DGTA
DEUTSCHE GESELLSCHAFT
für TRANSAKTIONSANALYSE

Nationaler Anhang

Handbuch für die Weiterbildung und Prüfung zum:zurTransaktionsanalytiker:in

Stand Juni 2026

Inhaltsverzeichnis

Einführung ..... **V**
Liste häufiger Abkürzungen ..... **VII**
1 101-Kurs **8**
1.1 DGTA 101-Bescheinigung 8
1.2 Antragsformular Außerordentliche Mitgliedschaft 8
1.3 Bestätigung für 101-Kursleiter:innen 8
1.4 Regeln für die Anerkennung als 101-Kursleiter:in DGTA 8
2 Bescheinigung über Transaktionsanalytische Praxiskompetenz **9**
2.1 Zugangsvoraussetzungen 9
2.2 Curriculare Leitlinien 9
2.3 Anforderungen zum Erwerb der „Zertifizierung über transaktionsanalytische Praxiskompetenz“ 10
2.4 Geltung der „Zertifizierung über transaktionsanalytische Praxiskompetenz“ 10
2.5 Übergangsregelungen 11
2.6 Verfahren 11
2.7 Vorgehen bei Konflikten 12
3 Zertifizierung zum:zur Transaktionsanalytischen Berater:in DGTA **13**
3.1 Zugangsvoraussetzungen 13
3.2 Curriculare Leitlinien 14
3.3 Voraussetzung des Erwerbs 18
3.4 Geltung der Zertifizierung „Transaktionsanalytische:r Berater:in“ 19
3.5 Übergangsregelungen Praxiskompetenz-Bescheinigung 19
3.6 Vorgehen bei Konflikten 20
4 Zertifizierung zum:zurTransaktionsanalytischen Pädagoge:in **21**
4.1 Zugangsvoraussetzungen 21
4.2 Curriculare Leitlinien 21
4.3 Kernkompetenzen in der Pädagogik/Erwachsenbildung 22
4.4 Voraussetzung des Erwerbs 24
4.5 Geltung der Zertifizierung „TA-Pädagoge:in“ 25
4.6 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen 25
4.7 Vorgehen bei Konflikten 26
5 Zertifizierung zum:zur Transaktionsanalytischen Therapeuten:in DGTA **27**
5.1 Zulassungsbedingungen 27
5.2 Curriculare Leitlinien 27
5.3 Therapeutische Kompetenzen 28
5.4 Voraussetzungen des Erwerbs - Leistungsanforderung 29
6 Zertifizierung zum Transaktionsanalytischen Coach DGTA (bis 31.12.2026) **31**
6.1 Zugangsvoraussetzungen 31
6.2 Kernkompetenzen 31

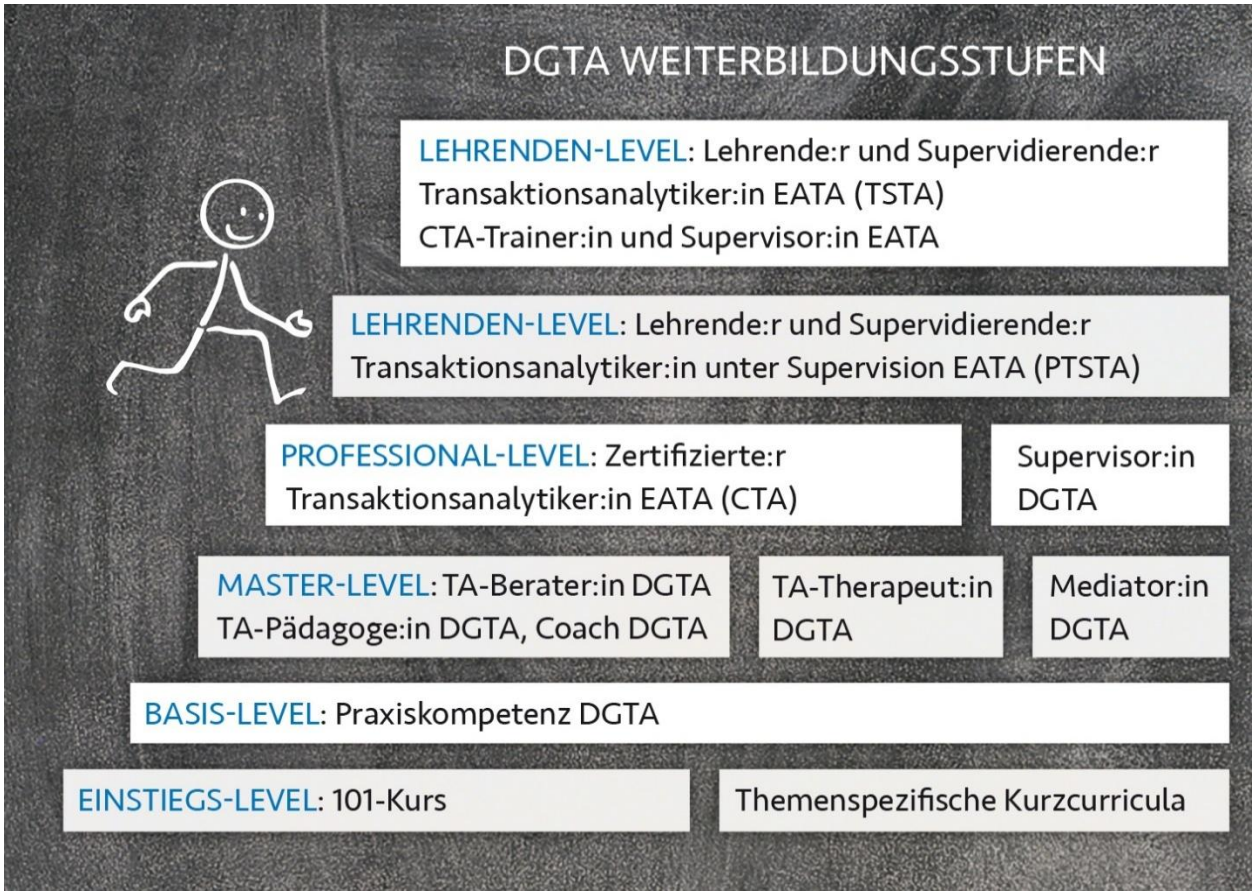
6.3 Die Fort- und Weiterbildung zum Coach DGTA ... 32
6.4 Curriculare Leitlinien ... 32
6.5 Voraussetzungen zum Erwerb des Titels Coach DGTA: ... 33
6.6 Geltung der Zertifizierung „Coach DGTA“ ... 33
6.7 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen ... 34
6.8 Vorgehen bei Konflikten ... 35
7 ZERTIFIZIERUNG ZUM TRANSAKTIONSANALYTISCHEN COACH (DGTA) (ab 1.1.2027) ... 36
7.1 Verständnis von TA-Coaching der DGTA ... 36
7.2 Zugangsvoraussetzungen ... 37
7.3 TA-Coaching-Kompetenzen ... 37
7.4 Die Fort- und Weiterbildung zum TA-Coach (DGTA) ... 39
7.5 Inhaltliche Grundlagen der Weiterbildung ... 39
7.6 Qualitätssicherung ... 40
7.7 Voraussetzungen zum Erwerb des Titels „TA-Coach (DGTA)“ ... 40
7.8 Geltung der Zertifizierung „TA-Coach (DGTA)“ ... 41
7.9 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen ... 41
7.10 Vorgehen bei Konflikten ... 42
8 Zertifizierung zum:zur Mediator:in DGTA ... 43
8.1 Zugangsvoraussetzung ... 43
8.2 Curriculare Leitlinien ... 43
8.3 Kernkompetenzen ... 44
8.4 Voraussetzungen zum Erwerb und Führen des Titels Mediator:in DGTA ... 45
8.5 Geltung der Zertifizierung „Mediator:in DGTA“ ... 46
8.6 Ausbildungsberechtigte ... 46
8.7 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen ... 47
8.8 Vorgehen bei Konflikten ... 48
9 Zertifizierung zum:zur Supervisor:in DGTA ... 49
9.1 Zugangsvoraussetzung ... 50
9.2 Curriculare Leitlinien ... 50
9.3 Kernkompetenzen ... 50
9.4 Voraussetzungen zum Erwerb und Führen des Titels Supervisor:in DGTA ... 54
9.5 Geltung der Zertifizierung „Supervisor:in DGTA“ ... 55
9.6 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen ... 56
10 CTA – Training und Prüfung ... 57
10.1 Beilageblatt für CTA-Verträge ... 57
10.2 Vertragsabschluss ... 57
10.3 Selbsterfahrung / Therapie ... 58
11 Zusatzqualifikationen für geprüfte Transaktionsanalytiker:innen (CTA) ... 60
11.1 101 Kursleiter:in (101 Instructor) ... 60
11.2 Zusatztitel „Supervisor:in DGTA“ ... 60

11.3 Weiterbildung zum:zur Lehrenden Transaktionsanalytiker:in 61
12 Kurzcurricula (akkreditierte Bildungsangebote) in der DGTA 62
12.1 Akkreditierungsmöglichkeiten für Kurzcurricula von CTAs oder TA-Lehrenden 62
12.2 Anerkennung von Kurzcurricula durch die DGTA 63
13 Sabbatical- und Emeritus-Status (analog zu ITAA) 71
14 Erweiterungen und Gebührenordnung für DGTA-Zertifikate 72
14.1 Gebührenordnung 72
14.2 Erweiterungen der Zertifikate 72
14.3 Erweiterung der Zertifikate NUR für CTAs 72
15 Ethik-Richtlinien und Richtlinien für die Berufspraxis 73
15.1 Deontologische Richtlinien 73
15.2 Richtlinien für die Berufspraxis 75
15.3 Ethikberater:in der EATA 77
15.4 Verfahrensregeln für Beratung, Mediation und Schlichtung 78

EINFÜHRUNG

Im „Nationalen Anhang“ werden nationale Zertifizierungsstufen der DGTA auf dem Weg zum international anerkannten Abschluss des Certified Transactional Analyst (CTA) beschrieben. Sie sind in Ankopplung an die Erfordernisse im deutschen Weiterbildungskontext und den dort marktüblichen Abschlüssen entwickelt worden. Die einzelnen, aufeinander aufbauenden Zertifizierungen ermöglichen Kandidaten:innen einen überschaubaren Stufenweg in Richtung des CTA-Abschlusses der EATA und die Wertschätzung bereits erbrachter Weiterbildungsleistungen im Rahmen der DGTA.

Gesamtlandschaft TA-Titel



Die DGTA bietet eine interdisziplinäre Grundlagenausbildung mit dem Abschluss „TA-Praxiskompetenz“ oder „TA-Berater:in DGTA“ an.

Integriert oder unabhängig von dieser Grundlagenausbildung können folgende weitere Abschlüsse erworben werden:

- TA-Mediator:in
- Coach DGTA
- TA-Pädagog:in

Voraussetzung dafür ist: Die Vermittlung von mindestens 2 Tagen fachspezifischer Inhalte durch die Lehrenden, wenn sie eine praktische Feldkompetenz für den Abschluss haben. Alternative: Lehrende laden eine:n Fachkolleg:in zu einem 2-Tages-Modul ein, der:die die entsprechenden Inhalte lehrt und die feldspezifische Falldokumentation der Ausbildungskandidaten:innen im Anschluss begutachtet.

Weiterer Abschluss mit hierzu spezifischen Voraussetzungen:

- TA-Therapeut:in

Weiterer Abschluss

Darauf aufbauend kann der Titel

- Supervisor:in DGTA

erworben werden. Dieser Titel kann ebenso auch aufbauend auf den EATA-Abschluss „geprüfte:r Transaktionsanalytiker:in CTA“ erworben werden.

Die Prüfung der Voraussetzungen und der zu erbringenden Leistungen, Feststellung der Eignung, die Begleitung der schriftlichen Arbeit sowie des abschließenden Kolloquiums sind an eine Mitgliedschaft der Lehrenden in der DGTA e.V. gebunden.

LISTE HÄUFIGER ABKÜRZUNGEN

Fachrichtungen:

C Beratung (Counselling)
P Psychotherapie
O Organisation
E Pädagogik und Erwachsenenbildung (Education)

Mitgliedschaftskategorien:

AOM außerordentliches Mitglied

OMT ordentliches Mitglied (mit EATA-Trainingsvertrag/ Praxiskompetenzbescheinigung)

CTA geprüfte:r Transaktionsanalytiker:in (Certified Transactional Analyst)

PTSTA Lehrtherapeut:in/Lehrtrainer:in unter Supervision (Provisional Teaching and Supervising Transactional Analyst)

TSTA Lehrtherapeut:in/Lehrtrainer:in (Teaching and Supervising Transactional Analyst)

Organisationen / Gremien / Workshops:

DGTA Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse

EATA European Association for Transactional Analysis

ITAA International Transactional Analysis Association

PTSC Weiterbildungsausschuss der EATA (Professional Training Standards Commitee)

WBA Weiterbildungsausschuss der DGTA

TEW Lehrenden-Assessment (Training Endorsement Workshop)

Supervising Examiner Prüfungskoordinator:in der EATA

Language Co-Ordinator Koordinator:innen für schriftliche Arbeiten (nach Sprachgruppen)

Exam Supervisor Koordinator:innen für mündliche Prüfungen

COC/ BOC Prüfungsorganisationsgremien der EATA / ITAA (Commission of Certification/ Board of Certification)

Zertifikate der Abschlüsse

Zertifikate sind in männlicher/weiblicher/diverser Schreibweise In der Geschäftsstelle erhältlich und können dort selbstverständlich in der gewünschte(n) Version(en) angefordert werden.

1 101-KURS

1.1 DGTA 101-Bescheinigung

siehe Kapitel 12 - 12.4.1

1.2 Antragsformular Außerordentliche Mitgliedschaft

Das Formular zur außerordentlichen Mitgliedschaft finden Sie unter
https://dgta.de/mitglied-werden/

1.3 Bestätigung für 101-Kursleiter:innen

siehe Übersicht aller Formulare unter 12.4.2

1.4 Regeln für die Anerkennung als 101-Kursleiter:in DGTA

Siehe Kapitel 4 des Handbuchs (101-Kurs)

2 BESCHEINIGUNG ÜBER TRANSAKTIONSANALYTISCHE PRAXISKOMPETENZ

Die Weiterbildung und der Erwerb der „Bescheinigung über transaktionsanalytische Praxiskompetenz“ bilden einen Baustein der Weiterbildungsmaßnahmen mit und innerhalb der TA. Sie gilt als Grundausbildung.

2.1 Zugangsvoraussetzungen

1. Bescheinigung über den Nachweis des Grundlagenwissens (101 -Kurs oder Äquivalent),
2. außerordentliche Mitgliedschaft in der DGTA (spätestens nach 1. Jahr),
3. Teilnahme an einer mindestens 3-jährigen Weiterbildungsgruppe, in der die Grundlagen der TA in vertiefter Form anwendungsorientiert dargeboten und erarbeitet wurden.

Als Grundlagen gelten:

Philosophie und Entwicklung der TA (inkl. Schulenüberblick), Grundwerte der TA (wie z.B. Menschenbild, Autonomiebegriff, Ethik, Arbeitsziele), Konzepte der Ich-Zustände, Transaktionen, Spiele, Rackets und Skriptsysteme, Skript und Skriptanalyse, Bezugsrahmen (inkl. Abwertung, Symbiosen und Passivität), Konzepte von Entwicklung, Grundbedürfnissen und Grundpositionen, Gesundheitsmodelle, Diagnostik, Interventionsstrategien und Methoden, Interventionsziele.

2.2 Curriculare Leitlinien

2.2.1 Grundsätzliche Überlegungen

Die für transaktionsanalytische Arbeit wesentlichen Kompetenzen leiten die Lehrenden bei der Ausarbeitung ihres Curriculums für die Weiterbildung. Es werden neben den unter 3.1 genannten grundlegenden Inhalten sowohl interdisziplinäres als auch arbeitsspezifisches Wissen beschrieben, Haltungen, Fertigkeiten und Werte, die den Bedürfnissen der Klient:innen und der Klientensysteme gerecht werden sollen. Die Kompetenzen werden in der weiteren Qualifizierung zum CTA vertieft.

2.2.2 Fünf wesentliche Basiskompetenzen

Mit Basiskompetenzen sind interdisziplinäre Kompetenzen gemeint, allgemeine Fähigkeitsbereiche, in denen kognitive, persönliche und soziale Fertigkeiten zusammenwirken und im Beruf eingesetzt werden. Damit verknüpft werden tätigkeitsspezifische Fertigkeiten, die auf die besonderen Anforderungen des jeweiligen Tätigkeitsfeldes ausgerichtet sind.

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 Klient:innen, einzeln und in Gruppen, als auch mit Kolleg:innen 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 relevanter Evaluationsansätze, die das spezifische Tätigkeitsfeld berücksichtigen, zu erwerben.

2.3 Anforderungen zum Erwerb der „Zertifizierung über transaktionsanalytische Praxiskompetenz“

1. Teilnahme an TA-Weiterbildungsgruppen (200 Zeitstunden).
   (Nach dem 101-Kurs geleistete Weiterbildungsstunden bei anderen TA-Lehrenden werden nach Ermessen des:der Lehrenden angerechnet).
2. Teilnahme an Intervisionsgruppen (peergroup supervision) innerhalb und/oder außerhalb von TA-Weiterbildungsgruppen mit mind. 20 Zeitstunden Umfang sowie das Erstellen von 10 Intervisions- (Fall-) Berichten.
3. Teilnahme an transaktionsanalytischer Supervision mit mind. 30 Einheiten Umfang, sowie die Erstellung von 10 Supervisionsberichten.
4. Teilnahme an mind. 50 Stunden transaktionsanalytischer Selbsterfahrung, Eigenanalyse/Therapie (einzeln, Paar, Gruppe) zusätzlich zu den Weiterbildungsgruppen.
5. Professionelle Selbstdarstellung sowie persönliche Lernerfahrung in Schriftform (max. 15 Seiten).

2.4 Geltung der „Zertifizierung über transaktionsanalytische Praxiskompetenz“

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 Weiterbildungskandidaten:innen 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 Inhaber:innen der „Bescheinigung über transaktionsanalytische Praxiskompetenz“ sind berechtigt, die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA zu beantragen. Sie werden gleicherweise wie geprüfte Transaktionsanalytiker:innen auf der nächsten Mitgliederversammlung öffentlich genannt und, soweit sie die ordentliche Mitgliedschaft beantragt haben, als ordentliche Mitglieder begrüßt.

5. Die „Bescheinigung über transaktionsanalytische Praxiskompetenz“ berechtigt nicht zum Führen des Titels „Transaktionsanalytiker:in“.
6. Der Erwerb der Bescheinigung berechtigt zur ordentlichen Mitgliedschaft in der DGTA (4 (2) der Satzung).
7. Ein spezifisches Anwendungsfeld der Teilnehmer:innen wird in der Bescheinigung nicht genannt.
8. Auf Wunsch können die Inhaber:innen eine persönliche Stellungnahme zu ihrer Qualifikation erhalten (z. B. eine Empfehlung zur Fortgeschrittenenweiterbildung).
9. Die Stufe des Weiterbildungsabschlusses im Gesamtspektrum der Weiterbildung in TA wird in der „Bescheinigung über transaktionsanalytische Praxiskompetenz“ deutlich dokumentiert.

2.5 Übergangsregelungen

1. Fortbildungskandidaten:innen 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, Intervisionsberichte, 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 Zweifelsfalle kann der WBA (Weiterbildungsausschuss der DGTA) um entsprechende Hilfeleistung gebeten werden. Für den Fall, dass der:die Lehrende nicht mehr tätig ist, kann eine nachträgliche Zertifizierung auch beim WBA beantragt werden.

Die gemäß Satzung (§7 (4)) notwendige Zustimmung der Mitgliederversammlung wurde am 13.05.94 in Nürnberg erteilt.

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

2.6 Verfahren

Für die Überprüfung der Voraussetzungen ist der:die Mentor:in des:der Kandidat:in zuständig. Dem:der Kandidat:in obliegt es, geeignete Nachweise vorzulegen.

Die „Professionelle Selbstdarstellung sowie persönliche Lernerfahrung in Schriftform“ wird ausschließlich vom:von der Mentor:in gelesen und bewertet. Sie wird nicht an eine:n andere:n Lehrende:n versandt.

Wenn sich der:die Mentor:in von der Vollständigkeit der geforderten Leistungen überzeugt und die „Professionelle Selbstdarstellung“ positiv beurteilt hat, füllt er:sie das Formblatt „Bescheinigung über transaktionsanalytische Praxiskompetenz“ aus und unterzeichnet es. Die Formblätter sind bei der Geschäftsstelle erhältlich, Muster nachfolgend.

Er:sie schickt das ausgefüllte Formblatt an die Geschäftsstelle der DGTA. Von dort wird es an eine:n Vertreter:in des Weiterbildungs-Ausschusses (im Regelfall an den:die Vorsitzende:n des WBA) gesandt zur Unterzeichnung.

Der:die Kandidat:in erhält von der Geschäftsstelle eine Rechnung über die Verwaltungsgebühr. Nach Eingang des Betrags schickt die Geschäftsstelle das vom WBA unterzeichnete Dokument nach Wunsch entweder an den:die Kandidat:in den:die Mentor:in zurück.

2.7 Vorgehen bei Konflikten

Die Ethikkommission informiert:

Konflikte entstehen meist dann, wenn Mentor:in und Kandidat:in in der Beurteilung der Leistungen nicht übereinstimmen, der:die Mentor:in die Ausstellung der Bescheinigung aus formalen Gründen verweigert oder bei rückwirkender Anerkennung Probleme sieht.

Kandidaten:innen, die von Schwierigkeiten mit der Anerkennung betroffen sind, empfehlen wir folgendes Vorgehen:

1. Genaue Information über die Bedingungen zum Erwerb der Praxis- Kompetenz-Bescheinigung einholen (siehe oben).
2. (Bei Problemen mit der nachträglichen Anerkennung sind Punkt 4., Übergangsregelungen, Ziffer 3. und 4. besonders wichtig.)
3. Führen Sie mit dem:der Mentor:in ein Gespräch darüber, weshalb er:sie derzeit nicht bereit ist, die TA-Praxis-Kompetenz-Bescheinigung auszustellen.
4. Wenn bei diesem Gespräch keine Einigung zwischen Mentor:in und Trainee erzielt werden kann, wenden Sie sich an den:die Vorsitzende:n des Weiterbildungsausschusses der DGTA.

3 ZERTIFIZIERUNG ZUM:ZUR TRANSAKTIONSANALYTISCHEN BERATER:IN DGTA

Die Weiterbildung zum:zur Transaktionsanalytischen Berater:in und alternativ zur Transaktionsanalytischen Praxiskompetenz) 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).

3.1 Zugangsvoraussetzungen

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

3.1.1 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. Erzieher:innen, Ausbildungsmeister:innen, Personal-Manager:innen, Personalentwickler:innen, Kranken:schwester:pfleger mit besonderen Aufgaben) ist eine „Begabtensonderprüfung“ 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.

3.1.2 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 zum:zur Berater:in 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.

3.2 Curriculare Leitlinien

3.2.1 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 Klienten:innen und der Klientensysteme in der Beratung gerecht werden sollen.

3.2.2 Definition von transaktionsanalytischer Beratung

Transaktionsanalytische Beratung ist eine professionelle Tätigkeit innerhalb einer vertraglichen Beziehung. Der Beratungsprozess befähigt Klient*en*innen 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. T

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-edukativen Berufen als auch in anderen sozialen, psychologischen, medizinischen, juristischen und wirtschaftlichen Tätigkeiten, oder
- Beratung als Haupttätigkeit von professionellen Berater*n*innen in privaten Praxen, Beratungszentren, in Freiwilligen-, in gewinnorientierten wie auch in Non-Profit- Organisationen etc.

3.2.3 Grundsätzliche Überlegungen

Die folgenden Kernkompetenzen beschreiben das Zielbild professionellen Handelns von Transaktionsanalytischen Berater:innen in der Beratung.

In der Weiterbildung zum:zur TA-Berater:in 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 Berater:innen 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.

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 Klienten:innen, einzeln und in Gruppen, als auch mit Kolleg:innen 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 beratungsrelevanter Evaluationsansätze, die den spezifischen Beratungsansatz berücksichtigen, zu erwerben.

3.2.4 Spezifische professionelle Beratungskompetenzen

Jemand mit ...

1. KENNTNIS UND VERSTÄNDNIS VON BERATUNG

- hat methodische Fachkenntnisse in allgemeinen oder speziellen Bereichen der Beratung;
- hat entsprechende 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 spezifischen Kriterien, an die Beratungsangebote auf seinem:ihrem Gebiet gebunden sind;
- ist sich der eigenen Stärken und Grenzen als transaktionsanalytische:r Berater:in 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:ihres 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 Klienten:innen sicherzustellen;
- ist er:sie mit den Grundregeln für das Kennenlernen der Klienten:innen und der Klientsysteme vertraut und kann einen vertrauensvollen Kontakt herstellen;
- kommuniziert er:sie auf der Grundlage der OK-OK-Haltung;
- ermöglicht er:sie eine Arbeitsbeziehung mit Klienten:innen und Klientsystemen;
- kann er:sie flexibel auf Gefühle, Gedanken und Verhalten reagieren und dabei auf die Persönlichkeit der Klienten:innen 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 Klienten:innen oder Klientsystemen auf nachvollziehbare Weise zu vermitteln;
- ist er:sie sich der soziokulturellen Einflüsse auf sich selbst, auf die Klienten:innen und Klientsysteme 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 ihm:ihr 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 Klienten:innen 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 Klienten:innen oder Klientsystemen 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 Klienten:innen und wendet sich über dieses an ihr Kind- oder Eltern-Ich.

8. UM AUF RESSOURCEN ZU FOKUSSIEREN …

- weiß er:sie, an den Stärken der Klienten:innen – von denen alle Veränderung ausgeht – anzusetzen und diese zu nutzen;
- erkennt er:sie die vorhandenen Ressourcen in den Klienten:innen und Klientsystemen und integriert sie in den Beratungsprozess;
- überblickt er:sie, wo der:die Klient:in 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 Klienten:innen, die sich in einer Krisen- oder Notsituation befinden, ohne ungebührliche Verzögerung an die entsprechenden Stellen
- bewahrt er:sie die Klienten:innen 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 er:sie seine:ihre Rolle als Berater:in und zeigt sich mit seiner:ihrer Identität als transaktionsanalytische:r Berater:in;
- verfolgt er:sie kontinuierlich seine:ihre berufliche Entwicklung durch den Besuch von Kursen, Konferenzen, durch Literaturstudium etc.;
- vereinbart er:sie regelmäßig eine professionelle Supervision, um die Qualität der eigenen Arbeit zu überprüfen.

3.3 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.

3.3.1 Anforderungen für das Zertifikat „TA-Berater:in“

Um das Zertifikat „TA-Berater:in“ zu erhalten, muss jede:r Teilnehmer:in

a. je **10 Supervisionen und Intervisionen** schriftlich dokumentieren
b. seine:ihre **persönliche Lernerfahrung** während der TA-Weiterbildung und seine:ihre **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 (Reflektion mit TA-Konzepten)
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**	40,0
Intervision	**25**	33,3
Praxisstunden (Klientenkontakt)	**120**	160,0
Summe	**455**	606,6

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 Berater:innen in privaten Praxen, Beratungszentren, in Freiwilligen-, in gewinnorientierten wie auch in Non-Profit- Organisationen etc.

3.4 Geltung der Zertifizierung „Transaktionsanalytische:r Berater:in“

1. Die Vergabe der Zertifizierung 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 Weiterbildungskandidaten:innen verweigert werden. Eine im Prozess erkennbare ungenügende inhaltliche Ausgestaltung, die die Vergabe der Zertifizierung infrage stellt, ist zuvor zu konfrontieren. Dies obliegt der Fürsorgepflicht der Lehrenden.
3. Die Ausfertigung und Übergabe der Zertifizierung erfolgt durch eine:n Lehrende:n (TSTA oder PTSTA) im Namen der DGTA. Dafür wird eine Verwaltungsgebühr von 100,00 Euro berechnet.
4. Mit der Zertifizierung zum:zur transaktionsanalytischen Berater:in wird die Mitgliedschaft automatisch in die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA umgewandelt. Die Führung des Zusatzes DGTA im Titel ist an die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA gebunden, um eine qualitätssichernde Anbindung an den Verband und die Einhaltung der ethischen Richtlinien zu gewährleisten.
5. Die Mitgliedschaft beinhaltet die Möglichkeit, bei der Geschäftsstelle für die eigene Werbung das Siegel „Transaktionsanalytische:r Berater:in“ zu beantragen sowie ein persönliches Profil auf der Website der DGTA mit den persönlichen Angeboten anzulegen.
6. Die Zertifizierung „Transaktionsanalytische:r Berater:in“ berechtigt nicht zum Führen des Titels „Transaktionsanalytiker:in“.
7. Ein spezifisches Anwendungsfeld der Teilnehmer:innen wird in der Zertifizierung nicht genannt.
8. Die Inhaber:innen der Zertifizierung „Transaktionsanalytische:r Berater:in“ werden gleicherweise wie geprüfte Transaktionsanalytiker:innen auf der nächsten Mitgliederversammlung öffentlich genannt und als ordentliche Mitglieder begrüßt.
9. Auf dem jährlich stattfindenden DGTA-Kongress können zertifizierte TA-Berater:innen einen Workshop anbieten und durchführen. Dazu wird vom Kongressteam ein Endorsement durch einen Lehrenden für das Workshopangebot benötigt. Diese Vorgehensweise schützt die Qualität in den Verband hinein und in der Außendarstellung. Dadurch sichern wir einerseits die Workshopleitung durch den:die TA-Berater:in ab und auf der anderen Seite die Teilnehmenden.

3.5 Übergangsregelungen Praxiskompetenz-Bescheinigung

1. Das Zertifikat „Praxiskompetenz“ kann weiterhin parallel erworben werden.
2. Personen, die den CTA-Abschluss haben, erhalten auf Anforderung eine nachträgliche Anerkennung als transaktionsanalytische:r Berater:in. Wenn für eine Anerkennung allein die Vorlage von Dokumenten ausreichend ist, kann die Anerkennung mit Begründung und Beifügung der Dokumente über die Geschäftsstelle direkt beim Weiterbildungsausschuss der DGTA beantragt werden.
3. Personen, die in der Vergangenheit die Praxiskompetenz (Basiszertifikat) bzw. einen anderen TA-Abschluss, der die entsprechenden Anforderungen beinhaltet, erworben haben, können den Titel Transaktionsanalytische:r Berater:in nachträglich erwerben, wenn sie die erforderliche Anzahl an Weiterbildungsstunden absolviert haben. 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.

4. Weitere Übergangsregelungen:
   - Fortbildungskandidaten:innen der TA, die ohne Prüfung aus dem Fortbildungsverhältnis ausgeschieden sind, aber die zuvor genannten Voraussetzungen der Zertifizierung erfüllen, können diese nachträglich erwerben, falls sie die formalen Voraussetzungen (Lernbericht, Supervisionsberichte, Intervisionsberichte, Falldokumentation etc.) ihrem:ihrer ehemaligen Lehrenden vorlegen.
   - Auch in diesem Fall ist eine bestehende „außerordentliche Mitgliedschaft“ in der DGTA erforderlich.
   - Für den nachträglichen Erwerb notwendige Modifikationen in der Vorgehensweise liegen im verantwortlichen Ermessen der Lehrenden. Im Zweifelsfalle kann der WBA (Weiterbildungsausschuss der DGTA) um entsprechende Hilfeleistung gebeten werden. Für den Fall, dass der:die Lehrende ist nicht mehr tätig ist, kann eine nachträgliche Zertifizierung auch beim WBA beantragt werden.
5. Die Kosten für die nachträgliche Beantragung betragen eine Verwaltungsgebühr von 50,00 €. Die gemäß Satzung (§7 (4)) notwendige Zustimmung der Mitgliederversammlung wurde am 08.05.2014 in Dresden erteilt. Entsprechende Vordrucke für die Zertifizierung können bei der Geschäftsstelle der DGTA, angefordert werden. Ein Muster ist nachfolgend abgedruckt.

3.6 Vorgehen bei Konflikten

Die Ethikkommission informiert:

Konflikte entstehen meist dann, wenn Mentor:in und Kandidat:in in der Beurteilung der Leistungen nicht übereinstimmen, der:die Mentor:in die Ausstellung der Bescheinigung aus formalen Gründen verweigert oder bei rückwirkender Anerkennung Probleme sieht.

Kandidaten:innen, die von Schwierigkeiten mit der Anerkennung betroffen sind, empfehlen wir folgendes Vorgehen:

1. Genaue Information über die Bedingungen zum Erwerb der Bescheinigung „Transaktionsanalytischer Berater“ (siehe oben).
2. (Bei Problemen mit der nachträglichen Anerkennung sind Punkt 4. Übergangsregelungen, Ziffer 3. und 4. besonders wichtig.)
3. Führen Sie mit dem:der Mentor:in ein Gespräch darüber, weshalb er:sie derzeit nicht bereit ist, die Bescheinigung auszustellen.
4. Wenn bei diesem Gespräch keine Einigung zwischen Mentor:in und Trainee erzielt werden kann, wenden Sie sich an den:die Vorsitzende:n des Weiterbildungsausschusses der DGTA.

4 ZERTIFIZIERUNG ZUM:ZURTRANSAKTIONSANALYTISCHEN PÄDAGOGE:IN

Die Weiterbildung zum:zur Transaktionsanalytischen Pädagogen:in orientiert sich an den Standards der DGTA und der EATA auf einem Basislevel.

4.1 Zugangsvoraussetzungen

4.1.1 Zulassungsbedingungen

Die Weiterbildung zum:zur TA-Pädagogen:in erfordert von den

Weiterbildungskandidaten:innen ein hohes persönliches und professionelles Engagement, die Bereitschaft Feedback anzunehmen, sich persönlichen Themen zu stellen und wenn nötig Eigentherapie zu machen, um effektive pädagogische/ erwachsenbildnerische Arbeit zu leisten.

Eine die Weiterbildung begleitende Praxis muss gewährleistet sein.

Es werden ein (Fach-)Hochschul-Abschluss bzw. die entsprechenden staatlichen Abschlüsse und Lehrberechtigungen vorausgesetzt. Beispielsweise: zweites Staatsexamen Lehramt, Erzieher:in, Sozialpädagoge:in, etc. und 5 Jahre einschlägige Berufserfahrung in der Arbeit mit Menschen ODER anerkannter Berufsabschluss und 8 Jahre Lehrtätigkeit oder einschlägige Berufserfahrung in der Arbeit mit Menschen. Die Verantwortung für die Klärung der Zugangsvoraussetzung übernimmt der jeweilige Sponsor.

Die Verantwortung für die Klärung der Zugangsvoraussetzung übernimmt die jeweilige Lehr-Person.

4.1.2 Persönliche Eignung zur Weiterbildung

In der Zertifizierung zur TA-Praxiskompetenz sind die grundlegenden Kriterien zur persönlichen Eignung für alle Weiterbildungsformate beschrieben (VERLINKUNG).

Für Pädagogen:innen ist es darüber hinaus bedeutungsvoll, sich der besonderen Rollenbeziehung im Verhältnis zu minderjährigen anvertrauten Personen bewusst zu sein.

4.2 Curriculare Leitlinien

4.2.1 Grundsätzliche Überlegungen

Die für die Pädagogik 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 Lernenden in der professionellen Begegnung gerecht werden sollen.

Die EATA_Kernkompetenzen Pädagogik/Erwachsenenbildung stellen den Orientierungsrahmen für die erwarteten Fähigkeiten dar. Eine volle Ausprägung dieser Kompetenzen kann erst mit der CTA-Prüfung nachgewiesen werden. Die Erwartungen an erreichte Kompetenzniveaus nach einer ca. dreijährigen Weiterbildung sind entsprechend realistisch abzustufen.

Dabei geht es auch um die Unterstützung von jungen, von heranwachsenden und von erwachsenen Lerner:innen (gemeint sind Kinder in Kitas, Schüler:innen, Studenten:innen, Erwachsene in Weiterbildung, Kur) in der Familie, in Institutionen und ganz allgemein in der Gesellschaft. Sie kann auch zur Weiterentwicklung von Lehrteams und Institutionen genutzt werden. Das Ziel ist die Förderung von persönlichem und beruflichem Wachstum in schulischer wie in sozialer Hinsicht.

4.2.2 Definition von transaktionsanalytischer Pädagogik

Transaktionsanalytische Pädagogik und Erwachsenenbildung ist der Oberbegriff für die professionelle Gestaltung von Erziehungs- und Lernprozessen innerhalb einer vertraglichen Beziehung. TA-Pädagogen:innen/Erwachsenenbildner:innen ermöglichen und gestalten wachstumsorientierte Lern- und Entwicklungsprozesse, die die Lernenden zur altersangemessenen Selbst- und Mitbestimmung anregt.

4.3 Kernkompetenzen in der Pädagogik/Erwachsenbildung

4.3.1 Grundsätzliche Überlegungen

Die folgenden Kernkompetenzen beschreiben das Zielbild professionellen Handelns von Transaktionsanalytischen Pädagogen:innen und Erwachsenenbildner:innen.

In der Weiterbildung zum:zur TA-Pädagogen:in wird die Entwicklung der in der Praxiskompetenz beschriebenen fünf wesentlichen Basiskompetenzen angeregt. Um dem ganzheitlichen Weiterbildungskonzept der Transaktionsanalyse Rechnung zu tragen, umfasst die Beschreibung Kompetenzen in sieben Bereichen; Allgemein, Beziehung, Theorie, Vertragsarbeit, Planung, Durchführung, Persönliche Haltungen.

1. ALLGEMEINE KOMPETENZEN

A. Relevante pädagogisch / erwachsenenbildnerische Theorien aus der TA - Perspektive erklären und vergleichen.

B. Die eigenen Visionen von Pädagogik / Erwachsenenbildung beschreiben; den Zusammenhang zur TA erklären; aufzeigen, wie er:sie TA anwendet in verschiedenen Settings und unter Berücksichtigung des historischen, kulturellen und pädagogisch / erwachsenenbildnerischen Kontexts, in dem die Arbeit stattfindet.

C. Die Ethik – Richtlinien der EATA / ITAA / DGTA kennen und sie auf pädagogisch / erwachsenenbildnerische Settings anwenden und ethische sowie professionelle Kompetenz zeigen. Pädagogische / erwachsenenbildnerische Settings meint auch, aber nicht ausschließlich, Elternbildung, Vorschule, Schule, Hochschule, Erwachsenenbildung und Gemeinwesenarbeit, Jugendarbeit, Grund- und Fortgeschrittenenausbildung im formellen und informellen Kontext.

2. DIE PÄDAGOGISCH / ERWACHSENENBILDNERISCHE BEZIEHUNG

In der „Ich bin ok – Du bist ok“ -Haltung wird der:die Pädagoge:in, / Erwachsenenbildner:in . . .

a) eine Beziehung herstellen, die auf gegenseitigem Respekt aufbaut und sich an den Werten Fürsorglichkeit, Mitgefühl Übereinstimmung, Wärme und Offenheit orientiert und Befähigung und Autonomie fördert.
b) Respekt für die Bedürfnisse und Interessen Lernender zeigen als auch für die Lerninhalte.
c) sich selbst und anderen in einer respektvollen Haltung begegnen und Bewusstheit und Sensibilität für verschiedene Bezugsrahmen, kulturelle und soziale Normen zeigen.
d) verstehen, wie wichtig und machtvoll die pädagogisch /erwachsenenbildnerische Beziehung für die persönliche Entwicklung der Lernenden ist.
e) die Fähigkeit haben, die pädagogisch / erwachsenenbildnerische Beziehung von anderen Beziehungen zu unterscheiden.
f) Bewusstheit zeigen für die Grenzen der pädagogisch / erwachsenenbildnerischen Rolle (auch im Umgang mit den Bedürfnissen Lernender).

g) Einfühlen in den Bezugsrahmen der Lernenden – den kulturellen Bezugsrahmen, die ethnische Herkunft, die sexuelle Orientierung, das Alter - ohne den Kontakt zum eigenen Bezugsrahmen oder den Zielen der Lernsituation zu verlieren.
h) Eine Haltung von Stärke, Schutz und Erlaubnis einnehmen.

3. TRANSAKTIONSANALYTISCHE THEORIE

Die in der Praxiskompetenz beschriebenen Grundlagen der TA-Theorie kennen und verstehen.

a) Kennenlernen von Modellen und Konzepten, die für den pädagogischen Kontext weiterentwickelt wurden, wie neuere Skriptmatrices, positive Symbiose, Gewinnerdreieck, Functional-Fluency-Modell, Resilienz-Zyklus usw. Darüber hinaus sollte ein Theorieverständnis über die Entwicklung von Kindern und von Erwachsenen, die Entwicklung von Gruppen, sowie Übertragung und Gegenübertragung aus einer pädagogisch / erwachsenenbildnerischen Perspektive entwickelt werden.
b) Erklären der pädagogisch / erwachsenenbildnerischen Praxis in Begriffe der TA-Theorie und aufzeigen, wie TA-Konzepte verwendet werden.
c) Anwenden von TA-Theorie auf Lernprozesse, um diese zu verstehen.

4. VERTRAGSARBEIT

Erklären und Anwenden des Vertragskonzeptes und des Drei- (oder Mehrecksvertrages) Verträge in den verschiedenen Arten von pädagogisch /erwachsenenbildnerischen Settings so formulieren, dass Bedürfnisse, Ziele, Kontext, Kultur und die Grenzen des Systems ausgedrückt werden können.

5. PLANUNG

a) Die pädagogisch / erwachsenenbildnerischen und entwicklungsbedingten Bedürfnisse einer bestimmten Gruppe oder eines Individuums beurteilen.
b) Die Ziele und Themen im Programm festlegen, - wenn angemessen mit den Teilnehmenden -, um die eingeschätzten Bedürfnisse oder die verbindlichen Anforderungen zu erfüllen.
c) Ein Programm entwerfen, das den festgesetzten Zielen und Themen entspricht.
d) Grundregeln für die vertragliche Vereinbarung mit der Gruppe entwerfen.
e) Verständnis von Gruppenprozessen zeigen und für die verschiedenen Entwicklungsphasen der Gruppe in angemessener Weise planen.
f) Situationsangemessen verschiedene Führungsstile verstehen und anwenden.
g) Bewusstheit zeigen für verschiedene Lernstile, die Fähigkeit diese bei Individuen und Gruppen zu erkennen und entsprechend zu planen.
h) Inhaltliche Beiträge auf unterschiedliche Arten planen, um den Lernprozess zu unterstützen.
i) Lernergebnisse evaluieren und ihre Bedeutung für die zukünftige Planung und Anwendung aufzeigen.

6. DURCHFÜHRUNG

a) Einen Vertrag mit der Gruppe abschließen, um den Lernprozess zu fördern; übereinkommen oder verhandeln von Grundregeln.
b) Erwachsenenbildnerische oder entsprechende angemessene pädagogische Grundsätze benutzen und anwenden.
c) Erlaubnis und Schutz geben zum Lernen, Denken, Herausfordern, Fragen, Wachsen und sich selbst zu verändern.
d) TA – Konzepte so darstellen, verwenden und lehren, wie sie für die Durchführung der Veranstaltung geeignet sind.

e) Lernende für Teilnahme, Kooperation, Achtung vor den Gruppenmitgliedern stroken, um die Motivation und Kreativität zu steigern, damit Gesundheit und Autonomie gefördert wird.
f) Erkennen und angemessenes Antworten auf Spiele, Abwertungen, gekreuzte und verdeckte Transaktionen sowie Symbiose – Einladungen bzw. lösungsorientierte und ressourcenorientierte Umgangsweisen damit.
g) Berücksichtigen des kulturellen Skripts einer Organisation und erkennen, wie dieses Inhalt und Prozess von Lernen und Lehren beeinflussen kann.
h) Instruiertes und selbständiges Lernen unterscheiden und entscheiden, unter welchen Umständen beide Arten angemessen sind.

4.4 Voraussetzung des Erwerbs

Anbieter der Aufbauqualifizierung/integrativen Qualifizierung sind Lehrberechtigte (PTSTA, CTA-Trainer:innen, TSTA,) der DGTA, die über notwendiges Experten- und Erfahrungswissen im Bereich Pädagogik verfügen. (Ethische Selbstverpflichtung). Die Zertifizierung zum:zur TA-Pädagoge:in beinhaltet die Kompetenzen der "TA-Praxiskompetenz" und deren inhaltlichen Mindeststandards. Der Ausbildungsgang kann auch integrativ im Rahmen der TA-Weiterbildung gestaltet werden und muss mindestens 30 Std. bis 120 Std. pädagogische Fachmodule enthalten.

- 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 erarbeitet wurden.

4.4.1 Anforderungen für das Zertifikat „TA-Pädagoge:in“

Um das Zertifikat „TA-Pädagoge:in“ zu erhalten, muss jede:r Teilnehmer:in

a) je 10 Supervisionen und Intervisionen schriftlich dokumentieren
b) seine:ihre persönliche Lernerfahrung während der TA-Weiterbildung und seine:ihre professionelle Selbstdarstellung verschriftlichen, in einem Kolloquium in der Weiterbildungsgruppe präsentieren und Rückmeldungen dazu erhalten
c) eine Dokumentation über ein pädagogisches Kurzzeit - Projekt erstellen:
- Kontext und Analyse der Lernbedürfnisse
- Vertrag
- Planung und Gestaltung mit TA-Modellen
- Umsetzung
- Reflexion und Schlussfolgerungen

max: 20 Seiten für die Teile Professionelle Selbstdarstellung, Persönliche Lernerfahrung und Projektdokumentation.

d) folgende Stunden erbringen:

Weiterbildungsstunden zum:zur TA-Pädagoge:in

Die Weiterbildung ist mindestens dreijährig und berufsbegleitend	**Unterrichts-Stunden:**	
	60’ Min.	**45‘ Min.**
Selbsterfahrung	**50**	66,7
Theoretische WB und Methoden	**230**	306,7

Die Weiterbildung ist mindestens dreijährig und berufsbegleitend	Unterrichts-Stunden:	
	60’ Min.	**45‘ Min.**
Lehrsupervision	**30**	40,0
Intervision	**25**	33,3
Praxisstunden (Klientenkontakt)	**120**	160,0
Summe	**455**	606,7

4.5 Geltung der Zertifizierung „TA-Pädagoge:in“

1. Die Vergabe der Zertifizierung 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 Weiterbildungskandidaten:innen verweigert werden. Eine im Prozess erkennbare ungenügende inhaltliche Ausgestaltung, die die Vergabe der Zertifizierung infrage stellt, ist zuvor zu konfrontieren. Dies obliegt der Fürsorgepflicht der Lehrenden.
3. Die Ausfertigung und Übergabe der Zertifizierung erfolgt durch eine:n Lehrende:n (TSTA oder PTSTA) im Namen der DGTA. Dafür wird eine Verwaltungsgebühr von 100,00 Euro berechnet.
4. Mit der Zertifizierung zum:zur Transaktionsanalytischen Pädagogen:in wird die Mitgliedschaft automatisch in die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA umgewandelt. Die Führung des Zusatzes DGTA im Titel ist an die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA gebunden, um eine qualitätssichernde Anbindung an den Verband und die Einhaltung der ethischen Richtlinien zu gewährleisten.
5. Die Mitgliedschaft beinhaltet die Möglichkeit, bei der Geschäftsstelle für die eigene Werbung das Siegel „Transaktionsanalytische:r Berater:in“ zu beantragen sowie ein persönliches Profil auf der Website der DGTA mit den persönlichen Angeboten anzulegen.
6. Die Zertifizierung „TA-Pädagoge:in“ berechtigt nicht zum Führen des Titels „Transaktionsanalytiker:in“.
7. Ein spezifisches Anwendungsfeld der Teilnehmer:innen wird in der Zertifizierung nicht genannt.
8. Die Inhaber:innen der Zertifizierung „Transaktionsanalytische:r Pädagoge:in“ werden gleicherweise wie geprüfte Transaktionsanalytiker:innen auf der nächsten Mitgliederversammlung öffentlich genannt und als ordentliche Mitglieder begrüßt.
9. Auf dem jährlich stattfindenden DGTA-Kongress können zertifizierte TA-Pädagogen:innen einen Workshop anbieten und durchführen. Dazu wird vom Kongressteam ein Endorsement durch einen Lehrenden für das Workshopangebot benötigt. Diese Vorgehensweise schützt die Qualität in den Verband hinein und in der Außendarstellung. Dadurch sichern wir einerseits die Workshopleitung durch den:die TA-Pädagogen:in ab und auf der anderen Seite die Teilnehmenden.

4.6 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen

1. Das Zertifikat „Praxiskompetenz“ kann weiterhin parallel erworben werden.
2. Personen, die einen CTA-Abschluss haben, können das Zertifikat „TA-Pädagoge:in“ beantragen bei Lehrberechtigten (PTSTA, CTA-Trainer:innen, TSTA,) der DGTA, die über notwendiges Experten- und Erfahrungswissen im Bereich Pädagogik verfügen. (Ethische Selbstverpflichtung). Die:der Lehrberechtigte stellt in eigener Verantwortung sicher, dass die unter 2. beschriebenen Kompetenzen auf dem unter 2.1 beschriebenen Niveau erfüllt sind und leitet die Formalitäten für die Zertifikatsausfertigung ein. Wenn für eine Anerkennung allein die Vorlage von Dokumenten ausreichend ist, kann die Anerkennung mit

Begründung und Beifügung der Dokumente über die Geschäftsstelle direkt beim Weiterbildungsausschuss der DGTA beantragt werden.

3. Personen, die in der Vergangenheit die Praxiskompetenz (Basiszertifikat) bzw. einen anderen TA-Abschluss, der die entsprechenden Anforderungen beinhaltet, erworben haben, können den Titel „TA-Pädagoge:in“ nachträglich erwerben, wenn sie die erforderliche Anzahl an Weiterbildungsstunden absolviert haben. Dafür benötigen sie ein Endorsement einer Lehrkraft (TSTA, PTSTA oder CTA-Trainer:in), bei der sie schriftlich eine Dokumentation über ein pädagogisches Kurzzeit - Projekt einreichen:
   - Kontext und Analyse der Lernbedürfnisse
   - Vertrag
   - Planung und Gestaltung mit TA-Modellen
   - Umsetzung
   - Reflexion und Schlussfolgerungen

   max. 10 Seiten.
4. Weitere Übergangsregelungen:
   - Fortbildungskandidaten:innen der TA, die ohne Prüfung aus dem Fortbildungsverhältnis ausgeschieden sind, aber die zuvor genannten Voraussetzungen der Zertifizierung erfüllen, können diese nachträglich erwerben, falls sie die formalen Voraussetzungen (Lernbericht, Supervisionsberichte, Intervisionsberichte, Falldokumentation etc.) ihrem:ihrer ehemaligen Lehrenden vorlegen.
   - Auch in diesem Fall ist eine bestehende „außerordentliche Mitgliedschaft“ in der DGTA erforderlich.
   - Für den nachträglichen Erwerb notwendige Modifikationen in der Vorgehensweise liegen im verantwortlichen Ermessen der Lehrenden. Im Zweifelsfalle kann der WBA (Weiterbildungsausschuss der DGTA) um entsprechende Hilfeleistung gebeten werden.
   - Bei Problemen mit ehemaligen Lehrenden kann eine nachträgliche Zertifizierung auch beim WBA beantragt werden.
5. Die Kosten für die nachträgliche Beantragung betragen eine Verwaltungsgebühr von 50,00 €. Die gemäß Satzung (§7 (4)) notwendige Zustimmung der Mitgliederversammlung wurde am 9. Mai 2019 in Lindau erteilt. Entsprechende Vordrucke für die Zertifizierung können bei der Geschäftsstelle der DGTA angefordert werden. Ein Muster ist nachfolgend abgedruckt.

4.7 Vorgehen bei Konflikten

Die Ethikkommission informiert:

Konflikte entstehen meist dann, wenn Mentor:in und Kandidat:in in der Beurteilung der Leistungen nicht übereinstimmen, der:die Mentor:in die Ausstellung der Bescheinigung aus formalen Gründen verweigert oder bei rückwirkender Anerkennung Probleme sieht.

Kandidat:innen, die von Schwierigkeiten mit der Anerkennung betroffen sind, empfehlen wir folgendes Vorgehen:

1. Genaue Information über die Bedingungen zum Erwerb der Bescheinigung „Transaktionsanalytische:r Pädagoge:in einholen (siehe oben).
   (Bei Problemen mit der nachträglichen Anerkennung sind Punkt 4. Übergangsregelungen, Ziffer 3. und 4. besonders wichtig.)
2. Führen Sie mit dem:der Mentor:in ein Gespräch darüber, weshalb er:sie derzeit nicht bereit ist, die TA-Praxis-Kompetenz-Bescheinigung auszustellen.
3. Wenn bei diesem Gespräch keine Einigung zwischen Mentor:in und Trainee erzielt werden kann, wenden Sie sich an den:die Vorsitzende:n des Weiterbildungsausschusses der DGTA.

5 ZERTIFIZIERUNG ZUM:ZUR TRANSAKTIONSANALYTISCHEN THERAPEUTEN:IN DGTA

5.1 Zulassungsbedingungen

5.1.1 Voraussetzungen

1. Anerkannter Hochschulabschluss in den psychosomatischen/psychosozialen Berufsfeldern oder ein Berufsabschluss mit Berufserfahrung in diesen Berufsfeldern,z.B. Heilpraktiker:in.
2. Aktuelle Tätigkeit in einem der psychosomatischen/ psychosozialen Berufsfeldern
3. Einführungskurs Transaktionsanalyse
4. Aufnahmegespräch mit verantwortlichem:r Weiterbildungsleiter:in

5.1.2 Persönliche Eignung

Die Bereitschaft

1. sich selbst zu reflektieren und weiter zu entwickeln, um eine konstruktive Klient:in- Therapeut:in-Beziehung aufbauen und aufrecht erhalten zu können,
2. sich respektvoll auf kulturelle Lebenskontexte und Bezugsrahmen anderer Menschen einzustellen
3. den Ethical Codex der EATA anzuerkennen,
4. zur Supervision,
5. zur Selbsterfahrung.

Die persönliche Eignung zum TA-Therapeut kann vor dem Einstieg in die berufsbegleitende Weiterbildung nur vorläufig eingeschätzt werden. Es handelt sich um einen Entwicklungs- und Lernprozess, der während des gesamten Weiterbildungsprozesses durch kontinuierliche Evaluation erweitert und überprüft wird.

5.2 Curriculare Leitlinien

Grundsätzliche Überlegungen

Ausgehend von dem griechischen Wort „Therapeuein“ verstehen wir therapeutische Arbeit als Sorge tragen, um die Psyche und das Sein des anderen und mit Kunstfertigkeit ihn zu unterstützen. Das bedeutet, Kontakt zu sich selbst und verstehendes Bewusstsein für sich selbst zu entwickeln und gleichzeitig Kontakt und Bewusstheit für den anderen und den gemeinsamen Kontext zu entwickeln. Ziele dieser Kunstfertigkeiten richten sich auf Freiheitsgrade und Potentialentfaltung von Klienten:innen, um sowohl eigenverantwortlich als auch in Teilhabe lernoffen der jeweiligen sozialen Wirklichkeit begegnen zu können.

Dazu sind ein grundlegendes therapeutisches Knowhow der Transaktionsanalyse als auch der psychischen Störungsbilder (ICD11 und/oder OPD3) sowie die angemessene Einschätzungsfähigkeit der vorhandenen Potentiale und Ressourcen nötig.

Handlungsprinzipien

1. Ein:e TA-Therapeut:in wendet Theorie, Konzepte und Methoden der TA an, um Klienten:innen durch +-+-Beziehungsarbeit in persönlichen und sozialen Kompetenzen zu fördern und destruktive Beziehungsmuster zu sich selbst und anderen aufzulösen, durch gesunde Beziehungsmuster zu ersetzen sowie einschränkende Skriptmuster zu erkennen und zu verändern.
2. Ein:e TA-Therapeut:in arbeitet mit psychologischen Mitteln der Transaktionsanalyse, Klienten:innen bei ihrer Autonomieentwicklung zu unterstützen und zu fördern. Der

Abschluss berechtigt nicht zur eigenständigen psychopathologischen Diagnostik und zur Arbeit als Psychotherapeut:in.

Typische Handlungsfelder :

- Lösung und Überwindung von Konflikten,
- Akzeptanz, Verständnis und Umgang mit psychischen Erkrankungen,
- Unterstützung psychisch gesunder Menschen in Belastungssituationen,
- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, mit Paaren und Familien.

3. Die Diagnostik von Psycholog:innen, Psychiater:innen und anderen Ärzt:innen sowie die Zusammenarbeit in Hilfesystemen soll genutzt werden, um einen abgestimmten Handlungsrahmen für die Klienten:innen aufzubauen, in dem die Klienten:innen angemessen Halt, Struktur, Informationen, relationale Zuwendung und Stimulation erhalten.
4. TA-Therapeut:innen sind befähigt, mit Regression und Übertragung professionell umzugehen. Sie vermeiden die aktive Stimulation von regressiven Prozessen und stärken das integrierende Erwachsenen-ICH, um im hier und jetzt im Kontakt mit sich selbst, den anderen und der Situation zu sein.

5.3 Therapeutische Kompetenzen

5.3.1 Basiskompetenzen

1. Die mentalen ICH-Zustände in Situationen empathisch explorieren können.
2. Die Wechselwirkungen von ICH-Zuständen zwischen Therapeu:in und Klient:in beim Beziehungsaufbau und Beziehungsaufrechterhaltung beachten/nutzen und reflektieren.
3. Ethische, fachliche und persönliche Kompetenzen, um Vertrauenswürdigkeit herzustellen sowohl als Qualität des therapeutischen Kontextes, der Beziehung als auch der persönlichen Verlässlichkeit.
4. Lernprozesse strukturieren und stimulieren, die eine lernoffene Beziehungsfähigkeit zur Umwelt fördern.

5.3.2 Spezifische Therapeutische Kompetenzen und Fähigkeiten im Blick auf die eigene Person

1. Fähigkeit zur Reflexion
2. Selbstwahrnehmung, Selbstexploration und Selbstregulation
3. Selbstschutz, um destruktive Muster zu containen und damit konstruktiv umzugehen
4. eigene Grundbedürfnisse realisieren
5. Übertragungsprozesse erkennen und antithetisch Beziehung gestalten
6. Gegenübertragungsprozesse wahrnehmen, selbstregulierend integrieren und zur Diagnostik der unbewussten Übertragung nutzen
7. Dialogische Mentalisierungsfähigkeit in den Therapieprozessen
8. Fähigkeit, die unbewussten Beziehungsmuster symbolisch, präsymbolisch, subsymbolisch zu erfassen und in ihrem entwicklungspsychologischen Ursprung verstehen
9. Fähigkeiten in Blick auf +-+ Beziehungsgestaltung
10. Bereitschaft, neugierig, respektvoll selbstkritisch zu bleiben
11. Bereitschaft, sich selbst supervidieren zu lassen und in einer Lernhaltung zu bleiben
12. Bereitschaft an der Wissenserweiterung im Bereich Psychotherapie teilzuhaben/teilzunehmen

5.3.3 Fachliche Kompetenzen

1. Wissen und Anwendung von TA-Theorie sowie angrenzenden Theorien, insbesondere der humanistischen Psychotherapie
2. Wissen und Anwendung der TA-Methoden und angrenzenden Methoden, insbesondere der humanistischen Psychotherapieverfahren

3. Prozessplanung sowohl in der Vertragsgestaltung als auch der Therapieplanung
4. Therapieindikation im Zusammenhang mit der Diagnose und der Überprüfung der eigenen vorhandenen Ressourcen
5. Herstellung und Aufrechterhaltung eines ethischen Beziehungsraumes im Sinne des EATA-Ethical-Codes

5.4 Voraussetzungen des Erwerbs - Leistungsanforderung

5.4.1 Stundenanforderungen

Die Weiterbildung ist mindestens dreijährig und berufsbegleitend	**Unterrichts-Stunden:** **60' Min**
Praxisanwendung	**300**
Theorie: Einführungskurs 101, TA-Theoriekonzepte, Methoden, TA Diagnostik, Therapieplanung, Ethik	**230**
Supervision davon 50 Stunden in transaktionsanalytischer Supervision 30 eigene Fallanliegen, davon 1 supervidierter Therapieprozess mit eine/r Klient:in mit mindestens 5 Supervisionen zu diesem Fall	**75**
Selbsterfahrung	**100**
Intervision	**75**
Summe	***780***

5.4.2 Dokumentationsanforderungen

1. 10 Intervisionsberichte
2. 10 Supervisionsberichte
3. schriftliche Abschlusspräsentation (maximal 20 Seiten): Professionelle Selbstdarstellung, Bericht über eigene Lernentwicklung während der Weiterbildung, Fallbericht über eine:n Klient:in.
4. Fachgespräch über Abschlusspräsentation

5.4.3 Quereinstiegsmöglichkeiten

1. Kandidaten:innen, die mindestens 3 Jahre TA- Weiterbildung gemacht haben oder als TA- Berater:in /TA- Pädagoge:in/TA-Coach oder CTA zertifiziert sind.
2. Die Anrechnungsfähigkeit von bisherigen Weiterbildungen wird mit der Ausbilderin/dem Ausbilder geklärt.
3. Bei Unklarheiten wird der WBA eingeschaltet.

5.4.4 Weiterbildungsberechtigung

1. TSTAs, PTSTAs und CTA-Trainer:innen aus dem psychotherapeutischen Feld.
2. TSTAs, PTSTAs und CTA-Trainer:innen aus den anderen Feldern müssen ihre Berechtigung beim WBA beantragen.
   Kriterien dafür sind die bisherigen eigenen Erfahrungen im psychosozialen Berufsfeld und eigene Qualifikationen in diesem Feld oder eine qualifizierte Zusammenarbeit in der Weiterbildung mit einem:r Co-Sponsor:in, die/der Lehrende:r im Feld Psychotherapie ist.

6 ZERTIFIZIERUNG ZUM TRANSAKTIONSANALYTISCHEN COACH (DGTA) (BIS 31.12.2026)

Das Kompetenzprofil Coach DGTA orientiert sich am europäischen Qualifikationsrahmen (ECVision) sowie an den Qualitätsstandards der EASC und des Roundtable der Coachingverbände (RTC) sowie an den Beratungskompetenzen der TA-Beratungs-Zertifizierung.

Diese Standards

- definieren die fachlichen und ethischen Orientierungsvorgaben für Ausbildung, Anwendung und Erfolgsmessung des Coachings
- leisten einen Beitrag für die Transparenz und Aufklärung im Coaching-Markt
- unterstützen die Maßstäbe und Routinen für die Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle
- unterstützen die Herausbildung und Entwicklung von Coaching als Profession

6.1 Zugangsvoraussetzungen

Die Weiterbildung zum Coach DGTA erfordert von den Weiterbildungskandidaten:innen hohes persönliches und professionelles Engagement, die Bereitschaft, Feedback anzunehmen, sich persönlichen Themen zu stellen und wenn nötig, Eigentherapie zu machen, um effektiv als Coach tätig zu sein.

Eine die Weiterbildung begleitende Praxis muss gewährleistet sein.

Hochschulabschluss und 5 Jahre einschlägige Berufserfahrung in der Arbeit mit Menschen und Organisationen ODER anerkannter Berufsabschluss und 8 Jahre Lehrtätigkeit oder einschlägige Berufserfahrung in der Arbeit mit Menschen und Organisationen. Die Verantwortung für die Klärung der Zugangsvoraussetzung übernimmt der jeweilige Sponsor.

6.2 Kernkompetenzen

Die Curricula Beratung und Coaching überschneiden sich inhaltlich in hohem Maße.

Neben den 5 Basiskompetenzen und den 10 spezifischen Beratungskompetenzen (curriculare Leitlinien für die Zertifizierung TA-Berater:in), werden von einem Coach folgende spezifische Kompetenzen erworben:

Ein Coach DGTA

- besitzt eine professionelle Haltung d.h. eine selbstreflexive Haltung gegenüber beruflichen und persönlichen Verhaltensweisen.
- besitzt Bewusstheit über die eigenen Überzeugungen und impliziten Theorien und verfügt über gute Kenntnisse wichtiger theoretischer Ansätze anderer Schulen.
- kann mit Mehrdeutigkeit und Ambivalenz umgehen (Ambiguitätstoleranz).
- kennt und wendet die EATA Ethik-Richtlinien und die nationalen Rahmenbedingungen an.
- sorgt für seine:ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung, reflektiert kontinuierlich sein:ihr Handeln und arbeitet mit an den professionellen Standards und Entwicklungen des Coaches DGTA.
- berücksichtigt unterschiedliche, berufliche und organisatorische Werte und Kulturen.
- kann Funktion, Rolle und Status innerhalb einer Organisation reflektieren.
- besitzt Wissen um Theorien von Führung und Management.
- passt das professionelle Verhalten flexibel und abgestimmt auf die spezifische berufliche Situation und den Auftrag an.
- fördert Entwicklung bei seinen:ihren Klienten:innen und steuert komplexe Kommunikation.

- besitzt ein Bewusstsein für Vielfalt und kann mit Macht und Hierarchie umgehen.
- verfügt über vielfältige Handwerkszeuge, Techniken und Methoden sowie Wissen, die es ihm:ihr ermöglichen, situationsgerecht und zum Vorteil der Klienten:innen zu handeln.

6.3 Die Fort- und Weiterbildung zum Coach DGTA

Anbieter der Aufbauqualifizierung/integrativen Qualifizierung sind Lehrberechtigte (PTSTA, CTA-Trainer:innen, TSTA) der DGTA, die über notwendiges Experten- und Erfahrungswissen im Bereich Coaching verfügen. (Ethische Selbstverpflichtung) Der Coach DGTA beinhaltet die Kompetenzen der "TA-Praxiskompetenz" und deren inhaltlichen Mindeststandards. Der Ausbildungsgang kann auch integrativ im Rahmen der TA-Weiterbildung gestaltet werden und muss mindestens 30 Std. Coaching-Fachmodule enthalten.

6.4 Curriculare Leitlinien

Ergänzend zu den Beratungskompetenzen wie in den curricularen Leitlinien für den Abschluss TA-Berater:in beschrieben.

6.4.1 Inhaltliche Grundlagen der Weiterbildung:

- Coaching als Profession
- Definition und unterschiedliche Formate von Coaching
- Anwendungsbereiche
- Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten
- Coaching-Leistungen
- Kompetenzprofil eines Coaches
- Ethik-Kodex

6.4.2 Professionelle Anwendung von Coaching:

- Coaching-Prinzipien und Methoden
- Führung eines ordentlichen Geschäftsbetriebs
- Marktverhalten
- Vertragsgestaltung
- Auftragsabwicklung

6.4.3 Organisationsinternes Coaching

- Standards
- Besonderheiten
- Beispiele
- Fallstricke
- Leitfragen zur Implementierung

6.4.4 Kontext-Verständnis: Gruppendynamik, Organisationsentwicklung, Generativität und Diversität

- Medienkompetenz
- Führungskonzepte
- Gruppendynamische Konzepte und Setting-Kenntnis
- Demografie- und Diversitäts-Konzepte

6.4.5 Qualitätssicherung

- Der Coach DGTA verpflichtet sich zur Qualitätssicherung. Als qualitätssichernde Maßnahmen werden Supervision, Intervision, Fort- und Weiterbildung anerkannt.
- Der Coach DGTA nimmt an mindestens drei Tagen Weiterbildung pro Jahr teil und bringt sich pro Jahr mindestens 2 x in einer Intervisionsgruppe ein. Dies können auch Intervisionsgruppen vergleichbarer Berufsverbände z.B. DGSv, EASC, BSO sein. Die Teilnahme an einer Intervisionsgruppe kann als ein Fort- und Weiterbildungstag pro Jahr angerechnet werden.

6.5 Voraussetzungen zum Erwerb des Titels Coach DGTA:

- Je 10 Supervisionen und Intervisionen schriftlich dokumentiert
- Falldokumentation

  Situationsanalyse

  Interventionen und Prozessverlauf

  Auswertung unter Verwendung von TA-Modellen u.a. Konzepten

- Professionelle Selbstdarstellung (Coach-Profil)
  verschriftlichen, in einem Kolloquium in der Weiterbildungsgruppe präsentieren und Rückmeldungen dazu erhalten

max: 20 Seiten für die Teile: Professionelle Selbstdarstellung, Persönliche Lernerfahrung und Falldokumentation

Die Weiterbildung ist mindestens dreijährig und berufsbegleitend	**Unterrichts-Stunden:**	
	60’ Min.	**45‘ Min.**
Selbsterfahrung	**50**	66,7
Theoretische WB und Methoden	**230**	306,7
Lehrsupervision	**30**	40,0
Intervision	**25**	33,3
Praxisstunden (Klientenkontakt)	**120**	160,0
Summe	**455**	606,7

6.6 Geltung der Zertifizierung „Coach DGTA“

1. Die Vergabe der Zertifizierung 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 Weiterbildungskandidaten:innen verweigert werden. Eine im Prozess erkennbare ungenügende inhaltliche Ausgestaltung, die die Vergabe der Zertifizierung infrage stellt, ist zuvor zu konfrontieren. Dies obliegt der Fürsorgepflicht der Lehrenden.
3. Die Ausfertigung und Übergabe der Zertifizierung erfolgt durch eine:n Lehrende:n (TSTA oder PTSTA) im Namen der DGTA. Dafür wird eine Verwaltungsgebühr von 100,00 Euro berechnet.

4. Mit der Zertifizierung zum Coach DGTA wird die Mitgliedschaft automatisch in die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA umgewandelt. Die Führung des Zusatzes DGTA im Titel ist an die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA gebunden, um eine qualitätssichernde Anbindung an den Verband und die Einhaltung der ethischen Richtlinien zu gewährleisten.
5. Die Mitgliedschaft beinhaltet die Möglichkeit, bei der Geschäftsstelle für die eigene Werbung das Siegel „Transaktionsanalytische:r Berater:in“ zu beantragen sowie ein persönliches Profil auf der Website der DGTA mit den persönlichen Angeboten anzulegen.
6. Die Zertifizierung „Coach DGTA“ berechtigt nicht zum Führen des Titels „Transaktionsanalytiker:in“.
7. Ein spezifisches Anwendungsfeld der Teilnehmer:innen wird in der Zertifizierung nicht genannt.
8. Die Inhaber:innen der Zertifizierung „Coach DGTA“ werden gleicherweise wie geprüfte Transaktionsanalytiker:innen auf der nächsten Mitgliederversammlung öffentlich genannt und als ordentliche Mitglieder begrüßt.
9. Auf dem jährlich stattfindenden DGTA-Kongress können zertifizierte Coaches DGTA einen Workshop anbieten und durchführen. Dazu wird vom Kongressteam ein Endorsement durch einen Lehrenden für das Workshopangebot benötigt. Diese Vorgehensweise schützt die Qualität in den Verband hinein und in der Außendarstellung. Dadurch sichern wir einerseits die Workshopleitung durch den Coach DGTA ab und auf der anderen Seite die Teilnehmenden.

6.7 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen

1. Das Zertifikat „Praxiskompetenz“ kann weiterhin parallel erworben werden.
2. Personen, die einen CTA-Abschluss haben, können das Zertifikat „Coach DGTA“ beantragen bei Lehrberechtigten (PTSTA, CTA-Trainer:innen, TSTA,) der DGTA, die über notwendiges Experten- und Erfahrungswissen im Bereich Coaching verfügen. (Ethische Selbstverpflichtung). Die:der Lehrberechtigte stellt in eigener Verantwortung sicher, dass bei dem:der Kandidaten:in, die unter 2. und 3. beschriebenen Kompetenzen erfüllt sind und leitet die Formalitäten für die Zertifikatsausfertigung ein. Wenn für eine Anerkennung allein die Vorlage von Dokumenten ausreichend ist, kann die Anerkennung mit Begründung und Beifügung der Dokumente über die Geschäftsstelle direkt beim Weiterbildungsausschuss der DGTA beantragt werden.
3. Personen, die in der Vergangenheit die Praxiskompetenz (Basiszertifikat) bzw. einen anderen TA-Abschluss, der die entsprechenden Anforderungen beinhaltet, erworben haben, können den Titel „Coach DGTA“ nachträglich erwerben, wenn sie die erforderliche Anzahl an Weiterbildungsstunden absolviert haben. Dafür benötigen sie ein Endorsement einer Lehrkraft (TSTA, PTSTA oder CTA-Trainer:in), bei der sie schriftlich eine Coaching-Falldokumentation einreichen:
   - Situationsanalyse
   - Interventionen und Prozessverlauf
   - Auswertung unter Verwendung von TA-Modellen u.a. Konzepten

     max. 10 Seiten.

Weitere Übergangsregelungen:

- Fortbildungskandidaten:innen der TA, die ohne Prüfung aus dem Fortbildungsverhältnis ausgeschieden sind, aber die zuvor genannten Voraussetzungen der Zertifizierung erfüllen, können diese nachträglich erwerben, falls sie die formalen Voraussetzungen (Lernbericht, Supervisionsberichte, Intervisionsberichte, Falldokumentation etc.) ihrem:ihrer ehemaligen Lehrenden vorlegen.
- Auch in diesem Fall ist eine bestehende „außerordentliche Mitgliedschaft“ in der DGTA erforderlich.

- Für den nachträglichen Erwerb notwendige Modifikationen in der Vorgehensweise liegen im verantwortlichen Ermessen der Lehrenden. Im Zweifelsfalle kann der WBA (Weiterbildungsausschuss der DGTA) um entsprechende Hilfeleistung gebeten werden.
- Im Falle, dass der:die Lehrende nicht mehr aktiv ist, kann eine nachträgliche Zertifizierung auch beim WBA beantragt werden.

Die Kosten für die nachträgliche Beantragung betragen eine Verwaltungsgebühr von 50,00 €. Die gemäß Satzung (§7 (4)) notwendige Zustimmung der Mitgliederversammlung wurde am 9. Mai 2019 in Lindau erteilt. Entsprechende Vordrucke für die Zertifizierung können bei der Geschäftsstelle der DGTA angefordert werden. Ein Muster ist nachfolgend abgedruckt.

6.8 Vorgehen bei Konflikten

Die Ethikkommission informiert:

Konflikte entstehen meist dann, wenn Mentor:in und Kandidat:in in der Beurteilung der Leistungen nicht übereinstimmen, der:die Mentor:in die Ausstellung der Bescheinigung aus formalen Gründen verweigert oder bei rückwirkender Anerkennung Probleme sieht.

Kandidat:innen, die von Schwierigkeiten mit der Anerkennung betroffen sind, empfehlen wir folgendes Vorgehen:

1. Genaue Information über die Bedingungen zum Erwerb der Bescheinigung „Coach (DGTA)“ einholen (siehe oben).
   (Bei Problemen mit der nachträglichen Anerkennung sind Punkt 4. Übergangsregelungen, Ziffer 3. und 4. besonders wichtig.)
2. Führen Sie mit dem:der Mentor:in ein Gespräch darüber, weshalb er:sie derzeit nicht bereit ist, die Bescheinigung auszustellen.
3. Wenn bei diesem Gespräch keine Einigung zwischen Mentor:in und Trainee erzielt werden kann, wenden Sie sich an den:die Vorsitzende:n des Weiterbildungsausschusses der DGTA.

7 ZERTIFIZIERUNG ZUM TRANSAKTIONSANALYTISCHEN COACH (DGTA) (AB 1.1.2027)

Diese Standards

- definieren die fachlichen und ethischen Orientierungsvorgaben für Ausbildung, Anwendung und Erfolgsmessung des Coachings,
- leisten einen Beitrag für die Transparenz und Aufklärung im Coaching-Markt,
- unterstützen die Maßstäbe und Routinen für die Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle und
- unterstützen die Herausbildung und Entwicklung von Coaching als Profession.

7.1 Verständnis von TA-Coaching der DGTA

„TA-Coaching befähigt zu selbstbewusstem Denken, Handeln und Fühlen im Kontext Organisation."

- Der Coachingbegriff der Transaktionsanalyse ist auf die persönliche Beratung und Begleitung von Menschen in beruflichen und organisationalen Zusammenhängen gerichtet. Es geht um individuelle Entwicklungsprozesse, hauptsächlich in 1 : 1 Coachings.
- Gängige Coachingformulierungen wie „Paarcoaching" oder „Elterncoaching" werden in der transaktionsanalytischen Praxis im Bereich psychosoziale Beratung erfasst.
- Transaktionsanalytisches Coaching fokussiert damit auf die Förderung der Handlungsmöglichkeiten der Klient:innen/Coachees in ihren Organisations- oder Professionsrollen.
- Coaching leistet ebenso systemisch einen Beitrag zur Effektivität, Zukunfts- und Entwicklungsfähigkeit der Organisation.
- Auf der Basis des humanistischen Menschenbildes gilt es, die persönlichen Ressourcen der Coachees zu stärken, Blockaden zu erfassen und zu verflüssigen.
- Praktisch stehen für Diagnose, Hypothesenbildung und Interventionsgestaltung verschiedene Perspektiven zur Verfügung: die Persönlichkeit der Coachees, ihre Kommunikation und Beziehungsgestaltung, Kontextfaktoren, Entwicklung und Veränderung, das Menschenbild und die grundsätzliche Haltung sowie das professionelle Handwerkszeug.

„Befähigung zu selbstbewusstem Denken, Handeln und Fühlen im Kontext Organisation."

- Besonderes Merkmal von transaktionsanalytischen Coaches ist ihre Beziehungsfähigkeit, auf die sie implizit und explizit zurückgreifen. Sie stellen ihre Persönlichkeit vergleichbar mit einem Sparringspartner als Resonanzboden zur Verfügung, arbeiten dialogorientiert und kokreativ, wobei der/die Coachee die Inhalts- und Umsetzungsverantwortung und der/die Coach:in die Prozessverantwortung übernimmt. Auf diese Weise geben sie den Coachees einen angemessenen Raum, sich als Lernende zu zeigen, zu stimulieren, Lernkanten zu sehen und zu überschreiten, sie ermutigen, Neues zu erproben, damit zu scheitern und daran zu wachsen.
- Als Coaches übernehmen sie bewusst und flexibel bei Bedarf Teilrollen, z. B. als Expert:in für spezifische Themen, als Mentor:in bei der Einführung der Coachees in kulturspezifische Gepflogenheiten, als Begleiter:in in emotionalen Prozessen oder Consultant durch Einspeisen von Changeexpertise für Veränderungsprozesse von Unternehmen.
- Transaktionsanalytische Coaches agieren auf der Basis einer reflektierten spezifischen Identität auf der Basis mehrjähriger Weiterbildung und kontinuierlicher supervidierter Praxis.

„Coaching als Beratungsform weist Ab- und Angrenzungen zu weiteren Beratungs- bzw. Begleitungsformaten auf.“

- Supervision
- (Lebens-) Beratung
- Mentoring
- Expertenberatung
- Psychotherapie
- Consulting
- Führung

TA-Coaches sind Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Formate bewusst und können diese erläutern.

7.2 Zugangsvoraussetzungen

Die Weiterbildung zum TA-Coach erfordert von den Weiterbildungskandidaten:innen hohes persönliches und professionelles Engagement, die Bereitschaft, Feedback anzunehmen, sich persönlichen Themen zu stellen und wenn nötig, Eigentherapie zu machen, um effektiv als Coach tätig zu sein.

Eine begleitende Praxis muss während der Weiterbildung gewährleistet sein.

Voraussetzungen sind Hochschulabschluss und fünf Jahre einschlägige Berufserfahrung in der Arbeit mit Menschen und Organisationen ODER anerkannter Berufsabschluss und acht Jahre Lehrtätigkeit ODER einschlägige Berufserfahrung in der Arbeit mit Menschen und Organisationen. Die Verantwortung für die Klärung der Zugangsvoraussetzung übernimmt der jeweilige Sponsor.

7.3 TA-Coaching-Kompetenzen

Wenn TA-Coaches sich entschließen, diese Arbeit zu übernehmen, sind sie in der Lage,

- die Interventionen zu planen und zu entwerfen,
- Ergebnisse herbeizuführen und
- diese schließlich auszuwerten.

Ziel sollte sein, die Autonomie von Einzelnen und Organisationen – deren Effektivität, Zukunftsfähigkeit und Entwicklungsfähigkeit – zu steigern.

Im Folgenden werden die einzelnen Kompetenzbereiche dargelegt.

7.3.1 Verstehen des professionellen Kontextes

TA-Coaches

- haben eine klare Identität als TA-Coach entwickelt,
- verstehen Veränderungsprozesse in Organisationen und berücksichtigen dabei die sozioökonomische und politische Realität, die Bezugsrahmen, Systeme, Kulturen, Beziehungen sowie den wechselseitigen Einfluss von Organisation und Individuum,
- schätzen eigene Kompetenzen adäquat ein und verweisen gegebenenfalls auch weiter,
- reflektieren und lehren theoretische Modelle – insbesondere der Transaktionsanalyse –, welche den Erfordernissen von Organisationen gerecht werden,
- beziehen sich auf Mikro- und Makro-Ebenen, ausgehend vom Individuum bis hin zur gesamten Organisation und können ebenso das Ganze berücksichtigen und analysieren und sie
- reflektieren über all diese Punkte mit Hilfe der Transaktionsanalyse.

7.3.2 Menschen und Systeme

TA-Coaches in Organisationen

- besitzen Fach- und Feldkompetenzen,
- erfassen und bearbeiten emotionale, strukturelle und strategische Zusammenhänge,
- verstehen zwischen individuellen und organisationsbezogenen Lernprozessen zu unterscheiden und sie zu fördern,
- kennen Modelle für die Arbeit mit Menschen und Gruppen in Systemen und wissen diese anzuwenden,
- beziehen sich auf Mikro- und Makro-Ebenen, ausgehend vom Individuum bis hin zur gesamten Organisation und berücksichtigen und analysieren ebenso das Ganze,
- verstehen systemische und persönliche Anteile und reflektieren über die Ebene und Wirkungen von Interventionen,
- können mit Komplexität umgehen,
- wahren die Grenzen zwischen Zielen der Organisation und Bedürfnissen des Einzelnen,
- sind sich der Interaktionen zwischen Subsystemen einschließlich ihres eigenen Coachingsystems bewusst und
- sie reflektieren mit Hilfe transaktionsanalytischer Konzepte.

7.3.3 Vertragsarbeit

TA-Coaches sind in der Lage,

- auf der Basis transaktionsanalytischer Vertragsarbeit professionelle Verträge zu schließen,
- mit Mehreck- und Mehrebenenverträgen zu arbeiten,
- die wesentlichen Erfordernisse der Organisation oder des Individuums zu erkennen, um angemessen Verträge zu schließen,
- für verschiedene Settings adäquate Coachingverträge mit Einzelnen, Gruppen und der Organisation zu entwerfen,
- über Rollenbewusstheit und Handlungsbewusstheit zu reflektieren und
- über all dies mittels transaktionsanalytischer Konzepte zu reflektieren.

7.3.4 Schaffen einer positiven, sicheren Lernatmosphäre und Kultur

TA-Coaches sind fähig,

- eine Atmosphäre und Kultur der Sicherheit zu schaffen, wie zum Beispiel durch aktives Zuhören und Rückmeldungen an die Coachees,
- Autonomie zu fördern,
- das „Okay- und We-ness-Prinzip“ zu fördern
- die drei P zu beachten,
- soziale und kulturell bedingte Beschränkungen in der Kommunikation zu erkennen,
- im Einklang mit ihrer Rolle, mit der Organisationspolitik und dem Gesetz gegen Diskriminierung vorzugehen,
- über all dies mit Hilfe der Transaktionsanalyse zu reflektieren.

7.3.5 Coachingplanung und Prozess

TA-Coaches

- schließen wirkungsvolle Verträge im TA-Sinne,
- kennen verschiedene Arten von Interventionen samt ihrem bevorzugten Anwendungsbereich,
- verfügen über eine Bandbreite von Interventionsmöglichkeiten, die der spezifischen Coachingsituation mit Einzelnen oder Gruppen entsprechen,
- wenden sowohl transaktionsanalytische Theorie und Techniken an als auch andere Ansätze, um wirkungsvolle Problemlösestrategien zu entwickeln,
- verfügen über eine Bandbreite von Methodenkompetenz, die der spezifischen Coachingsituation mit Einzelnen oder Gruppen entsprechen und sie
- reflektieren mit Hilfe der Transaktionsanalyse über diese Aspekte.

7.3.6 Auswertung der eigenen Praxis – Qualitätssicherung

TA-Coaches sind im Stande,

- die eigene Praxis an gesetzten Zielen und Kriterien zu messen und sich regelmäßig supervidieren zu lassen,
- sich des eigenen Einflusses auf andere bewusst zu sein,
- Feedback in positiver Weise aufzunehmen und es auf seine Stichhaltigkeit und Bedeutsamkeit hin einzuschätzen,
- eine Prioritätenliste aufzustellen mit klaren und realistischen Aufgaben und Zielen für die eigene Entwicklung und
- mittels transaktionsanalytischer Konzepte über diese Aspekte nachzudenken.

7.3.7 Das Ansprechen ethischer Fragen

TA-Coaches

- sind sich der Vieldeutigkeit von Fragen der Grenzziehung in Organisationen bewusst,
- setzen Grenzen und halten sie im Umgang mit den vertraulich mitgeteilten Informationen des Managements über Mitarbeitende oder zwischen Coaching-Klient:innen und Beratenden ein und
- kennen und befolgen die EATA/ITAA Ethik-Richtlinien und reflektieren über sie.

7.4 Die Fort- und Weiterbildung zum TA-Coach (DGTA)

Anbieter der Aufbauqualifizierung/integrativen Qualifizierung sind Lehrberechtigte (PTSTA, CTA-Trainer:innen, TSTA) der DGTA, die über notwendiges Experten- und Erfahrungswissen im Bereich Coaching verfügen (ethische Selbstverpflichtung).

7.5 Inhaltliche Grundlagen der Weiterbildung

- Coaching im Unternehmenskontext
- Coaching als Profession (Coach-Rollen und deren Herausforderungen als interner/externer Coach oder Führungskraft, Angrenzung zu anderen Beratungsformaten)
- Coaching-Prozess
- Begleitung und Supervision eines eigenen Coaching-Falles über alle Module
- Vertragsarbeit im Coaching
- ethische Prinzipien im Coaching
- Diagnose-Tools und -Techniken

- Intervention mit Blick auf Personen- und Systemlernen
- Üben von ausgewählten Interventionen in Coaching-Sequenzen über alle Module
- Selbsterfahrung in der Erprobung coachingrelevanter Interventionen über alle Module
- Zertifizierungseinheit zu zweit mit einem erfahrenen Coach
  - Professionelle Selbstdarstellung als Coach in der Gruppe
  - Schriftliche Falldokumentation eines Coachingfalls

7.6 Qualitätssicherung

- Der TA-Coach verpflichtet sich zur Qualitätssicherung. Als qualitätssichernde Maßnahmen werden Supervision, Intervision, Fort- und Weiterbildung anerkannt.
- Der TA-Coach nimmt an mindestens drei Tagen Weiterbildung pro Jahr teil und bringt sich pro Jahr mindestens zweimal in einer Intervisionsgruppe ein. Dies können auch Intervisionsgruppen vergleichbarer Berufsverbände wie etwa DGSV, EASC, BSO sein. Die Teilnahme an einer Intervisionsgruppe kann als ein Fort- und Weiterbildungstag pro Jahr angerechnet werden.

7.7 Voraussetzungen zum Erwerb des Titels „TA-Coach (DGTA)“

- **10 Supervisionen und 10 Intervisionen** schriftlich dokumentiert
- **Falldokumentation**
  - Professionelle Selbstdarstellung (Coach-Profil) verschriftlichen, in einem Kolloquium in der Weiterbildungsgruppe präsentieren und Rückmeldungen dazu erhalten, maximal 20 Seiten für die Teile „Professionelle Selbstdarstellung“, „Persönliche Lernerfahrung“ und „Falldokumentation“
  - Situationsanalyse bezogen auf die Falldokumentation
  - Interventionen und Prozessverlauf
  - Auswertung unter Verwendung von TA-Modellen und anderen Konzepten

Die Weiterbildung ist mindestens dreijährig und berufsbegleitend	Unterrichts-Stunden:	
	60′ Min.	45` Min.
Selbsterfahrung	**50**	66,7
Theoretische WB und Methoden	**230**	306,7
Lehrsupervision	**30**	40,0
Intervision	**25**	33,3
Praxisstunden (Klientenkontakt)	**120**	160,0
Summe	**455**	606,7

In den 230 theoretischen Weiterbildungsstunden und Methoden sind mind. 96 Stunden (12 Tage) coachingspezifische Weiterbildungsstunden und Methoden enthalten. Diese können entweder als Extra-Weiterbildungsjahr mit dem Schwerpunkt Coaching durchgeführt werden oder in die dreijährige Weiterbildung zum TA-Berater/zur TA-Berater:in integriert werden. In diesem Fall beschreiben die Lehrenden explizit, wie sie die 96 Stunden Coaching thematisch integrieren. Es braucht keine zusätzlichen Tage für Coaching on top. Wenn eines der drei Jahre TA-Weiterbildung zum/zur TA-Berater:in für den TA-Coach genutzt werden soll, steht den Lehrenden der Zuschnitt der Module frei, zum Beispiel 3 x 4 Tage oder 6 x 2 Tage.

Lehrsupervision und Selbsterfahrung können als integrierte Bestandteile der Weiterbildung in Einzelmodulen oder im Rahmen des Ausbildungsjahres implementiert werden.

7.8 Geltung der Zertifizierung „TA-Coach (DGTA)“

1. Die Vergabe der Zertifizierung 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 Weiterbildungskandidat:innen verweigert werden. Eine im Prozess erkennbare ungenügende inhaltliche Ausgestaltung, die die Vergabe der Zertifizierung infrage stellt, ist zuvor zu konfrontieren. Dies obliegt der Fürsorgepflicht der Lehrenden.
3. Die Ausfertigung und Übergabe der Zertifizierung erfolgt durch eine/n Lehrende:n (TSTA oder PTSTA) im Namen der DGTA. Dafür wird eine Verwaltungsgebühr von 100,00 Euro berechnet.
4. Mit der Zertifizierung zum TA-Coach (DGTA) wird die Mitgliedschaft automatisch in die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA umgewandelt. Die Führung des Zusatzes „DGTA“ im Titel ist an die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA gebunden, um eine qualitätssichernde Anbindung an den Verband und die Einhaltung der ethischen Richtlinien zu gewährleisten.
5. Die Mitgliedschaft beinhaltet die Möglichkeit, bei der Geschäftsstelle für die eigene Werbung das Siegel „Transaktionsanalytische:r Berater:in“ zu beantragen sowie ein persönliches Profil auf der Website der DGTA mit den persönlichen Angeboten anzulegen.
6. Die Zertifizierung „TA-Coach (DGTA)“ berechtigt **nicht** zum Führen des Titels „Transaktionsanalytiker:in“.
7. Ein spezifisches Anwendungsfeld der Teilnehmenden wird in der Zertifizierung nicht genannt.
8. Die Inhaber:innen der Zertifizierung „TA-Coach (DGTA)“ werden gleicherweise wie geprüfte Transaktionsanalytiker:innen auf der nächsten Mitgliederversammlung öKentlich genannt und als ordentliche Mitglieder begrüßt.
9. Auf dem jährlich stattfindenden DGTA-Kongress können zertifizierte TA-Coaches (DGTA) einen Workshop anbieten und durchführen. Dazu wird vom Kongressteam ein Endorsement durch einen Lehrenden für das Workshopangebot benötigt. Diese Vorgehensweise schützt die Qualität in den Verband hinein und in der Außendarstellung. Dadurch sichern wir einerseits die Workshopleitung durch den TA-Coach (DGTA) und auf der anderen Seite die Teilnehmenden ab.

7.9 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen

1. Das Zertifikat „Praxiskompetenz“ kann weiterhin parallel erworben werden.
2. Personen, die einen CTA-Abschluss haben, können das Zertifikat „TA-Coach (DGTA)“ beantragen bei Lehrberechtigten (PTSTA, CTA-Trainer:innen, TSTA,) der DGTA, die über notwendiges Experten- und Erfahrungswissen im Bereich Coaching verfügen (ethische Selbstverpflichtung). Die/der Lehrberechtigte stellt in eigener Verantwortung sicher, dass bei dem/der Kandidat:in die unter 2. und beschriebenen Kompetenzen erfüllt sind und leitet die Formalitäten für die Zertifikatsausfertigung ein. Wenn für eine Anerkennung allein die Vorlage von Dokumenten ausreichend ist, kann die Anerkennung mit Begründung und Beifügung der Dokumente über die Geschäftsstelle direkt beim Weiterbildungsausschuss der DGTA beantragt werden.
3. Personen, die in der Vergangenheit die Praxiskompetenz (Basiszertifikat) bzw. einen anderen TA-Abschluss erworben haben, der die entsprechenden Anforderungen beinhaltet, können den Titel „TA-Coach (DGTA)“ nachträglich erwerben, wenn sie die erforderliche Anzahl an Weiterbildungsstunden absolviert haben. Dafür benötigen sie ein Endorsement einer Lehrkraft (TSTA, PTSTA oder CTA-Trainer:in), bei der sie schriftlich eine Coaching-Falldokumentation einreichen inklusive

- Situationsanalyse,
- Interventionen und Prozessverlauf,
- Auswertung unter Verwendung von TA-Modellen und anderen Konzepten. max. 10 Seiten.

4. Weitere Übergangsregelungen:
   - Fortbildungskandidat:innen der TA, die ohne Prüfung aus dem Fortbildungsverhältnis ausgeschieden sind, aber die zuvor genannten Voraussetzungen der Zertifizierung erfüllen, können diese nachträglich erwerben, falls sie die formalen Voraussetzungen (Lernbericht, Supervisionsberichte, Intervisionsberichte, Falldokumentation etc.) ihrem/ihrer ehemaligen Lehrenden vorlegen.
   - Auch in diesem Fall ist eine bestehende außerordentliche Mitgliedschaft in der DGTA erforderlich.
   - Für den nachträglichen Erwerb notwendige Modifikationen in der Vorgehensweise liegen im verantwortlichen Ermessen der Lehrenden. Im Zweifelsfalle kann der WBA (Weiterbildungsausschuss der DGTA) um entsprechende Hilfeleistung gebeten werden.
   - Im Falle, dass der/die Lehrende nicht mehr aktiv ist, kann eine nachträgliche Zertifizierung auch beim WBA beantragt werden.

Die Kosten für die nachträgliche Beantragung betragen eine Verwaltungsgebühr von 50,00 €. Die gemäß Satzung (§7 (4)) notwendige Zustimmung der Mitgliederversammlung wurde am 9. Mai 2019 in Lindau erteilt. Entsprechende Vordrucke für die Zertifizierung können bei der Geschäftsstelle der DGTA angefordert werden. Ein Muster ist nachfolgend abgedruckt.

5. Gültigkeit

Unter Berücksichtigung von Planungshorizonten und laufenden Coaching–Ausbildungen wird für die Anwendung dieser neuen curricularen Leitlinien festgelegt:

01.01.2026 empfohlene Gültigkeit

01.01.2027 vorgeschriebene Gültigkeit

Laufende Gruppen können bis Ende 2027 noch nach den alten Leitlinien durchgeführt werden.

7.10 Vorgehen bei Konflikten

Die Ethikkommission informiert:

Konflikte entstehen meist dann, wenn Mentor:in und Kandidat:in in der Beurteilung der Leistungen nicht übereinstimmen, der/die Mentor:in die Ausstellung der Bescheinigung aus formalen Gründen verweigert oder bei rückwirkender Anerkennung Probleme sieht.

Kandidat:innen, die von Schwierigkeiten mit der Anerkennung betroffen sind, empfehlen wir folgendes Vorgehen:

1. Genaue Information über die Bedingungen zum Erwerb der Bescheinigung „TA-Coach (DGTA)“ einholen (siehe oben). (Bei Problemen mit der nachträglichen Anerkennung sind Punkt 4. Übergangsregelungen, Zier 3. und 4. besonders wichtig.)
2. Führen Sie mit dem/der Mentor:in ein Gespräch darüber, weshalb er/sie derzeit nicht bereit ist, die Bescheinigung auszustellen.
3. Wenn bei diesem Gespräch keine Einigung zwischen Mentor:in und Trainee erzielt werden kann, wenden Sie sich an den/die Vorsitzende:n des Weiterbildungsausschusses der DGTA.

8 ZERTIFIZIERUNG ZUM:ZUR MEDIATOR:IN DGTA

Vorbemerkung

Transaktionsanalytiker:innen sind Fachleute für den professionellen Umgang mit Konflikten. Sie verfügen über Kompetenzen für Umgang und Lösung mit bzw. von innerpsychischen wie sozialen Konflikten. In vielen Situationen sozialer Konflikte werden Verfahren der Mediation gelehrt und angewandt. Das Mediationsgesetz ist am 26.07.2012 für den Rechtsraum der Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten. Seit dem 13.12.2015 gibt es dazu einen von der DGTA verbindlichen Ausbildungsrahmen und eine Ausbildungsrichtlinie mit hohen qualitativen Ausbildungsanforderungen, die den Ausbildungsstandards der anderen großen Berufsverbände für Mediator:en:innen entsprechen. Am 01.09.2017 trat die Rechtsverordnung ZMediatAusbV in Kraft. Diese Anforderungen erfüllen wir zugleich mit der vorliegenden entsprechend angepassten Fassung des Curriculums Die Ausbildung ist als zweistufige Ausbildung angelegt. Damit soll sichergestellt sein, dass der:die Mediator:in DGTA über eine hohe Kompetenz verfügt und zugleich die rechtlichen Bedingungen für den Titel zertifizierte:r Mediator:in erfüllt.

8.1 Zugangsvoraussetzung

- 101-Kurs Einführung in die Transaktionsanalyse
- Berufsqualifizierender Abschluss für Berufsausbildung oder Hochschulstudium
- 2 Jahre praktische berufliche Tätigkeit

Ausnahme: Vorliegen besonderer Eignung, die von einem:r DGTA Ausbilder:in für Mediator:en:innen festgestellt wird.

Das Vorliegen der besonderen Eignung wird in einem Vorgespräch vom:von der leitenden Ausbilder:in der Mediationsausbildung festgestellt, das in der Regel nach dem 101 Kurs stattfindet. Das Vorgespräch wird in Schriftform dokumentiert. Die Dokumentation enthält eine Begründung der besonderen Eignung.

8.2 Curriculare Leitlinien

Als verbindliche curriculare Leitlinien dienen die jeweils gültige Fassung der „Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung – ZMediatAusbV)“ mit der tabellarischen Anlage des Ausbildungslehrgangs und der Ausbildungsrahmen zum:zur Mediator:in DGTA vom 13.12.2015. Darin finden sich einerseits spezifische Mediations- und Rechtsinhalte, Kommunikations- und Gesprächsführungsinhalte, sowie die Inhalte zur Konfliktkompetenz und zur persönlichen Kompetenz, Haltung und zum Rollenverständnis u.a.m. Sie lassen sich neben systemischen, interdisziplinären Ansätzen (z.B. Harvard-Konzept nach Fisher und Ury, Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg, Vier-Ohren-Modell und Werte- und Entwicklungsquadrat nach Schulz von Thun, Konflikteskalation nach Glasl) in hohem Maße mit TA-Konzepten und -Modellen darstellen: Philosophie und Grundwerte der TA (wie z.B. Menschenbild, Autonomiebegriff, Ethik, Vertragsarbeit), Konzepte der Ich-Zustände, Transaktionen und Kommunikationsregeln, Spiele, Rackets und Skriptsysteme, Skript, Bezugsrahmen (inkl. Abwertung, Symbiosen und Passivität), Grundbedürfnisse und Grundpositionen.

Für die persönliche professionelle Entwicklung sind darüber hinaus Supervisionseinheiten wichtig. Diese lassen sich zum Teil vorteilhaft mit der Reflexion der geforderten Rollenspiele verbinden. Weitere Intervisionseinheiten unter Peers, Selbststudium sowie TA-Selbsterfahrung ergänzen die Professionalisierung.

8.3 Kernkompetenzen

4. Der:die zertifizierte Mediator:in DGTA kennt die Grundlagen der Mediation und ihre Anwendungsfelder, kann sie der jeweiligen Mediationssituation sinnvoll anpassen, kennt ihre Möglichkeiten und Grenzen, kann sie von anderen Konfliktbeilegungsverfahren abgrenzen und die Wahl des Mediationsverfahrens reflektieren und begründen.

5. Der:die zertifizierte Mediator:in DGTA kennt die Phasen der Mediation und kann sie adressatenorientiert gestalten, kann begründet Anlass-, Themen oder Personenbezogen aus verschiedenen möglichen Settings auswählen und verfügt über angemessene Planungs-, Dokumentations- und Evaluationsverfahren und kann sie für den Prozess nutzbar machen. Er:sie reflektiert ethische Aspekte der Mediation.

6. Der:die zertifizierte Mediator:in DGTA kennt relevante Verhandlungstechniken und kann sie unter Beachtung der Mediationsprinzipien zur Prozessgestaltung nutzen und den Gewinn überprüfen.

7. Der:die zertifizierte Mediator:in DGTA verfügt über Kommunikations-, Interventions- und Gestaltungskompetenz für den Mediationsprozess und reflektiert die Auswirkung eigener personaler Faktoren auf den Mediationsverlauf.

8. Der:die zertifizierte Mediator:in DGTA verfügt über Erklärungsmodelle von Konflikten, ist in der Lage zur Diagnose von Konfliktsituationen und verfügt über angemessene Interventionstechniken. Er:sie hat ein Bewusstsein seiner:ihrer eigenen Konfliktbiographie und kann es reflexiv nutzen.

9. Der:die zertifizierte Mediator:in DGTA verfügt über ausgewiesene Kenntnisse zu den Aspekten
   a) Rechtliche Rahmenbedingungen: Mediatorvertrag, Berufsrecht, Verschwiegenheit, Vergütungsfragen, Haftung und Versicherung
   b) Einbettung in das Recht des jeweiligen Grundberufs
   c) Grundzüge des Rechtsdienstleistungsgesetzes

10. Der:die zertifizierte Mediator:in DGTA verfügt über ausgewiesene Kenntnisse zur Dynamik des Rechts im jeweiligen Konfliktgebiet, und zwar über
    a) Rolle des Rechts in der Mediation
    b) Abgrenzung von zulässiger rechtlicher Information und unzulässiger Rechtsberatung in der Mediation durch den:die Mediator:in
    c) Rolle des Mediators in Abgrenzung zu den Aufgaben des Parteianwalts
    d) Sensibilisierung für das Erkennen von rechtlich relevanten Sachverhalten bzw. von Situationen, in denen den Medianden die Inanspruchnahme externer rechtlicher Beratung zu empfehlen ist, um eine informierte Entscheidung zu treffen
    e) Mitwirkung externer Berater in der Mediation
    f) Rechtliche Besonderheiten der Mitwirkung des:der Mediators:in bei der Abschlussvereinbarung
    g) Rechtliche Bedeutung und Durchsetzbarkeit der Abschlussvereinbarung unter Berücksichtigung der Vollstreckbarkeit.

11. Der:die zertifizierte Mediator:in DGTA hat die Kompetenz, reflexiv seine:ihre Rolle, sein:ihr Selbstverständnis, seine:ihre psychologische Position, seine:ihre innere Haltung, sein:ihr Verhältnis zu Macht und Fairness, seine:ihre Gefühle, seine:ihre persönlichen (auch biographischen) und fachlichen Grenzen zu erfassen, die Bedeutsamkeit für sein:ihr Handeln zu erkennen und sinnvolle Schlussfolgerungen zu ziehen. Insbesondere ist er:sie in der Lage zu wertschätzendem Verhalten, Allparteilichkeit, Neutralität und professioneller Distanz.

12. Der:die zertifizierte Mediator:in DGTA verfügt über die Kompetenz, seine:ihre eigenen innerpsychischen Reaktionen im Mediationsprozess zu erkennen und zu verstehen und kann die Wirkung der eigenen Person auf den Mediationsprozess reflektieren.

8.4 Voraussetzungen zum Erwerb und Führen des Titels Mediator:in DGTA

Die Ausbildungsdauer beträgt 230h inklusive der Supervisions-, Intervisions- und Selbsterfahrungsstunden. Das Netzwerk Mediation hat hierzu einen Ausbildungsrahmen entwickelt, der bei Bedarf über die Geschäftsstelle der DGTA erhältlich ist.

In einer ersten Ausbildungsstufe der Ausbildung zum:zur Mediator:in DGTA müssen folgende Leistungen erfüllt sein:

a) 120h Ausbildung gemäß der Verordnung ZMediatAusbV und der zugehörigen Anlage. Darin sind 40h TA-Theorie spezifisch stimmig zu integrieren.
b) weitere 40h vertiefende mediationsrelevante TA-Theorie
c) 20h Supervision, 5 Berichte
d) 20h Intervision unter Peers, 5 Berichte
e) 30h transaktionsanalytische Selbsterfahrung
f) Durchführung eines vollständigen realen Mediationsprozesses (kein Rollenspiel) als Mediator:in oder Co-Mediator:in, Erstellung einer Falldokumentation (max. 10 Seiten) und Einzelsupervision des Falls im Anschluss an die Mediation.

Die Weiterbildung ist berufsbegleitend	**Unterrichts-Stunden:**	
	60' Min.	**45‘ Min.**
Selbsterfahrung	**30**	40,0
Hier Theoretische WB und Methoden	**160**	213,3
Lehrsupervision	**20**	26,7
Intervision	**20**	26,7
Praxis: Mediationsfälle	**1+(4) Fälle**	1+(4) Fälle
Summe	**230**	306,7

In einer zweiten Ausbildungsstufe sind zu erbringen:

Weitere vier Mediationsfälle, Durchführung der Einzelsupervisionen dazu und Erstellung zugehöriger Supervisions-Berichte. Mindestens ein Fall muss eine Abschlussvereinbarung enthalten.

Außerdem ist eine professionelle Selbstdarstellung mit Beschreibung der Lernerfahrungen vorzulegen (max. 15 Seiten), in der u.a. die Zustimmung zum humanistischen Menschenbild der Transaktionsanalyse sowie Verpflichtung zur Einhaltung der Ethikrichtlinien und der Professionellen Richtlinien der DGTA erklärt wird.

Zum Abschluss der zweiten Ausbildungsstufe kann das Zertifikat Mediator:in DGTA beantragt werden. Das Zertifikat Mediator:in DGTA wird im Anschluss daran vergeben.

Der Erwerb und das Führen des Titels Mediator:in DGTA setzt die Mitgliedschaft in der DGTA voraus.

Die erste Ausbildungsstufe erfüllt und erweitert die Mindestanforderungen ZMediatAusbV §2 „Ausbildung zum zertifizierten Mediator“. Das Ausbildungsinstitut kann nach Vorliegen der

Anforderungen gemäß §2 Abs. 6 ZMediatAusbV die Bescheinigung als zertifizierte:r Mediator:in ausstellen.

Dabei ist zu beachten, dass mit Ausstellungsdatum die Fristen der ZMediatAusbV §4 „Fortbildung durch Einzelsupervision“ beginnen. Die vier Mediationsfälle mit Supervisionen der zweiten DGTA Ausbildungsstufe sind in den zwei Jahren nach der Ausstellung der Bescheinigung „zertifizierter Mediator“ zu erbringen. Auf ZMediatAusbV §3 „Fortbildungsveranstaltung“ mit der Verpflichtung zu 40 Zeitstunden Fortbildung jeweils in einem Zeitraum von vier Jahren ab Übergabe der Bescheinigung „zertifizierter Mediator“ ist hiermit ausdrücklich hingewiesen.

8.5 Geltung der Zertifizierung „Mediator:in DGTA“

1. Die Vergabe der Zertifizierung 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 Weiterbildungskandidaten:innen verweigert werden. Eine im Prozess erkennbare ungenügende inhaltliche Ausgestaltung, die die Vergabe der Zertifizierung infrage stellt, ist zuvor zu konfrontieren. Dies obliegt der Fürsorgepflicht der Ausbilder:innen.
3. Die Ausfertigung und Übergabe der Zertifizierung als Mediator:in DGTA erfolgt durch eine:n Ausbildungsberechtigten (s.u.) im Namen der DGTA. Dafür wird eine Verwaltungsgebühr von 100,00 Euro berechnet.
4. Mit der Zertifizierung zum:zur Mediator:in DGTA wird die Mitgliedschaft automatisch in die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA umgewandelt. Die Führung des Zusatzes DGTA im Titel ist an die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA gebunden, um eine qualitätssichernde Anbindung an den Verband und die Einhaltung der ethischen Richtlinien zu gewährleisten.
   Die Mitgliedschaft beeinhaltet die Möglichkeit, bei der Geschäftsstelle für die eigene Werbung das Siegel „Transaktionsanalytische:r Berater:in“ zu beantragen sowie ein persönliches Profil auf der Website der DGTA mit den persönlichen Angeboten anzulegen.
5. Solange der:die Mediator:in Mitglied der DGTA ist und berechtigt ist, den Titel Mediator:in DGTA zu führen, wird er:sie auf der Liste der DGTA Mediator:en:innen geführt, die in den Medien des Verbandes veröffentlicht wird. Der Veröffentlichung kann widersprochen werden.
6. Die Zertifizierung „Mediator:in DGTA“ berechtigt nicht zum Führen des Titels „Transaktionsanalytiker:in“.
7. Ein spezifisches Anwendungsfeld der Teilnehmer:innen wird in der Zertifizierung nicht genannt.
8. Die Inhaber:innen der Zertifizierung „Coach DGTA“ werden gleicherweise wie geprüfte Transaktionsanalytiker:innen auf der nächsten Mitgliederversammlung öffentlich genannt und als ordentliche Mitglieder begrüßt.
9. Auf dem jährlich stattfindenden DGTA-Kongress können zertifizierte Mediator:en:innen DGTA einen Workshop anbieten und durchführen. Dazu wird vom Kongressteam ein Endorsement durch eine:n Lehrende:n für das Workshopangebot benötigt. Diese Vorgehensweise schützt die Qualität in den Verband hinein und in der Außendarstellung. Dadurch sichern wir einerseits die Workshopleitung durch den:die Mediator:in DGTA ab und auf der anderen Seite die Teilnehmenden.
10. Auf die in der ZMediatAusbV vorgegebene Bedingung, regelmäßig innerhalb eines Vier-Jahres-Rhythmus jeweils 40 Fortbildungsstunden zu erbringen und mittels Bescheinigungen gemäß ZMediatAusbV nachzuweisen, wird hingewiesen.

8.6 Ausbildungsberechtigte

Die Ausbildungsberechtigung wird nach den Ausbildungsrichtlinien der DGTA an Personen vergeben, nicht an Institute. Die Ausbildung kann von Institutionen angeboten werden, sofern

sie von einem:einer berechtigten Ausbilder:in verantwortet wird. Ein:e Ausbildungsberechtigte:r gilt auch als zur Supervision gemäß der ZMediatAusbV und der Ausbildungsrichtlinien der DGTA zum:zur Mediator:in DGTA berechtigt.

Ausbildungsberechtigt sind zertifizierte Mediator:en:innen DGTA, die zugleich zertifizierte Transaktionsanalytiker:innen sind. Sofern die TA-Zertifizierung nicht die TA-Lehrberechtigung einschließt, ist die Zusammenarbeit mit einem:einer lehrberechtigten Transaktionsanalytiker:in, der:die zugleich Mediator:in DGTA ist, erforderlich. Die Zusammenarbeit wird individuell vereinbart und schließt regelmäßige Supervision mit ein. Der:die CTA zeigt seine Ausbildungstätigkeit dem WBA incl. Nennung des:der kooperierenden Lehrberechtigten über die Geschäftsstelle an und wird dann als Mediator:in DGTA Ausbilder:in geführt. Jede:r Ausbilder:in verpflichtet sich zu regelmäßiger Weiterbildung, Mediationspraxis und zur Mitarbeit im Netzwerk Mediation der DGTA.

Die Stunden zur transaktionsanalytischen Selbsterfahrung gemäß 7.4 e) müssen nicht bei eine:m Mediator:in durchgeführt werden. Sie können z.B. auch vorteilhaft außerhalb des Ausbildungsgangs in einem transaktionsanalytischen Skriptseminar bearbeitet werden.

8.7 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen

1. DGTA Mitglieder mit dem Abschluss zertifizierte:r Transaktionsanalytiker:in, die eine bei einem anderen Mediationsverband anerkannte Ausbildung zum:zur Mediator:in absolviert haben, können die Anerkennung als Mediator:in DGTA beantragen. Die Mindestausbildungsstunden zum:zur Mediator:in DGTA von 230h sind damit bei weitem erfüllt. Beim Antrag ist neben dem CTA-Zertifikat die Bescheinigung als zertifizierte:r Mediator:in (bzw. die Dokumente gemäß Übergangsbestimmungen laut ZMediatAusbV), der Nachweis der durchgeführten weiteren vier Mediationsfälle und der zugehörigen Supervisionen durch Vorlage der Supervisionsbescheinigungen (gemäß ZMediatAusbV) und die weiteren Fortbildungsbescheinigungen (gemäß ZMediatAusbV) einem:r Ausbildungsberechtigten zum:zur Mediator:in DGTA vorzulegen. Diese:r beantragt nach Prüfung der Dokumente das Zertifikat bei der Geschäftsstelle. Bei Schwierigkeiten oder Unklarheiten unterstützt der WBA. Wenn für eine Anerkennung allein die Vorlage von Dokumenten ausreichend ist, kann die Anerkennung mit Begründung und Beifügung der Dokumente über die Geschäftsstelle direkt beim Weiterbildungsausschuss der DGTA beantragt werden.

2. 2DGTA Mitglieder mit einem anderen qualifizierten TA-Abschluss (Praxiskompetenz, TA-Berater:in, TA-Coach, TA-Pädagog:e:in), die eine bei einem anderen Mediationsverband anerkannte Ausbildung zum:zur Mediator:in absolviert haben, können ebenfalls die Anerkennung als Mediator:in DGTA beantragen. Die Mindestausbildungsstunden zum:zur Mediator:in DGTA von 230h sind damit bei weitem erfüllt. Beim Antrag ist neben dem TA-Zertifikat die Bescheinigung als zertifizierte:r Mediator:in (bzw. die Dokumente gemäß Übergangsbestimmungen laut ZMediatAusbV), der Nachweis der durchgeführten weiteren vier Mediationsfälle und der zugehörigen Supervisionen durch Vorlage der Supervisionsbescheinigungen (gemäß ZMediatAusbV) und die weiteren Fortbildungsbescheinigungen (gemäß ZMediatAusbV) einem:r Ausbildungsberechtigten zum:zur Mediator:in DGTA vorzulegen. Zusätzlich ist eine schriftliche Reflexion vorzulegen und im Rahmen einer Supervisionssitzung zu diskutieren, in der dargelegt wird, in welcher Form die TA-Konzepte in der Rolle als Mediator:in integriert werden. Der:die Ausbildungsberechtigte beantragt das Zertifikat bei der Geschäftsstelle. Bei Schwierigkeiten oder Unklarheiten unterstützt der WBA.

3. DGTA Mitglieder mit qualifiziertem TA-Abschluss (Praxiskompetenz, TA-Berater:in, TA-Coach, TA-Pädagog:e:in oder zertifizierte:r Transaktionsanalytiker:in) können einen verkürzten Ausbildungsgang zum:zur Mediator:in DGTA absolvieren. Hier sind nur noch die Mindestbedingungen der ZMediatAusbV zu erfüllen (120h). Damit sind die Mindestausbildungsstunden zum:zur Mediator:in DGTA von 230h bei weitem erfüllt. Dazu gehört

entsprechend der eine obligatorische Mediationsfall mit Supervision und die in den folgenden beiden Jahren vorgeschriebenen durchzuführenden vier Mediationen mit anschließenden Einzelsupervisionen und zugehörigen Bescheinigungen gemäß ZMediatAusbV.

4. Wer den Ausbildungsgang zum:zur Mediator:in DGTA absolviert hat, kann folgende Stunden auf die Weiterbildung zum:zur Praxiskompetenz, TA-Berater:in, TA-Coach, TA-Pädagog:en:in anrechnen:
   a) von den 120h gemäß ZMediatAusbV und gemäß 7.4 a): 40h TA-Theorie (zur Kommunikations- und Konfliktkompetenz usw.)
   b) 40h vertiefende TA-Theorie gemäß 7.4 b)
   c) 20h Supervision mit 5 Berichten gemäß 7.4 c)
   d) 20h Intervision mit 5 Berichten gemäß 7.4 d)
   e) 30h transaktionsanalytische Selbsterfahrung gemäß 7.4 e)
5. Die Entscheidung trifft der:die Lehrende, der:die den angestrebten Abschluss vergibt. Bei Schwierigkeiten oder Unklarheiten unterstützt der WBA.

6. Wer den Ausbildungsgang zum:zur Mediator:in DGTA absolviert hat, kann alle Stunden auf die Weiterbildung zum:zur Transaktionsanalytiker:in anrechnen gemäß den Bedingungen der EATA laut Handbuch (aufgeteilt auf TA-Weiterbildung, andere Weiterbildungen, TA-Supervision, andere Supervisionen usw.). Hier ist im Einzelfall zu schauen, welche Stunden bei eine:m:r TA-Lehrberechtigten und welche bei eine:m:r CTA als Ausbilder:in absolviert wurden und dementsprechend im Logsheet einzuordnen.

7. Die Kosten für die nachträgliche Beantragung des Zertifikats „Mediator:in DGTA“ betragen eine Verwaltungsgebühr von 50,00 €. Entsprechende Vordrucke für die Zertifizierung können bei der Geschäftsstelle der DGTA angefordert werden. Ein Muster ist nachfolgend abgedruckt.

8.8 Vorgehen bei Konflikten

Die Ethikkommission informiert:

Konflikte entstehen meist dann, wenn Mentor:in und Kandidat:in in der Beurteilung der Leistungen nicht übereinstimmen, der:die Mentor:in die Ausstellung der Bescheinigung aus formalen Gründen verweigert oder bei rückwirkender Anerkennung Probleme sieht.

Kandidat:innen, die von Schwierigkeiten mit der Anerkennung betroffen sind, empfehlen wir folgendes Vorgehen:

1. Genaue Information über die Bedingungen zum Erwerb der Bescheinigung „Mediator:in DGTA“ einholen (siehe oben).
2. (Bei Problemen mit der nachträglichen Anerkennung sind Punkt 4. Übergangsregelungen, Ziffer 3. und 4. besonders wichtig.)
3. Führen Sie mit dem:der Mentor:in ein Gespräch darüber, weshalb er:sie derzeit nicht bereit ist, die Bescheinigung auszustellen.
4. Wenn bei diesem Gespräch keine Einigung zwischen Mentor:in und Trainee erzielt werden kann, wenden Sie sich an den:die Vorsitzende:n des Weiterbildungsausschusses der DGTA.

Am 04.11.2020 ergänzte Vorlage der vom 27.04.2017 verabschiedeten Zertifizierung zum:zur Mediator:in DGTA.

9 ZERTIFIZIERUNG ZUM:ZUR SUPERVISOR:IN DGTA

Ergänzte Fassung vom 26.05.2021

Abgestimmt am 13.05.2021

Überarbeitete Fassung Supervisor:in DGTA für Nationalen Anhang zum Handbuch

Vorbemerkung

Die Weiterbildung zum:zur Supervisor:in DGTA ist ein schon länger bestehender Aufbaubildungsgang innerhalb der DGTA, der wie folgt neu geordnet wird. Die Weiterbildung baut auf die Abschlüsse TA-Berater:in DGTA, TA-Pädagog:e:in DGTA und Coach DGTA auf und führt zur Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung der in diesen Weiterbildungen erworbenen Kompetenzen. Er führt die Professionalisierung weiter, um die Kompetenzen zu erwerben, die für das berufliche Feld der Supervision benötigt werden. Davon zu unterscheiden ist eine weitergehende Profession der TA-(Lehr)supervision entsprechend der EATA-Richtlinien, die sich in den EATA-Titeln „PTSTA“, „TSTA“ und „CTA-Trainer und Supervisor:in“ zeigt und zusätzlich die Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen der TA-Weiterbildung entsprechend der EATA-Richtlinien auf mehreren Professionalisierungsebenen in den Blick nimmt.

Supervision wird wie folgt definiert: „Supervision ist ein Beratungskonzept, mit dessen Hilfe Einzelpersonen, Teams, Gruppen und Organisationen ihre berufsbezogenen Handlungen und Strukturen reflektieren und optimieren.“ (EASC). „Transaktionsanalytische Supervision überträgt Konzepte und Methoden der TA auf Supervisionskontexte.“ (Kreuzburg). „Supervision stellt eine von der Praxis ausgehende und wieder auf die Praxis zurückwirkende Beratungs- und Lernform dar.“ (Schneider). „Supervision ist auch ein Modell für Lernprozesse, in dem durch die Art und Weise, wie berufsbezogene Fragestellungen bearbeitet werden, Arten der Organisation von Denken und Lernen vorgestellt werden.“ (Brunner/Sell). Sie wird verstanden als kreativer Prozess, der als Hauptzielsetzungen eine fortschreitende Professionalisierung aller Beteiligten (bezieht sich in erster Linie auf die Supervisees, aber auch auf den:die Supervisor:in) im jeweils gegebenen Arbeitsfeld fördert und zusätzlich einen salutogenen Anspruch enthält. Die:der Supervisor:in gestaltet mit den Supervisees eine primär prozessorientierte Vorgehensweise. Identitätsstiftend ist die Reflexion von Praxissituationen unter Betrachtung aus mehreren Perspektiven in einem vertraglich vereinbarten Setting mit dem Ziel, lösungsorientiert vorzugehen, Optionen zu entwickeln und den Supervisees konkrete verantwortliche und ethisch begründete Entscheidungen zu ermöglichen, die in die Praxis hineinwirken, und diese Wirkungen anschließend wiederum zu reflektieren.

Das vorliegende Aufbau-Curriculum zielt auf die Entwicklung der allgemeinen beruflichen Supervisions-Kompetenzen, die für die Anwendung in den diversen beruflichen Feldern und Settings maßgeblich sind. Dabei werden als wichtige Schwerpunkte TA-Konzepte und Modelle herangezogen, aber auch für einen übergreifenden und multiprofessionellen Ansatz andere Konzepte anderer Schulen stimmig integriert.

Für die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung zum:zur Supervisor:in DGTA werden u.a. Rahmenbedingungen der Ausbildungen anderer beruflicher Supervisionsverbände für einen vergleichbaren Standard berücksichtigt. Der Umfang der Weiterbildung übertrifft sogar insgesamt in geringem Maße die formalen Anforderungen vergleichbarer Abschlüsse. Weiterer Bezug wird auch auf das „Europäische Kompetenzprofil für Supervision und Coaching“ (ECVision) genommen, welches u.a. dem Europäischen Referenzrahmen (EQR) als Richtlinie folgt.

9.1 Zugangsvoraussetzung

- 101-Kurs Einführung in die Transaktionsanalyse (ist als Bestandteil aller TA-Bildungsgänge im Regelfall schon absolviert)
- Berufsqualifizierender Abschluss für Berufsausbildung oder Hochschulstudium
- erfolgreicher Abschluss der Weiterbildung als TA-Berater:in DGTA, TA-Pädagog:e:in DGTA, Coach DGTA oder als zertifizierter Transaktionsanalytiker (CTA).
- mehrjährige Berufserfahrung
- Tätigkeit in einem Feld, dass praktische eigene Supervisionstätigkeit ermöglicht

Ausnahme: Vorliegen besonderer Eignung, die von einem:r DGTA Lehrberechtigten für Supervisor:en:innen DGTA festgestellt wird.

Das Vorliegen der besonderen Eignung wird in einem Vorgespräch der Supervisionsausbildung festgestellt, und klärt, ob die erforderlichen Vorkenntnisse und Fähigkeiten vorliegen und der Abschluss eines der voraussetzenden TA-Bildungsgänge unmittelbar bevorsteht. Das Vorgespräch wird in Schriftform dokumentiert. Die Dokumentation enthält eine Begründung der besonderen Eignung.

9.2 Curriculare Leitlinien

Als verbindliche curriculare Leitlinien dienen die bisherigen Rahmenvorgaben zum Aufbaubildungsgang Supervisor:in DGTA, das EATA-Handbuch zur Weiterbildung von Transaktionsanalytiker:innen, das „Europäische Kompetenzprofil für Supervision und Coaching“ (ECVision).

Darin finden sich einerseits spezifische Supervisionsprozessgestaltungskompetenzen, Kommunikations- und Gesprächsführungskompetenzen und Inhalte, sowie Beschreibungen zur Konfliktkompetenz und zur persönlichen Kompetenz, Haltung und zum Rollenverständnis u.a.m. Sie lassen sich neben systemischen, interdisziplinären Ansätzen (z.B. das Mehr-Foki-Modell nach Hawkins und Shohet, Kriterien guter Supervision und Ethikmodell nach Clarkson, Rollenweltenmodell nach B. Schmid, verschiedene systemische Aufstellungsformate (z.B. nach Varga von Kibed/Sparrer), Häusermodell nach Thomann, Vier-Ohren-Modell und Werte- und Entwicklungsquadrat nach Schulz von Thun, Konflikteskalation nach Glasl) in hohem Maße mit TA-Konzepten und –Modellen darstellen: Philosophie und Grundwerte der TA (wie z.B. Menschenbild, Autonomiebegriff, Ethik, Vertragsarbeit), Konzepte der Ich-Zustände, Transaktionen und Kommunikationsregeln, Spiele, Rackets und Skriptsysteme, Skript, Bezugsrahmen (inkl. Abwertung, Symbiosen und Passivität), Grundbedürfnisse und Grundpositionen.

Für die persönliche professionelle Entwicklung sind darüber hinaus Supervisionseinheiten mit vorbildhafter Prozessgestaltung wichtig. Diese lassen sich zum Teil vorteilhaft mit Live-Kaskadensupervisionseinheiten und Supervisionen von Ausschnitten von Bandaufnahmen verbinden. Weitere Intervisionseinheiten unter Peers, Selbststudium sowie TA-Selbsterfahrung ergänzen die Professionalisierung.

9.3 Kernkompetenzen

Die Kompetenzbeschreibungen beziehen sich einerseits ausdrücklich auf die im EATA-Handbuch formulierten Kernkompetenzen für die 4 Anwendungsfelder. Diese Kernkompetenzen stellen auch den Bezugsrahmen dar für die verbindlichen Vorbildungen (TA-Berater:in DGTA, TA-Pädagog:e:in DGTA, Coach DGTA), deren Kompetenzen in diesem Aufbaucurriculum weiter vertieft und ausdifferenziert werden und je nach konkretem beruflichem Einsatzfeld des:der Supervisor:s:in DGTA dabei eine jeweils individuelle Ausprägung und Schwerpunktsetzung erfordern und ermöglichen.

Ferner dienen die Kompetenzbeschreibungen des „Europäischen Kompetenzprofils für Supervision und Coaching“ (ECVision) als verbindlicher Bezugsrahmen, weil der Bezug zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) sichergestellt sein soll und neben der klaren transaktionsanalytischen Prägung der Weiterbildung zum:zur Supervisor:in DGTA angestrebt wird, dass eine Kompetenz zur Arbeit mit integrierten multiprofessionellen und systemischen Ansätzen anderer Schulen entwickelt wird. Der:die Supervisor:in DGTA soll situativ passend in der vielfältigen Arbeit im Berufsfeld Supervision die verschiedenen Ansätze integrativ nutzen und anwenden können.

9.3.1 Basiskompetenzen – interdisziplinäre Kompetenzen

A. 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 und der ITAA zu befolgen.

B. SOZIALKOMPETENZ

Allgemein: grundlegende soziale Fähigkeiten wie Kooperationsfähigkeit, die Fähigkeit zur Konfliktlösung, Verhandlungsgeschick.

In Bezug auf die TA: die Fähigkeit, sowohl mit Klienten:innen, einzeln und in Gruppen, als auch mit Kollegen:innen und anderen Menschen im beruflichen Umfeld auf den philosophischen Annahmen der TA aufbauend zu kommunizieren und zu interagieren.

C. 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.

9.3.2 Spezifische Kompetenzen für das Berufsfeld Supervision – spezifische professionelle Fertigkeiten

Jemand mit …

KENNTNIS UND VERSTÄNDNIS DES ANWENDUNGSFELDES SUPERVISION

a) hat eine fundierte Fachkenntnis im Anwendungsfeld der Supervision, verfügt über eine hohe Felderfassungskompetenz und kann sicher einschätzen, ob seine:ihre benötigte Feldkompetenz für das jeweilige konkrete Anwendungsfeld der Praxis gegeben ist.
b) kann auf eine Praxissituation aus mehreren Perspektiven und mit mehreren Foki schauen, sich auf Mikro- und Makro-Ebenen beziehen, ausgehend vom Individuum bis hin zur gesamten Organisation und das Ganze ebenso berücksichtigen und analysieren wie die einzelnen Teile
c) kennt Modelle für die Arbeit mit Menschen in Systemen, versteht systemische und persönliche Anteile und kann über die Ebenen und Wirkungen von Interventionen reflektieren
d) verwendet vertieftes Wissen über Gruppendynamik und Klientsysteme
e) zeigt Bewusstheit über die Möglichkeiten und Grenzen der Supervision
f) kann Veränderungsprozesse in Organisationen verstehen und dabei die sozio- ökonomische und politische Realität berücksichtigen, die Bezugsrahmen, Systeme, Kulturen, Beziehungen sowie den wechselseitigen Einfluss von Organisation und Individuum

URTEILSVERMÖGEN

a) schätzt das Entwicklungs- und Änderungspotential im Klientsystem realistisch ein
b) ist vertraut mit der landesspezifischen Gesetzesgrundlage für Arbeitsverträge weiß um die die spezifischen Kriterien, an die Beratungsangebote auf seinem:ihrem Gebiet gebunden sind
c) ist sich der eigenen Stärken und Grenzen als Supervisor:in DGTA bewusst.

BEIM AUSARBEITEN UND VORSTELLEN DES SupervisionsKONZEPTS

a) strukturiert er:sie die verschiedenen Bereiche der Supervisionspraxis und stellt seine:ihre Arbeit mündlich und schriftlich in einer verständlichen Form dar, wobei die eigenen Schwerpunkte deutlich werden
b) greift er:sie auf eine Reihe von Herangehensweisen für die Fragen und Probleme seines:ihres Anwendungsfeldes zurück, vom Erstkontakt bis zum Abschluss der Supervision.
c) ist er:sie über die TA hinaus mit weiteren Beratungs- und Supervisionsansätzen vertraut und weiß einzuschätzen, wann diese nützlich sein könnten.

FÜR DAS HERSTELLEN UND AUFRECHTERHALTEN DER BERATUNGSBEZIEHUNG

d) kennt er:sie die EATA-/ITAA-Ethik-Richtlinien und wendet sie an
a) hat er:sie genügend Einsicht in den eigenen Bezugsrahmen, um Offenheit und Transparenz in der Beziehung zu den Klienten:innen sicherzustellen
b) ist er:sie mit den Grundregeln für das Kennenlernen der Klienten:innen und der Klientsysteme vertraut und kann einen vertrauensvollen Kontakt herstellen
c) kommuniziert er:sie auf der Grundlage der OK-OK-Haltung
d) ermöglicht er:sie eine Arbeitsbeziehung mit Klienten:innen und Klientsystemen
e) kann er:sie flexibel auf Gefühle, Gedanken und Verhalten reagieren und dabei auf die Persönlichkeit der Klienten:innen eingehen.

BEIM ANALYSIEREN DER SITUATION

a) kann er:sie mit Komplexität umgehen und dabei das Wesentliche erfassen und ihm den Vorrang geben
b) analysiert er:sie die Praxissituation mit Hilfe der Transaktionsanalyse und anderer Theorien
c) weiß er:sie anhand der gesammelten Daten eine ressourcenorientierte Definition des Problems zu formulieren und diese den Klienten:innen oder Klientsystemen auf nachvollziehbare Weise zu vermitteln
d) ist er:sie sich der soziokulturellen Einflüsse auf sich selbst, auf die Klienten:innen und Klientsysteme bewusst, versteht und respektiert sie.)
e) ist er:sie sich der Interaktionen zwischen Subsystemen einschließlich ihres eigenen Beratungssystems bewusst
f) kann er :sie zwischen individuellen und organisationsbezogenen Lernprozessen unterscheiden

ZUR ARBEIT MIT BERATUNGSVERTRÄGEN

a) kennt er:sie sich mit der transaktionsanalytischen Vertragsarbeit aus und kann sie auf professionelle Weise anwenden
b) ist er:sie in der Lage, das Konzept transaktionsanalytische:r Verträge auf ein spezifisches Problem anzuwenden und zu erklären
c) kann er:sie für verschiedene Settings adäquate Supervisionsverträge mit Einzelnen und Gruppen entwerfen
d) dient ihm:ihr als Grundlage der Vertrag, den er nötigenfalls im Stande ist, auf den neuesten Stand zu bringen
e) wertet er:sie den Vertrag während und bei Abschluss des Supervisionsprozesses zusammen mit den Klienten:innen aus.
f) ist er:sie in der Lage, die geeigneten Vertragspartner:innen im gesamtorganisationalen Kontext ausfindig zu machen und mit Mehreck- und Mehrebenenverträgen zu arbeiten

BEIM PLANEN UND DURCHFÜHREN VON INTERVENTIONEN

a) ist er:sie fähig, den Supervisionsprozess gemäß dem vereinbarten Vertrag zu planen
b) kann er:sie sowohl transaktionsanalytische Theorie und Techniken anwenden als auch andere Ansätze einbringen, um wirkungsvolle Problemlösestrategien zu entwickeln
c) versteht er:sie, in der Arbeit mit Klienten:innen oder Klientsystemen wirkungsvolle Interventionen zur Förderung der Autonomie einzusetzen
d) ist er:sie in der Lage, den Gruppenprozess und die Aufgabe bzw. den Fall im Gleichgewicht zu halten
e) verfügt er:sie über eine große Bandbreite von Interventionsmöglichkeiten, die der spezifischen Supervisionssituation – mit Einzelnen oder Gruppen – entsprechen
f) arbeitet er:sie mit dem Erwachsenen-Ich der Klienten:innen und wendet sich über dieses an ihr Kind- oder Eltern-Ich.

UM AUF RESSOURCEN ZU FOKUSSIEREN

a) weiß er:sie, an den Stärken der Klienten:innen – von denen alle Veränderung ausgeht – anzusetzen und diese zu nutzen
b) erkennt er:sie die vorhandenen Ressourcen in den Klienten:innen und Klientsystemen und integriert sie in den Supervisionsprozess
c) überblickt er:sie, wo der:die Klient:in sonst noch Unterstützung bekommen oder wohin er:sie weiterverweisen kann, einschließlich medizinischer, psychiatrischer, psychotherapeutischer und anderer Dienste.

IM UMGANG MIT DER KRISE

a) erkennt er:sie die Krisensituation als solche und macht adäquate Interventionen
b) verweist er:sie, wo dies angezeigt ist, die Klienten:innen, die sich in einer Krisen- oder Notsituation befinden, ohne ungebührliche Verzögerung an die entsprechenden Fachleute
c) bewahrt er:sie die Klienten:innen vor Schaden.

BEIM ÜBERWACHEN DER QUALITÄT UND DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG

a) führt er:sie klar und genau Buch über den Supervisionsprozess und zeichnet diesen zuverlässig auf, wie es den beruflichen und gesetzlichen Bestimmungen entspricht
b) hat er:sie klare Kriterien, die Wirksamkeit der Supervision einzuschätzen, reflektiert regelmäßig seine:ihre Arbeit und die Ergebnisse als Orientierung für die persönliche und berufliche Entwicklung
c) zeigt er:sie in der Supervisionsarbeit ein Bewusstsein für wirtschaftliche Bedingungen
d) reflektiert er:sie seine:ihre Rolle als Supervisor:in und zeigt sich mit seiner:ihrer Identität als transaktionsanalytische:r Supervisor:in
e) verfolgt er:sie kontinuierlich seine:ihre berufliche Entwicklung durch den Besuch von Kursen, Konferenzen, durch Literaturstudium etc.
f) vereinbart er:sie regelmäßig eine eigene professionelle Supervision, um die Qualität der eigenen Arbeit zu überprüfen.

9.4 Voraussetzungen zum Erwerb und Führen des Titels Supervisor:in DGTA

Die Weiterbildung zum:zur Supervisor:in ist ein Aufbaucurriculum. Voraussetzung ist der erfolgreiche Abschluss eines der folgenden Abschlüsse von DGTA-Bildungsgängen: TA-Berater:in DGTA, TA-Pädagog:e:in DGTA, Coach DGTA. Für EATA-zertifizierte Transaktionsanalytiker:innen (CTA) ist zu prüfen, welche Stunden anerkannt werden können bzw. welche ggfs. noch zusätzlich erbracht werden müssen.

Auf die genannten DGTA-Abschlüsse aufbauend müssen folgende weitere Bedingungen erfüllt sein:

a) weitere 70h allgemeine TA-Weiterbildung (zusätzlich zu den im Rahmen der Vorbildung erbrachten mindestens 230h) bei einem TA-Lehrberechtigten (PTSTA, TSTA bzw. CTA-Trainer und Supervisor). Diese Stunden müssen nicht im Zusammenhang mit den folgenden Stunden des eigentlichen Aufbaucurriculums erbracht werden.

b) 90 h anderweitige Weiterbildung in den Bereichen Mensch, Rolle oder Organisation. Diese Stunden können auch außerhalb des TA-Kontextes erbracht sein oder auch z.B. im Rahmen von bei der DGTA akkreditierten Kurzcurricula. Diese Stunden müssen nicht bei einem:r TA-Lehrberechtigten erbracht werden und müssen auch nicht im Zusammenhang mit den folgenden Stunden des eigentlichen Aufbaucurriculums erbracht werden.

c) 72h Weiterbildung zu Theorien und Modellen zu Supervision
d) 30h Techniken und Methoden zu Supervision
Die Stunden unter c) und d) stellen den zentralen Kern des Aufbaucurriculums dar. Sie sind bei einem:r TA-Lehrberechtigten zu erbringen.

e) 30h Lehrsupervision. Mindestens 10h davon müssen bei mindestens einem:r anderen Lehrsupervisor:in absolviert werden. Es wird empfohlen, mindestens 3 Supervisionen von Audioaufnahmen eigener Supervisionstätigkeit mit Transskripten (ca. 5min-Sequenzen) vorzusehen. Die Supervision von eigenen Audioaufnahmen stellt wichtige TA-Lernkultur dar und trägt wesentlich zum Kompetenzerwerb des:der Supervisor:s:in DGTA bei. Diese Stunden können bei einem:r TA-Lehrberechtigten oder einem:r Supervisions-Lehrberechtigten der EASC erbracht werden.

f) 30h eigene Supervisionspraxis mit Klient:innen parallel zum Aufbaucurriculum bzw. danach, in einem Logsheet mit Datumsangabe der Sitzungen dokumentiert. Diese Tätigkeit erfolgt eigenständig und gleichzeitig in Mitverantwortung des:der Supervisionsausbilders:in für die Klient:innen bzw. Klientsysteme im Einklang mit den EATA-Ethik-Richtlinien.
g) 20h TA-Intervision unter Peers
h) 50h TA-Selbsterfahrung, falls nicht schon im Rahmen des voraussetzenden Abschlusses erbracht
i) Dokumentation eines eigenen Supervisionskonzepts, Beschreibung einer Falldarstellung mit Reflexion, mit Bezug auf das eigene Supervisionskonzept (ca. 20-30 Seiten).

j) mündliche Prüfung in Form eines Fachgesprächs (Kolloquium) gegenüber einem Prüfungsboard unter Beteiligung eines:r TA-Lehrberechtigten, der:die nicht an der Weiterbildung des:der Kandidaten:in beteiligt war. Die Prüfung wird mit „erfolgreich“ oder mit „wieder eingeladen“ bewertet, dabei sind die schriftliche Falldarstellung und das Supervisionskonzept mit einzubeziehen. Stimmt die Bewertung der beiden Prüfer:innen als „erfolgreich“ überein, ist die Prüfung bestanden. Wenn die beiden Prüfer:innen zu keinem übereinstimmenden Ergebnis kommen oder beide mit „wieder eingeladen“ bewerten, muss die mündliche Prüfung wiederholt werden.

Der Erwerb und das Führen des Titels Supervisor:in DGTA setzt die Mitgliedschaft in der DGTA voraus.

Es wird darauf hingewiesen, dass der Titel Supervisor:in DGTA die Standards des Berufsverbands EASC ebenfalls erfüllt und eine Anerkennung und Mitgliedschaft in diesem Berufsverband als Supervisor:in EASC ermöglicht.

Aufbaucurriculum auf TA-Berater:in DGTA bzw. TA-Pädagoge:in DGTA bzw. Coach DGTA	Unterrichtsstunden **60‘ Min.**	**45 Min.**
Theoretische TA-Weiterbildung	**70**	93,3
Weiterbildung Theorien und Modelle der Supervision	**72**	96
Techniken und Methoden der Supervision	**30**	40
Anderweitige Weiterbildung Mensch, Organisation, Rolle	**90**	120
Lehrsupervision	**30**	40
Eigene Supervisionspraxis	**30**	40
Intervision	**20**	26,6
TA-Selbsterfahrung (falls noch nicht erbracht)	**(50)**	(66,6)
Summe	**342 (bzw. 392)**	456 zw. 522,6)

9.5 Geltung der Zertifizierung „Supervisor:in DGTA“

1. Die Vergabe der Zertifizierung 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 Weiterbildungskandidaten:innen verweigert werden. Eine im Prozess erkennbare ungenügende inhaltliche Ausgestaltung, die die Vergabe der Zertifizierung infrage stellt, ist zuvor zu konfrontieren. Dies obliegt der Fürsorgepflicht der Ausbilder:innen.

3. Die Ausfertigung und Übergabe der Zertifizierung als Supervisor:in DGTA erfolgt durch eine:n TA-Lehrberechtigten im Namen der DGTA. Dafür wird eine Verwaltungsgebühr von 100,00 Euro berechnet.

4. Voraussetzung für die Zertifizierung ist die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA.

5. Solange der:die Supervisor:in Mitglied der DGTA ist und berechtigt ist, den Titel Supervisor:in DGTA zu führen, wird er:sie auf der Liste der DGTA Supervisor:en:innen geführt, die in den Medien des Verbandes veröffentlicht wird. Der Veröffentlichung kann widersprochen werden.

6. Die Zertifizierung „Supervisor:in DGTA“ berechtigt nicht zum Führen des Titels „Transaktionsanalytiker:in“ und nicht zur TA-Lehrsupervision im Rahmen der anderen DGTA/EATA-Weiterbildungen.

7. Ein spezifisches Anwendungsfeld der Teilnehmer:innen wird in der Zertifizierung nicht genannt.

8. Auf dem jährlich stattfindenden DGTA-Kongress können zertifizierte Supervisor:en:innen DGTA einen Workshop anbieten und durchführen. Dazu wird vom Kongressteam ein Endorsement durch eine:n TA-Lehrende:n für das Workshopangebot benötigt, solange nicht gleichzeitig der Abschluss als CTA vorliegt. Diese Vorgehensweise schützt die Qualität in den Verband hinein und in der Außendarstellung. Dadurch sichern wir einerseits die Workshopleitung durch den:die Supervisor:in DGTA ab und auf der anderen Seite die Teilnehmenden.

9.6 Übergangs- und Ergänzungsbestimmungen

1. DGTA Mitglieder mit dem Abschluss zertifizierte:r Transaktionsanalytiker:in, TA-Berater:in DGTA, TA-Pädagog:e:in DGTA, Coach DGTA, Praxiskompetenz DGTA, die auch den Abschluss Supervisor:in EASC oder Supervisor:in DGSv erworben haben, können als Supervisor:in DGTA anerkannt werden. Ein entsprechender Antrag mit den erforderlichen Zertifikaten ist über die Geschäftsstelle an den WBA zu richten.

2. DGTA-Mitglieder mit dem Abschluss zertifizierte:r Transaktionsanalytiker:in können als Supervisor:in DGTA anerkannt werden, wenn sie neben dem CTA-Zertifikat ein eigenes Supervisionskonzept (ca. 3-5 Seiten) und das Logsheet über Klientenstunden (über Coaching- oder Supervisionspraxis) gemäß 9.4 f) vorlegen. Ein entsprechender Antrag mit den erforderlichen Dokumenten ist über die Geschäftsstelle an den WBA zu richten.

3. DGTA-Mitglieder mit dem Abschluss TSTA und DGTA-Mitglieder, die als PTSTA länger als 7 Jahre praktizieren, können das Zertifikat als Supervisor:in DGTA ohne weitere Nachweise beantragen. Für PTSTAs, die weniger als 7 Jahre praktizieren, gilt die Regelung wie unter 2. für CTAs.

4. Wer den Ausbildungsgang zum:zur Supervisor:in DGTA absolviert hat, kann alle Stunden auf die Weiterbildung zum:zur Transaktionsanalytiker:in anrechnen gemäß den Bedingungen der EATA laut Handbuch (aufgeteilt auf TA-Weiterbildung, andere Weiterbildungen, TA-Supervision, andere Supervisionen usw.). Hier ist im Einzelfall zu schauen, welche Stunden bei eine:m:r TA-Lehrberechtigten und welche im Rahmen anderer Weiterbildung absolviert wurden und dementsprechend im Logsheet einzuordnen.

5. Die Kosten für die nachträgliche Beantragung des Zertifikats „Supervisor:in DGTA“ betragen eine Verwaltungsgebühr von 50,00 €. Entsprechende Vordrucke für die Zertifizierung können bei der Geschäftsstelle der DGTA angefordert werden. Ein Muster ist nachfolgend abgedruckt.

Am 20.05.2021 ergänzte Vorlage der vom 13.05.2021 verabschiedeten Zertifizierung zum:zur Supervisor:in DGTA.

10 CTA – TRAINING UND PRÜFUNG

10.1 Beilageblatt für CTA-Verträge

Um ein möglichst gutes Gelingen der hiermit zugestellten Weiterbildungs-Vereinbarung zwischen dem:der Kandidat:in, dem:der gewählten Mentor:in sowie der Fachgesellschaft zu unterstützen, sind nachfolgend die Aufgaben des:der Mentor:s:in übersichtlich zusammengefasst:

- Der:die Mentor:in berät vor Abschluss des Vertrages den:die Weiterbildungs-Interessent:en:in sorgfältig zur Wahl des Anwendungsfeldes; er:sie informiert über die hierzu relevanten Regeln und Empfehlungen der Fachgesellschaft.
- Der:die Mentor:in informiert vollständig und unmissverständlich über den Bereich seiner:ihrer Weiterbildungs-Anerkennung, über eventuelle Expansions bzw. die Regularien für Exceptions. Die Regeln über Anerkennung bzw. Nicht-Anerkennung von Weiterbildungseinheiten (z.B. durch Gastdozenten vermittelte) sind transparent, ebenso wie die Regeln zur Dokumentation der Weiterbildung.
- Der:die Mentor:in stellt Wissen und Informationen gemäß den in den Prüfungshandbüchern aufgeführten Themenkatalogen und Kriterien zur Verfügung bzw. ermutigt und fördert, die von ihm:ihr selbst nicht abgedeckten Wissensbereiche bei anderen Lehrberechtigten ergänzend zu belegen. Er:sie informiert über aktuelle Veränderungen des Weiterbildungs- und Prüfungs-Procederes.
- Durch Besuch von Lehrenden-Konferenzen und Weiterbildungen, sowie durch die von den Fachgesellschaften veröffentlichten Infos hält sich der:die Mentor:in auf dem aktuellen Stand der Informationen.
- Für Kandidaten:innen, die den Abschluss seiner:ihrer Weiterbildung durch Prüfung anstreben, stellt der:die Mentor:in geeignete Strukturen und Begleitung zur Verfügung. Er:sie berät zur Wahl der Projekt-/ Fall-Studie und betreut begleitend deren Abfassung. Er:sie ermutigt und fördert den Besuch von Probe-Examina („Mock-Exams“) bei nicht zum Institut gehörenden Lehrenden.
- Hält der:die Mentor:in den Kenntnis-, Erfahrungs- oder Entwicklungsstand eines:einer prüfungswilligen Kandidaten:in für nicht ausreichend, so spricht er:sie dies in geeigneter Weise klar an und entwickelt Möglichkeiten, wie sich der:die Kandidat:in realistisch mit seinen:ihren Fähigkeiten und Grenzen auseinandersetzen kann.
- Der:die Mentor:in stellt sicher, dass sich der:die Kandidat:in nicht ohne adäquate emotionale Unterstützung in die Stresssituation „Mündliche Prüfung“ begibt.

Der Weiterbildungsausschuss der DGTA.

10.2 Vertragsabschluss

1. Die deutsche Übersetzung des EATA-Vertrags finden Sie in Kapitel 12.
2. Diese Übersetzung dient lediglich Ihrer Information. Einzureichen bei der EATA sind immer die englischsprachigen Originale.
3. Vor dem Abschluss des EATA-Vertrages muss auch die Ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA beantragt werden. Das Antragsformular finden Sie nachfolgend.

Verfahren:

EATA-Vertrag ausfüllen, unterzeichnen, kopieren und in vierfacher Ausfertigung zusammen mit einer Kopie der Überweisung der Vertragsgebühr schicken an:

EATA office
Silvanerweg 8
78464 Konstanz

Sie erhalten dann den gestempelten Vertrag per Post zurück.

Gleichzeitig wird Ihre Mitgliedschaft in der DGTA von der außerordentlichen Mitgliedschaft in die ordentliche Mitgliedschaft umgewandelt.

Sollten Sie noch nicht Mitglied in der DGTA sein, so senden Sie bitte das unten stehende Antragsformular ausgefüllt mit.

10.3 Selbsterfahrung / Therapie

Im EATA-Handbuch werden die Selbsterfahrungs-Std. nicht spezifiziert und liegen im Ermessen des Lehrenden.

Beratung

In Angleichung an die Zertifizierungskriterien der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) und entsprechend die nationalen Zertifikate Transaktionsanalytische:r Berater:in und Transaktionsanalytische Praxiskompetenz werden mindestens 50 Std. (á 60 Min.) Selbsterfahrung empfohlen.

Psychotherapie

In Angleichung der Zertifizierungskriterien der Arbeitsgemeinschaft Humanistische Psychotherapie (AGHPT) und der European Association of Psychotherapy (EAP) werden mindestens 200 Std. Selbsterfahrung empfohlen.

Antrag auf ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA

Vor- und Zuname: _____

Berufsausbildung, -abschluss: _____

Tätig als: _____

Adresse: _____

Telefon (d)/ Telefon (p): _____

Fax: _____

Hiermit beantrage ich die ordentliche Mitgliedschaft in der DGTA.

Den von der EATA noch nicht gegengezeichneten CTA-Weiterbildungsvertrag (Certified Transactional Analyst Training Contract) lege ich in Kopie bei.

Ich befinde mich in Weiterbildung bei (ggfs. bitte ausfüllen):

Vor- und Zuname: _____

Anschrift: _____

Status des:der Lehrberechtigten: _____

Einzugsermächtigung

Ich ermächtige die DGTA, meinen Mitgliedsbeitrag jährlich von meinem Konto

IBAN: _____

BIC: _____

Kreditinstitut: _____

bis auf Widerruf einzuziehen.

_____
(Datum und Unterschrift)

Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V.
Mitglied der Europäischen Gesellschaft für Transaktionsanalyse
Silvanerweg 8, 78464 Konstanz
Telefon: +49 (0) 75 31.9 52 70, Fax: +49 (0) 75 31.9 52 71, eMail: gs@dgta.de, Web: www.dgta.de
Sparkasse Bodensee, IBAN: DE68 6905 0001 0000 0521 59, BIC: SOLADES1KNZ

11 ZUSATZQUALIFIKATIONEN FÜR GEPRÜFTE TRANSAKTIONSANALYTIKER:INNEN (CTA)

11.1 101 Kursleiter:in (101 Instructor)

Die Bedingungen zum Erwerb der Lehrerlaubnis für Einführungskurse (101-Kurse) sind im EATA-Handbuch Kap. 4 beschrieben.

Die DGTA–Lehrendenkonferenz hat in Ergänzung dazu beschlossen, dass EinführungsKursleiter:innen eine regelmäßige Anbindung an eine:n Lehrende:n haben sollen, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Wie diese Anbindung aussieht, ist den Beteiligten freigestellt.

11.2 Zusatztitel „Supervisor:in DGTA“

Voraussetzung zum Erwerb des Zusatztitels Supervision ist die CTA-Prüfung, der Titel wird auf das jeweilige Anwendungsfeld bezogen.

Qualifikationsnachweise

Zusätzlich zu den CTA-Stunden müssen folgende Stunden für die Weiterbildung in Supervision nachgewiesen werden:

1. 72 Stunden Teilnahme an theoretischer Vermittlung von Ansätzen und Modellen zur Supervision
2. 30 Stunden Vermittlung und praktisches Einüben von Techniken und Methoden
3. 30 Einheiten supervidierte Supervision. Diese müssen u.U. außerhalb der entsprechenden Weiterbildungsseminare absolviert werden.
4. 150 Stunden Anwendung von Supervision bei Einzelpersonen, Teams und Gruppen.

Die Weiterbildung kann auch parallel zur CTA-Weiterbildung erfolgen, jedoch ist die Voraussetzung des abgelegten CTA-Examens bindend. Die für den Titel „Transaktionsanalytische:r Supervisor:in (DGTA)” erforderlichen Qualifikationen können zu einem Teil als integrativer Bestandteil der Ausbildung zum:zur CTA erbracht werden. Wird also beispielsweise bereits in der Ausbildung zum:zur CTA supervidierte Supervision gegeben, so ist diese Leistung anrechnungsfähig.

Ausbilder:innen für die Weiterbildung in Supervision können sein:

1. Lehrende und Supervidierende Transaktionsanalytiker:innen (TSTA)
2. Lehrende unter Supervision ab dem 7. Jahr nach Vertragsabschluss
3. Lehrende unter Supervision, falls sie den oben benannten Zusatztitel zuvor erworben haben.

Antrag

Der Zusatztitel wird von der DGTA vergeben.

Der:die Mentor:in bestätigt gegenüber der Geschäftsstelle der DGTA den Nachweis der erforderlichen Seminare und Stunden. Die Geschäftsstelle fertigt ein Zertifikat mit dem Titel „Transaktionsanalytische:r Supervisor:in“ aus.

11.3 Weiterbildung zum:zur Lehrenden Transaktionsanalytiker:in

Die Weiterbildung zum:zur T/STA ist im Handbuch geregelt (Kap. 10+11). Ergänzend zu den Bestimmungen im Handbuch hat die Lehrendenkonferenz der DGTA empfohlen, nach der CTA-Prüfung und vor der Teilnahme an dem TEW eine ein- bis zweijährige Assistenzzeit bei einem:einer Lehrenden einzufügen.

Nach Beschluss der Lehrendenkonferenz ist die Lehrendenakademie im November eine Pflichtveranstaltung.

12 KURZCURRICULA (AKKREDITIERTE BILDUNGSANGEBOTE) IN DER DGTA

Akkreditierte Bildungsangebote (Kurzcurricula zur Aus-, Fort- und Weiterbildung) können von CTAs, CTA-Trainer:innen, PTSTAs und TSTAs angeboten und durchgeführt werden. Diese ermöglichen die Anwendung der TA-Konzepte in unterschiedlichen Anwendungs- und Arbeitsfeldern und in unterschiedlichen Zielgruppen.

Die akkreditierten Bildungsangebote haben das Ziel, dass TA-Konzepte in unterschiedlichen Berufsfeldern zur Anwendung kommen und die TA dadurch nicht nur publik, sondern vor allem anwendungsorientiert in unterschiedlichen Praxisfeldern zum Einsatz kommt.

Die Teilnehmer:innen dieser Bildungsangebote (Kurzcurricula) erhalten von der DGTA bei erfolgreicher Teilnahme ein entsprechendes Zertifikat.

Begriffsklärung zur Orientierung der unterschiedlichen Möglichkeiten:

- Studium dient der Vorbereitung auf einen späteren Beruf. Wenn an einer Hochschule im Rahmen eines Studiums DGTA-Kurzcurricula angeboten werden, sind sie meist als Module in den Gesamtstudienplan integriert.
- Ausbildung dient der Vorbereitung auf eine Berufsausübung. (Daher ist die Prüfung zum:zur CTA nur unter bestimmten Bedingungen als Abschluss einer Ausbildung zu sehen, z.B. in Beratung, Supervision u.ä..)
- Weiterbildung setzt einen Grundberuf voraus und führt zu einer speziellen oder höheren Qualifikation. (Wer z.B. als Sozialpädagoge:in, Arzt:Ärztin, Diplom- Psychologe:in, Lehrer:in, Erzieher:in usw. die CTA-Prüfung anstrebt, ist in Weiterbildung.)
- Fortbildung dient im ausgeübten Beruf zur Wahrung von Standards, Erweiterung oder Aktualisierung der Qualifikation (Wer TA-Seminare belegt, ohne einen Abschluss anzustreben, ist in Fortbildung.)

12.1 Akkreditierungsmöglichkeiten für Kurzcurricula von CTAs oder TA-Lehrenden

„In Zusammenarbeit mit der DGTA“

Kurzcurricula zu speziellen Themen, die von CTAs, CTA-Trainer:innen, PTSTAs und TSTAs sowie von CTAs und TA-Lehrenden auch in Kooperation mit Instituten oder Hochschulen erstellt werden, können von der DGTA akkreditiert werden. Die Antragsteller:innen können dann mit dem Zusatz „in Zusammenarbeit mit der DGTA“ werben und dies ebenfalls auf der Teilnahmebestätigung vermerken. Zielgruppe sind Studierende, Ausbildungskandidaten:innen und Berufstätige, die Aspekte der TA in ihrer Anwendung verwenden können, ohne eine umfassende TA- Weiterbildung zu absolvieren.

Standards sowie Leistungskontrolle sind nicht festgelegt. Es dürfen keine Titel vergeben werden. Es darf insofern auch keine Qualifikation mit der Bezeichnung „Transaktionsanalyse“ oder „transaktionsanalytische:r (...) vergeben werden. In der inhaltlichen Beschreibung wird „auf Basis der TA“ oder „unter besonderer Berücksichtigung von TA-Modellen“ o.ä. angegeben.

Der Antrag an den WBA für jedes Kurzcurricula muss folgende Dinge enthalten:

1. Eine Seminarbeschreibung (Inhalte, Kosten, Zertifizierung)
2. Bestätigung des Curriculums durch eine:n lehrende:n Supervisor:in (gilt nur für CTAs)
3. schriftliche Bestätigung der Kenntnis und Akzeptanz der „DGTA-Ethik-Richtlinien für die Weiterbildung“

12.2 Anerkennung von Kurzcurricula durch die DGTA

Transaktionsanalytiker:innen dürfen im Namen der DGTA Teilnahmebescheinigungen für akkreditierte Kurzcurricula (Bildungsangebote) ausstellen. Die Veranstaltungen müssen sich von üblicher TA-Weiterbildung unterscheiden.

Sie können bei der Durchführung durch PTSTAs und TSTAs für TA- Theoriestunden und „andere berufliche Aus- und Weiterbildung“ im Rahmen der TA-Weiterbildung anerkannt werden.

Bei der Durchführung durch CTAs können die Kurzcurricula (akkreditierte Bildungsangebote) unter „andere berufliche Weiterbildungsstunden“ angerechnet werden.

12.2.1 Ein solches Kurzcurriculum muss, um von der DGTA anerkannt zu werden, folgende Standards umfassen:

1. mindestens 30 - 120 Stunden Gesamtumfang
2. Es muss ein ausgewogenes Verhältnis von Selbsterfahrung, Supervision/Intervision sowie Theorie- und Praxisfragen bestehen. Die diesbezügliche Prüfung obliegt einem dem:der Anbieter:in zugeordneten Lehrenden, welche:n erstere:r selbst auswählen kann (gilt für CTAs).
3. Das Bildungsangebot muss einen Leistungsnachweis der Teilnehmer:innen enthalten - wobei die Gestaltung dieses Leistungsnachweises in Absprache mit dem:der Anbieter:in, dem:der Teilnehmer:in (z. B. schriftlich, Präsentation) obliegt und zum Kontext der Fortbildung gewählt werden sollte.

12.2.2 Der:die Durchführende eines solchen Fortbildungsganges muss folgende Bedingungen erfüllen:

1. Er:sie muss geprüfte:r Transaktionsanalytiker:in sein und Feldkompetenz für das Thema des Curriculums besitzen.
2. CTAs lassen ihr Curriculum und die zu prüfenden Inhalte der Leistungsnachweise von einem:r Lehrenden ihrer Wahl für die Akkreditierung supervidieren.

12.2.3 Sonstige Regelungen:

1. Die Teilnahmebescheinigung berechtigt nicht zum Tragen eines Titels und stellt keine abgeschlossene Weiterbildung zum:zur Transaktionsanalytiker:in dar.
2. Bei gegebenem Anlass kann der WBA der DGTA dem:der Durchführenden Auflagen machen bzw. die Autorisierung zum Bildungsangebot entziehen.
3. Der Antrag mit Darstellung der Inhalte, Leistungsnachweis, Kosten etc. sowie Empfehlung durch eine:n Lehrende:n muss über die Geschäftsstelle beim WBA eingereicht werden. Für die Bearbeitung der Akkreditierung wird für CTAs eine Pauschalgebühr von 100 € und für alle Lehrenden von 200 € erhoben.
4. Die jährlichen Lizenzgebühren betragen pro Jahr, in der das Bildungsangebot durchgeführt wird, für CTAs 100 € und für alle Lehrenden 200 €. Die erste Zahlung ist mit der Genehmigung fällig.
5. Lehrende, die ein Curriculum akkreditiert haben und dies an ihrem Institut oder in Zusammenarbeit mit einer Universität anbieten, können dieses durch eine:n geeignete:n CTA durchführen lassen. Dabei sind die Vorschriften für CTAs zu beachten (s.o.). Die Unterlagen für die:den CTA sind jeweils beim WBA einzureichen.

12.2.4 Beispiel für ein Curriculum entsprechend den Anforderungen

Elemente der Fortbildung	Thema	Inhalte	Modul	Std.	Σ
TA-Grundlagen	z.B. Menschenbild der TA	Grundbedürfnisse, o.k.-o.k.-Haltung, Ethik	I, II, VI	5	
	Persönlichkeitskonzepte der TA	Ich-Zustands-systeme, Skript	III, VII, I	10	
	Beziehung und Kommunikation in TA	Transaktionen, Symbiose, Spiele, Gruppendynamik		10	
	Entwicklung und Veränderung mit TA	Skript, Antreiber		10	
	Wirklichkeit und Kontext	Bezugsrahmen, Rollenwelten		5	
	etc.	etc.			**40**
Fachspezifische Theorie und Praxiserfahrung	Fachliche Theorie	Je nach Thema	I- VII	10	
	Fachliche Ergänzung	Je nach Thema	I- VII	10	
	Umsetzung in Praxis	Je nach Thema	I- VII	20	**40**
	(bitte genauer beschreiben)				
Supervision und Peergroup	Supervision	Praktische Fälle Coachinginterventionen	I-VII	10	
	Hausaufgaben-bearbeitung, Übungen	Intervision	I-VII	5	
	etc.	etc.	I-VII	5	**20**
	(bitte genauer beschreiben)				
Selbsterfahrung	abhängig von Thema und Trainer (bitte genauer angeben)				**20**
Anforderungen					
			Summe Std.		**120**

12.2.5 Antrag auf Akkreditierung eines Bildungsangebots (Kurzcurriculum) durch die DGTA (für CTAs)

I. Persönliche Daten

Name:
Anschrift:
Qualifikation: ☐ CTA seit:
Ausgeübter Beruf:
Erfahrungen und Qualifikationen für das beantragte Bildungsangebot (tabellarisch):

II. Informationen zum beantragten Bildungsangebot (Kurzcurriculum)

Namen/Thema des Bildungsangebots (wie er auf der Teilnahmebescheinigung vorgesehen ist):	
Zielgruppe:	
Stundenumfang des Bildungsangebots insgesamt:	
Theorie (Stunden):	Supervision (Stunden):
Selbsterfahrung (Stunden):	Intervision (Stunden):
Praxistransfer (Stunden):	Kosten insgesamt: Kosten eines Teilnehmertags:
Der schriftliche Leistungsnachweis der Teilnehmer:innen erfolgt durch:	
Supervisor:in (TSTA / CTA-Trainer:in / PTSTA) des Bildungsangebots:	

Folgende Unterlagen liegen dem Antrag bei:

a) Ein Kurzcurriculum, aus welchem die Zielsetzung des Bildungsangebots, dessen Aufbau (Konzeptionalisierung) und Inhalte (einschließlich konkreter Themen) hervorgehen (max. 3 Din A4 Seiten)
b) Entwurf eines Flyers oder anderer Werbematerialien, die für dieses Bildungsangebot verwendet werden sollen
c) Bestätigung des:der Anbieters:in
d) Bestätigung des:der Supervisor:n
e) Unterschriebene Ethikrichtlinien für den:die Anbieter:in akkreditierter Bildungsangebote durch die DGTA (Ethikrichtlinien für Lehrende)

Ort/Datum

Unterschrift des:der Antragstellers:in

Bestätigung des:der Anbieters:in des akkreditierten Bildungsangebotes (Kurzcurriculum)

Name: _____

Anschrift: _____

Tel.: _____

Ich bestätige hiermit, dass ich das Kurzcurriculum entsprechend der Richtlinien zur Akkreditierung der DGTA durchführen werde.

Folgende Punkte habe ich zur Kenntnis genommen:

- Ich verpflichte mich dazu, das Bildungsangebot nach den Richtlinien der DGTA-Richtlinien für Weiterbildung durchzuführen.
- Ich versichere, dass bei der Durchführung des akkreditierten Bildungsangebotes (Kurzcurriculum) die Vorgaben der DGTA eingehalten werden.
- Ich bin der DGTA gegenüber verantwortlich für die entsprechende Durchführung des Bildungsangebotes (Organisation, Inhalte und Methoden), auch wenn ich andere Lehrkräfte hinzuziehe.
- Die Teilnahmebescheinigung berechtigt nicht zum Führen eines Titels.
- Die einzelnen Einheiten können als Bestandteil für die Weiterbildung zum:zur Transaktionsanalytiker:in anerkannt werden, sofern sie durch eine:n lehrenden Transaktionsanalytiker:in durchgeführt werden.
- Bei der Durchführung durch CTAs kann das Bildungsangebot unter „andere berufliche Weiterbildungsstunden" angerechnet werden.
- Das Bildungsangebot stellt keine Weiterbildung zum:zur Transaktionsanalytiker:in dar.
- Die Außendarstellung und Werbung ist in einer Form zu gestalten, dass hierzu Missverständnisse vermieden werden.
- Folgende Sätze/ Siegel können zur Werbung verwendet werden: Das Bildungsangebot (alternativ: das Modul/die Fortbildung/das Kurzcurriculum) ist von der DGTA akkreditiert.
- Das von der DGTA dafür vorgesehene Siegel.
- Die Bezeichnung des Bildungsangebots muss vom Weiterbildungsausschuss (WBA) der DGTA genehmigt werden.
- Die Ausstellung der Bescheinigung für die Teilnehmer:innen erfolgt durch die DGTA. Die Gebühr beträgt pro Bescheinigung 100 €.
- Ich muss die Bearbeitungskosten als CTA in Höhe von 100 € und als PTSTA in Höhe von 200,00 € an die DGTA-Geschäftsstelle überweisen.
- Ich muss die jährlichen Lizenzgebühren an die DGTA-Geschäftsstelle überweisen pro Jahr, in dem das Bildungsangebot durchgeführt wird. Für CTAs sind das 100 € und für alle Lehrenden 200 €. Die erste Zahlung ist mit der Genehmigung fällig.
- Der WBA der DGTA kann aus gegebenen Anlass Auflagen machen bzw. die Akkreditierung des Kurzcurriculums entziehen.

Ort/Datum

Unterschrift

Bestätigung des:der lehrenden Supervisor:in des zur Akkreditierung vorgelegten Bildungsangebots (Kurzcurriculum)

Name: _____

Anschrift: _____

Tel.: _____

PTSTA/CTA Trainer:in/TSTA seit: _____

Hiermit bestätige ich, dass ich das vorgelegte Bildungs-

angebot von Herrn:Frau

zur Akkreditierung durch die DGTA befürworte und dieses auf Anfrage supervidieren werde.

- Ich übernehme die Verantwortung, den:die Antragsteller:in formal und inhaltlich zu beraten, bei Konflikten zu unterstützen und bei Bedarf ethische Fragestellungen aufzugreifen und zu besprechen.

- Ich zeichne mich verantwortlich, dass die Durchführung entsprechend den vorgesehenen Richtlinien der DGTA erfolgt und das vorgelegte Konzept inhaltlich stimmig ist und die Rahmenbedingungen entsprechend angemessen sind.

- Ich werde den WBA informieren, wenn ich durch eine mögliche Supervision des bezeichneten Bildungsangebots Einschränkungen (ohne Benennung von Gründen und Inhalten) sehen würde, die eine erneute Prüfung der Planung und Durchführung des Kurzcurriculums erforderte.

Ort/Datum

Unterschrift

Antrag auf Akkreditierung eines Bildungsangebots (Kurzcurriculum) durch die DGTA (für PTSTAs/CTA Trainer:in/TSTAs)

I. Persönliche Daten

Name:
Anschrift:
PTSTA/CTA Trainer:in/TSTA seit:
Profession:
Erfahrung und Qualifikation für den Bereich, in welchem das Bildungsangebot erfolgen soll (tabellarisch):

II. Informationen zum Bildungsangebot, das durch die DGTA akkreditiert werden soll

Namen des Bildungsangebots (-bescheinigung):	
Zielgruppe:	
Stundenumfang des Bildungsangebots insgesamt:	
Theorie (Stunden):	Supervision (Stunden):
Selbsterfahrung (Stunden):	Intervision (Stunden):
Praxistransfer (Stunden):	
Der schriftliche Nachweis der Teilnehmer:innen erfolgt durch:	

Folgende Unterlagen liegen dem Antrag bei:

- Ein Kurzcurriculum, aus welchem die Zielsetzung des Bildungsangebots, dessen Aufbau und Inhalte (einschließlich konkreter Themen) hervorgeht (ca. 3 DinA4 Seiten)
- Bestätigung des:der Anbieter:s:in
- Entwurf eines Flyers und anderer Werbematerialien, die für diese Weiterbildung verwandt werden sollen

Ort/Datum

Unterschrift des:der Antragsteller:s:in

13 SABBATICAL- UND EMERITUS-STATUS (ANALOG ZU ITAA)

- Beide Stati entbinden alle Lehrenden (TSTA, CTA-Trainer, PTSTA) von der Teilnahme an der Lehrendenkonferenz, deren Einladungen und Protokolle sie weiter erhalten
- Supervisionen/Selbsterfahrung für CTA's und PTSTA's von diesen Lehrenden werden weiterhin anerkannt
- Der Sabbatical-Status unterbricht für PTSTA´s die 7-Jahres-Regel nicht (DGTA-Beschlüsse haben keinen Einfluss auf EATA-Verträge)
- Nur der Emeritus-Status beinhaltet einen reduzierten Jahres-Beitrag von 25 €
- Bezeichnung: Lehrende:r em. (Emeritus)

Die Status-Veränderung wird beim WBA beantragt, der WBA empfiehlt dem DGTA-Vorstand die Veränderung des Mitgliederstatus zur Beschlussfassung, der Vorstand vergibt den neuen Status an das lehrende Mitglied.

14 ERWEITERUNGEN UND GEBÜHRENORDNUNG FÜR DGTA-ZERTIFIKATE

14.1 Gebührenordnung

TA-Berater:in	€ 100,00
TA-Mediator:in	€ 100,00
TA-Coach	€ 100,00
TA-Pädagoge	€ 100,00
Transaktionsanalytische Praxiskompetenz	€ 100,00
Transaktionsanalytiker:in (CTA) im Anwendungsfeld X u. Supervision:	€ 300,00
Zertifizierung eines Kurz-Curriculums:	€ 100,00
Genehmigung eines Kurz-Curriculums:	€ 200,00
Jährliche Lizenzgebühr für ein Curriculum CTA‘s:	€ 100,00
Jährliche Lizenzgebühr für ein Curriculum alle anderen Lehrenden:	€ 200,00

14.2 Erweiterungen der Zertifikate

Die Lehrenden übernehmen die Prüfung der Voraussetzungen für weitere Zertifikate

14.3 Erweiterung der Zertifikate NUR für CTAs

Die Lehrenden bestätigen mit einem Endorsement die Praxiserfüllung im Feld für die Erweiterung der Zertifikate

15 ETHIK-RICHTLINIEN UND RICHTLINIEN FÜR DIE BERUFSPRAXIS

15.1 Deontologische Richtlinien

Die folgenden deontologischen Richtlinien wurden auf der Basis der EATA- und ITAA-Ethikrichtlinien sowie anderer relevanter Erklärungen entwickelt und sollen die Mitglieder der nationalen Verbände über die ethischen Kriterien informieren, die für die Ausübung ihrer professionellen Tätigkeit verbindlich sind. Auch die Öffentlichkeit kann sich so ein Bild machen, welches Berufsethos bei EATA-Mitgliedern erwartet werden kann. Der vollständige EATA-Ethik-Code steht auf der EATA-Website unter http://www.eatanews.org/eata-2/ethics/ zur Verfügung.

Die Mitgliedschaft oder der Weiterbildungsvertrag eines Mitglieds kann durch die nationalen Verbände ausgesetzt werden, wenn das Verhalten des Mitglieds den Grundprinzipien, wie sie in den Richtlinien niedergelegt sind, nicht entspricht und wenn es trotz Ermahnungen durch Kollegen:innen oder die nationale Gesellschaft nicht gewillt ist, dieses zu ändern.

In den Ethik-Richtlinien der einzelnen nationalen und regionalen Organisationen können weitere Anforderungen niedergelegt sein, die die Mitglieder kennen sollten.

A. Richtlinie 1

Ein EATA-Mitglied ist der Achtung der Menschenwürde verpflichtet. Es wird erwartet, dass das Mitglied jedwede Form von Diskriminierung oder Unterdrückung mit seinem Verhalten weder fördert noch billigend duldet.

B. Richtlinie 2

EATA-Mitglieder sollen sich geringschätziger Äußerungen oder Anspielungen enthalten, die das Ansehen, die Qualifikation oder die Persönlichkeit anderer Mitglieder herabsetzen. Sie sollten sich ihrer Verantwortung als Repräsentant:en:innen der EATA und der Transaktionsanalyse, zumal wenn sie sich öffentlich äußern, bewusst sein. Offen und direkt geäußerte, objektive Kritik hingegen ist willkommen.

C. Richtlinie 3

Es ist die vordringlichste fürsorgliche Pflicht der EATA-Mitglieder, Klienten:innen bestmöglich zu behandeln und ihnen weder absichtlich noch fahrlässig durch ihr Handeln Schaden zuzufügen.

D. Richtlinie 4

EATA-Mitglieder sollten bemüht sein, in ihren Klienten:innen das Bewusstsein von Würde, Autonomie und persönlicher Verantwortlichkeit sowie die Fähigkeit, danach zu handeln, zu entwickeln.

E. Richtlinie 5

Es gehört zu einer ethisch verantwortungsvollen Praxis der Transaktionsanalyse, dass ein EATA-Mitglied mit Klienten:innen nach entsprechender Vorinformation eine vertraglich festgelegte Arbeitsbeziehung eingeht und beide willens und in der Lage sind, den Inhalt des Vertrages zu erfüllen. Sofern ein:e Klient:in nicht in der Lage oder bereit ist, im Rahmen dieser vertraglichen Arbeitsbeziehung verantwortungsvoll zu handeln, muss das EATA-Mitglied die Arbeitsbeziehung lösen, ohne dass dem Klienten/der Klient:in dadurch ein Schaden entsteht.

F. Richtlinie 6

Ein EATA-Mitglied darf die Beziehung zu Klienten:innen auf keinerlei Weise ausnutzen, weder finanziell oder sexuell noch auf sonst irgendeine Art und Weise. Sexuelle Beziehungen zwischen EATA-Mitgliedern und ihren Klienten:innen, Supervisanden:innen oder Trainees sind untersagt.

G. Richtlinie 7

EATA-Mitglieder werden einen Vertrag nicht eingehen oder aufrechterhalten, wenn andere Aktivitäten oder Beziehungen zwischen sich und ihren Klienten diesen Vertrag gefährden könnten.

H. Richtlinie 8

Die Beziehungen zwischen EATA-Mitgliedern und ihren Klienten:innen sind durch den jeweiligen Vertrag definiert. Die professionelle Beziehung endet mit Auslaufen des Vertrags. Bestimmte berufliche Verantwortlichkeiten bleiben jedoch auch nach Vertragsbeendigung bestehen.

Dazu gehört unter anderem,

- die vereinbarte Vertraulichkeit beizubehalten (Schweigepflicht),
- die frühere Beziehung nicht zum eigenen Nutzen zu missbrauchen,
- Vorkehrungen für die notwendige Nachbetreuung zu treffen, falls dies notwendig ist.

I. Richtline 9

Das Anbieten und Erbringen von Dienstleistungen durch EATA-Mitglieder für ihre Klienten:innen und/oder Trainees geschieht in voller Verantwortung und im Wissen um die Gesetze des Staates und/oder Landes, in welchem sie arbeiten.

J. Richtlinie 10

Mit dem Eingehen einer Arbeitsbeziehung muss für die Klienten:innen auch ein geeignetes Umfeld geschaffen werden. Dazu gehören Vereinbarungen über die zu wahrende Vertraulichkeit (Schweigepflicht), informierte Zustimmung („informed consent“) zum angewandten Verfahren und mögliche Risiken sowie Maßnahmen, die dem Schutz und der Unversehrtheit der Person dienen.

K. Richtlinie 11

Wenn EATA-Mitgliedern bewusstwird, dass persönliche Konflikte oder medizinische Probleme die vertragliche Beziehung beeinträchtigen könnten, müssen sie den Vertrag entweder auf eine professionell verantwortungsvolle Weise lösen oder sicherstellen, dass der:die Klient:in alle Information hat, die nötig sind, um sich für oder gegen den Verbleib in dieser Beziehung zu entscheiden.

L. Richtlinie 12

EATA-Mitglieder verpflichten sich, Kollegen:innen, von denen sie glauben, dass sie sich in einer ethisch nicht vertretbaren Art und Weise verhalten, darauf anzusprechen und, wenn es zu keiner Lösung kommt, den zuständigen Gremien zu melden.

M. Richtlinie 13

EATA-Mitglieder, die in ihren Berufen die Transaktionsanalyse einsetzen, sollten sich in ihren Anwendungsfeldern über aktuelle Entwicklungen informieren und fortbilden, indem sie beispielsweise Konferenzen und Seminare besuchen, Fachartikel schreiben und lesen sowie die Interessen des Verbands kennen und vertreten.

15.2 Richtlinien für die Berufspraxis

Die folgenden Richtlinien gelten für alle EATA-Mitglieder.

15.2.1 Titel

A. Zertifizierte Transaktionsanalytiker:innen können folgende Titel tragen:

- Zertifizierte:r Transaktionsanalytiker:in (Beratung)
- Zertifizierte:r Transaktionsanalytiker:in (Pädagogik/Erwachsenenbildung)
- Zertifizierte:r Transaktionsanalytiker:in (Organisation)
- Zertifizierte:r Transaktionsanalytiker:in (Psychotherapie)

B. Zertifizierte Transaktionsanalytiker:innen, die qualifiziert sind, TA zu lehren und/oder zu supervidieren oder die sich in Weiterbildung zu einer solchen Qualifikation befinden, können entsprechend die folgenden Titel tragen:

- Lehrende:r und/oder Supervidierende:r Transaktionsanalytiker:in (TSTA);
- CTA-Trainer:in
- Lehrende:r und/oder Supervidierende:r Transaktionsanalytiker:in unter Supervision (PTSTA)

Das Anwendungsfeld wird ebenfalls angegeben.

15.2.2 Grundlegende Prinzipien der Werbung

A. Prinzip 1

Wer einen Weiterbildungsvertrag unterzeichnet hat, kann als Bezeichnung verwenden: „in Weiterbildung zum:zur Transaktionsanalytiker:in“ (Beratung, Pädagogik/Erwachsenenbildung, Organisation, Psychotherapie). Andere Bezeichnungen sind nicht zulässig.

B. Prinzip 2

Die Begriffe „Transaktionsanalytische Gruppe“, „Transaktionsanalytische Behandlung/Beratung/Psychotherapie“ und ähnliche sind nur dann zu verwenden, wenn der:die Anbietende in dem entsprechenden Verfahren zertifiziert ist.

C. Prinzip 3

Mitgliedschaftsstatus sowie Art und Stadium der Ausbildung sind – etwa auf Broschüren – eher auszuschreiben als mit Initialen abzukürzen, da sie für Außenstehende kaum zu verstehen sind. Beispiele sind: „Mitglied der … (jeweiligen nationalen Organisation), „in Weiterbildung“, „Zertifizierte:r Transaktionsanalytiker:in “ oder „Lehrende:r und Supervidierende:r Transaktionsanalytiker:in unter Supervision“.

D. Prinzip 4

Die Bezeichnungen „Transaktionsanalytiker:in (Beratung, Pädagogik/Erwachsenenbildung, Organisation, Psychotherapie)“, „Lehrende:r und/oder Supervidierende:r Transaktionsanalytiker:in unter Supervision“, „CTA-Trainer:in“ und „Lehrende:r und/oder Supervidierende:r Transaktionsanalytiker:in (Beratung, Pädagogik/Erwachsenenbildung, Organisation, Psychotherapie)“ dürfen nur Mitglieder tragen, die sich entsprechend qualifiziert und daher den genannten Status erreicht haben.

E. Prinzip 5

Nur Lehrende und/oder Supervidierende Transaktionsanalytiker:innen unter Supervision, CTA-Trainer:innen und Zertifizierte Lehrende und/oder Supervidierende Transaktionsanalytiker:innen können eine TA-Weiterbildung anbieten, die von der nationalen Organisation, der EATA oder der ITAA anerkannt wird.

F. Prinzip 6

Aussagen, die die Zustimmung oder Anerkennung durch eine:n bestimmte:n Lehrende:n andeuten, sind zu unterlassen. Der Gebrauch des Namens eine:s:r Lehrende:n zur Aufwertung des eigenen Status wird nicht als professionelles Verhalten erachtet.

G. Prinzip 7

Der Zusammenschluss mit jemandem aus einer anderen Mitgliederkategorie soll nicht dazu benutzt werden, um, etwa in einem Druckstück, den Anschein zu erwecken, das eigene Zertifikat läge in derselben Kategorie. Trainees mit einem Vertrag müssen, um deren Übereinstimmung mit den Richtlinien zu gewährleisten, ihre Werbung mit ihre:m:r Mentor:in absprechen.

H. Prinzip 8

Es ist untersagt, mit Behauptungen zu werben, wie „TA wird dein Leben verändern“, weil dies ein unseriöses Versprechen ist.

I. Prinzip 9

Die Gesellschaften – EATA, ITAA, nationale Organisationen – unterstützen Individuen und nicht Produkte. Daher sollte Produktwerbung etwa für Bücher, Kassetten und T- Shirts von Lehr- und Weiterbildungsankündigungen sowie von Aussagen über den eigenen Mitgliedschaftsstatus getrennt gehalten werden.

J. Prinzip 10

Der Begriff „Transaktionsanalyse“ darf nicht auf eine Weise verwendet werden, die nahe legt, dass eine der Gesellschaften einem Individuum oder einer Organisation ein besonderes Privileg oder eine Art Alleinvertretungsanspruch an der Transaktionsanalyse zuerkannt habe.

15.2.3 Zum Umgang mit dem Markenzeichen und Richtlinien für die Verwendung des TA-Logos

- Das TA-Logo – die drei übereinanderstehenden Kreise – ist das Markenzeichen der übergeordneten Gesellschaft für Transaktionsanalyse. Es zeigt die zertifizierte Mitgliedschaft in der ITAA, EATA oder in anderen Organisationen an, welche sich alle wechselseitig anerkennen. Nur zertifizierte Mitglieder dürfen das Logo auf Briefpapier, Visitenkarten, Broschüren etc. verwenden.
- Alle drei Kreise sollen denselben Durchmesser haben und senkrecht übereinanderstehen.
- In den Kreisen dürfen von oben nach unten ausschließlich die Buchstaben P, A und C stehen oder entsprechend die Begriffe Parent, Adult, Child. Es ist erlaubt, die Buchstaben und Worte in die jeweilige Landessprache zu übersetzen.
  Für Deutschland gilt: In den Kreisen dürfen von oben nach unten ausschließlich die Großbuchstaben EL, ER und K stehen oder entsprechend die Begriffe Eltern-Ich, Erwachsenen-Ich, Kind-Ich.
- Andere Begriffe, die mit „EL-“, „ER-“ oder „K-“ anfangen, dürfen nicht von den Kreisen ausgehend dargestellt werden.
- Das TA-Logo darf nicht mit Symbolen kombiniert werden, die eine religiöse, politische, philosophische oder andere Bedeutung haben.

15.2.4 Empfehlungen zur beruflichen Etikette

- Weiterbildungsverträge mit Trainees, die bei anderen Lehrende:n unter Vertrag stehen, sind erst nach einem angemessenen Verhandlungsprozess und nach einem korrekten Mentoren:Mentorinnenwechsel abzuschließen.
- Es ist nicht statthaft, anderen Mitgliedern WeiterbildungsKandidaten:innen oder Klienten:innen abzuwerben.
- Die Verträge zwischen Mitgliedern und ihren Klienten:innen oder von Mitgliedern untereinander haben klar und korrekt zu sein.
- Titel sollten der Form entsprechen, die in den EATA-Richtlinien für die Berufspraxis dargestellt wird. Dies betrifft sämtliche Anzeigen, Briefköpfe oder andere Werbung. Es sind weder andere Titel noch Kombinationen von Titeln zu verwenden. Wenn ein:e Mentor:in Kandidaten:innen in einem Anwendungsbereich weiterbildet, für den er oder sie nicht zertifiziert wurde, sollte das gesondert erwähnt werden. Ebenso sollte jede von der ITAA oder EATA gewährte Ausnahme gesondert vom offiziellen Titel aufgeführt werden.

HINWEISE:

- Die Übersetzung des „EATA Ethical Code“ findet sich in Kapitel 13.1.
- Die ETHIK-Richtlinien der DGTA finden sich im Kapitel 13.2.

15.3 Ethikberater:in der EATA

EATA ist die Dachorganisation der affiliierten Organisationen. Jede nationale Organisation hat ihr eigenes Ethik-Komitee, deontologische Regeln und Verfahrensweisen und die Verantwortung für die Einhaltung der Ethik-Richtlinien und der Richtlinien für die Berufspraxis zu achten.

Sämtliche Beschwerden werden jeweils direkt von den nationalen Organisationen bearbeitet. Die EATA Ethik Advisor haben eine beratende Rolle und stehen in ethischen Fragen mit Rat und Tat zur Seite, wenn nationale Organisationen oder deren Mitglieder die Fragen selbst nicht lösen können. In Ausnahmefällen kann er:sie direkt bei Verstößen gegen die Ethikrichtlinien oder die Richtlinien für die Berufspraxis von den nationalen Organisationen oder deren Mitgliedern angerufen werden. Er:sie kann über die EATA Geschäftsstelle kontaktiert werden.

Die EATA Ethic Advisor (Ethikberater:in) haben folgende Aufgaben:

- Implementierung der Ethik-Richtlinien und der Richtlinien für die Berufspraxis in den nationalen Organisationen
- Definition von ethischen Prinzipien
- Ausarbeitung der Satzung für die Verfahren und Prinzipien, welche für die angeschlossenen Organisationen bindend sind.

Die Rolle der EATA Ethics Advisor fokussiert auf Prävention und Bildung, wie z.B. “schwierige” Themen, Workshops auf Kongressen, Information und Artikel.

Die EATA Ethics Advisor bieten ihren Mitgliedern (affiliierte Assoziationen) Unterstützung. Darüber hinaus können die Ethic Advisor oder ihre Vertreter:innen bereitstellen:

- Beratung, Supervision, Mediation und Schlichtung.
- Unterstützung für eineee affiliierte Assoziation, um ausreichend “neutrale” Personen zu finden, um einen Fall zu untersuchen.
- Unterstützung bei der Gründung eines Ethik-Komitees für eine affiliierte Assoziation.
- Die EATA Ethic Advisor konfrontieren eine affiliierte Assoziation, wenn ein Prozess unklar oder nicht korrekt war.

Einzelmitglieder können die EATA Ethic Advisor nach Informationen zu ethischen Fragestellungen kontaktieren. Wenn nötig werden die EATA Ethic Advisor auf die Einhaltung der entsprechenden Verfahren hinweisen.

Alle ethischen Themen/Angelegenheiten, die EATA oder eine affiliierte Assoziation direkt betreffen, werden vertagt auf die Entscheidungen der Zivilgerichtsbarkeit und – falls erforderlich – und die Formulierung von Sanktionen (wie Aussetzung der Mitgliedschaft, Ausschluss etc.).

15.4 Verfahrensregeln für Beratung, Mediation und Schlichtung

15.4.1 Verfahren für Beratung

Affiliierte Assoziationen und Einzelmitglieder können die EATA Ethic Advisor kontaktieren, wenn sie Fragen zur Ethik und ethischen Verfahren haben. Die Ethic Advisor werden die Beratung geben oder eine:n Vertreter:in benennen, der:die sich mit der Angelegenheit beschäftigt. Alle Beratungen unterliegen der Vertraulichkeit.

15.4.2 Verfahren für Mediation

Das Mitglied oder die Assoziation kontaktiert die EATA Ethic Advisor per Brief, Email oder Telefon und erläutert die Situation.

Die EATA Ethic Advisor unterstützen das Mitglied oder die Assoziation, die Situation zu klären und herauszufinden, welche nächsten Schritte angemessen sind.

Falls nötig, gehen die EATA Ethic Advisor mit der Erlaubnis dem:der die Beratung anfragenden Mitglied oder Assoziation auch in Kontakt mit der anderen Partei, um die Situation weitergehend zu klären. Das kann z.B. der Fall sein, wenn Informationen fehlen oder Missverständnisse und Gerüchte vorliegen.

In Ausnahmefällen können die EATA Ethic Advisor selbst in die Mediation eingreifen – und nur, wenn alle Seiten einverstanden sind. Normalerweise bleibt die Aufgabe eine Mediation zu ermöglichen, innerhalb der affiliierten Organisation.

Wenn EATA direkt involviert ist, werden die Ethic Advisor eine:n Mediator:in vorschlagen. Beide Parteien müssen mit dem:der vorgeschlagenen Mediator:in einverstanden sein.

Die EATA Ethic Advisor übernehmen nicht die Rolle des:der Mediator:s:in.

Beide, der:die Mediator:in und der EATA Ethic Advisor handeln einen klaren Vertrag über Ziel, Zeitrahmen, Häufigkeit von Treffen und Teilung der Kosten aus.

Sobald die Mediation abgeschlossen ist, informieren die beteiligten Parteien und der:die Mediator:in die EATA Ethic Advisor per Brief über das Resultat (ein Brief, unterschrieben von allen Beteiligten und dem:der Mediator:n).

Falls das Ziel des Mediationsverfahrens nicht im vereinbarten Zeitrahmen erreicht werden kann, informiert der:die Mediator:n die EATA Ethic Advisor über die aktuelle Situation des Verfahrens. Er:sie kann dem EATA Ethic Advisor einen Vorschlag für weitere Schritte machen (z.B. eine Verlängerung der Mediation oder alternative eine Schlichtung oder Untersuchung).

Die EATA Ethic wird den Vorschlag diskutieren und nächste Schritte festlegen. Wenn er:sie mit einer Verlängerung des Mediationsverfahren einverstanden ist, wird ein neuer Vertrag ausgehandelt. Wenn der Vorschlag ist, einen weiteren Schritt zu tun (z.B. Schlichtung oder Untersuchung), werden die EATA Ethic Advisor darin unterstützen, eine geeignete Person für die Schlichtung oder eine Untersuchungskommission zu finden.

15.4.3 Verfahren für Schlichtung

TYP A: Beide betroffenen Parteien schließen eine vertragliche Vereinbarung, wer der:die Schlichter:in sein wird. Der:die Schlichter:in wird eine Entscheidung bezogen auf den Fall treffen. Diese Entscheidung muss von beiden betroffenen Parteien akzeptiert werden.

Typ B: Jede Partei wählt eine Person als Vertreter:in. Diese beiden Vertreter:innen einigen sich auf eine Person als Schlichter:n. Die Entscheidung wird dann von diesen drei Personen getroffen und muss von allen beteiligten Parteien akzeptiert werden.

Die Rolle der EATA Ethic Advisor im Schlichtungsverfahren:

Unterstützung, eine:n Schlichter:in zu finden und einen klaren Vertrag zu formulieren. Detaillierte Information zu diesem Verfahren können bei den EATA Ethics Advisor angefragt werden.

Sobald das Schlichtungsverfahren abgeschlossen ist, informieren die beteiligten Parteien und der:die Schlichter:in die EATA Ethic Advisor per Brief über das Ergebnis (ein Brief von allen Parteien und dem:der Schlichter:n unterschrieben).

Schlichtung ist die letzte mögliche Intervention, die EATA anbieten kann.

Die EATA Ethic Advisor informieren alle beteiligten Parteien, dass der Fall abgeschlossen ist und keine weitere Intervention angeboten werden kann.