Anlage 1

Transaktionsanalyse

2022 - 2025

TA-Ausbildung Köln

Ausbildung
TransaktionsanalytikerIn

Klaus Holetz

Seit Herbst 2006 haben wir unser Angebot im Bereich berufliche Weiterbildung erweitert. Mit Klaus Holetz haben Sie einen Transaktionsanalytiker aus dem Bereich Organisation DGTA-O, der ebenso eine systemische Beraterausbildung abgeschlossen hat und als Senior-Coach Mitglied im DBVC (Deutscher Bundesverband Coaching) ist. Er leitet die Ausbildung.

Im Interesse der intensiven Lern- und Arbeitsmöglichkeiten innerhalb einer fortlaufenden Gruppe verpflichten sich die TN jeweils für mindestens ein Jahr.
Voraussetzung für die 3-jährige DGTA-zertifizierte Qualifizierung zur/zum "Transaktionsanalytischen BeraterIn" bzw. „COACH-DGTA (5-tägiges Zusatzcurriculum) und zur anschließenden TA-Fortgeschrittenen-Ausbildung mit der Möglichkeit zur Prüfung (CTA-O) ist die Teilnahme an dem TA-Grundlagenseminar TA-101 und der Wille sich selbst zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Die Transaktionsanalyse

- ist eine von Eric Berne entwickelte psychologische Theorie und Methode, die Menschen hilft, effektiver zu kommunizieren. Und zwar sowohl in privaten Beziehungen, als auch in beruflichen Kontexten. Sie ist dazu geeignet, das Potential der eigenen Persönlichkeit zu entwickeln und auszuschöpfen.
- ist ein Persönlichkeitskonzept, das hilfreich ist, innere Prozesse und lebensgeschichtliche Entwicklungen zu verstehen.
- ist ein Kommunikationskonzept, das die Möglichkeit dazu bietet, zwischenmenschliche Kommunikation zu beschreiben und zu erklären.
- ist ein Beratungs- und Therapiekonzept, das dabei hilft, psychische Erkrankungen und Störungen zu behandeln und individuelles Wachstum zu fördern
- ist ein Gruppendynamik-Konzept, das uns hilft, Gruppendynamiken zu verstehen und zu steuern

Heute beinhaltet die TA u.a. Konzepte zur:

- **Persönlichkeits-Analyse**
- **Beziehungs-Analyse**
- **Gruppen-Analyse**
- **Analyse und Steuerung von sozialen Systemen**

Die Transaktionsanalyse bietet Modelle zum Beobachten, Beschreiben, Verstehen und Behandeln der menschlichen Persönlichkeit und der sozialen Beziehungen zwischen Individuen und sozialen Systemen und sie bietet Konzepte zur Persönlichkeitsanalyse, zur Beziehungsanalyse, zur Gruppendynamik und Gruppenanalyse und zur Analyse und Steuerung von sozialen Systemen.

In der Ausbildung können wir mit TA Antworten finden auf ihre existentiellen Fragen wie z.B.:

- Wer bin ich?
- Warum bin ich geworden, wie ich bin?
- Wie verhindere ich zu bekommen, was ich mir wünsche?
- Was fehlt mir, um mich zu verändern?
- Wie bringe ich mich autonom und konstruktiv in soziale Systeme ein?
- Wie komme ich zu einer ok:ok-Grundposition?

Ziel:

Die TA-Ausbildung bietet eine profunde Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit und deren Entwicklung sowie eine vertrauensvolle Unterstützung durch und in der Gruppe. Das Programm umfaßt die TA-Theorie mit Praxisbezug Wirtschaft, Organisation und Unternehmensführung und bietet dem Praktiker anhand eigener Beispiele Erfahrungsaustausch und Supervision zur:

- Professionalisierung der persönlichen, zwischenmenschlichen und beruflichen Kompetenz
- Erweiterung des praktischen und methodischen Repertoires in Training, Beratung, Veränderungs- und Entwicklungsarbeit
- ganzheitlicher Kompetenzaufbau in Bezug auf Methoden-/Sozial-/System-/Emotionale Kompetenzen
- Entwicklung einer professionellen, ethischen Arbeitshaltung zu Menschen und Organisationen

Zielgruppe:

Dienstleistung hat Zukunft. Mit dem Wachstum der Nachfrage steigt allerdings auch die Frage nach der Kompetenz und der professionellen Ausrichtung. Die Notwendigkeit steigt, neben dem fachlichen Hintergrund und der Methodenkenntnis den sozialpsychologischen Hintergrund in die tägliche Arbeit einzubeziehen. Diesem Anspruch kann durch berufsbegleitende Weiterbildung am besten entsprochen werden

- Management
- Verantwortliche im Bereich Personalentwicklung
- OrganisationsentwicklerInnen, UnternehmensberaterInnen
- Verantwortliche in Veränderungsprojekten
- Coaches
- TrainerInnen für Kommunikation, Verhalten und Personalarbeit
- Führungskräfte
- ProjektleiterInnen
- BeraterInnen
- Change-Agents

die sich persönlich und professionell weiterentwickeln wollen und Interesse an Konzepten, Methoden und praxisorientierter Anwendung der TA in ihrem Bereich / Betrieb haben.

Voraussetzungen:

Sie sollten mindestens 3 Jahre praktische Berufserfahrung in einem der o.a. Tätigkeitsfelder besitzen und Anwendungsmöglichkeiten im (Berufs)Alltag haben. Sie verfügen über psychische Gesundheit. Ein Vorgespräch ist mit dem Lehrtrainer vorgesehen.

Orte:

Jährlich finden sechs Bausteine in Köln statt (NEUES LERNEN), incl. einer 2-tägigen Selbsterfahrungseinheit / Persönlichkeitsentwicklung.

Laufende TA-Basis-Ausbildungsgruppe

Diese laufende Ausbildungsgruppe ist offen für AusbildungskandidatInnen vom 1. bis zum 3. Ausbildungsjahr. Aufbauend auf den Grundkenntnissen aus einem 101-TA-Einführungskurs werden in der Ausbildungsgruppe die grundlegenden TA-Konzepte in vertiefter Form und anwendungsbezogen behandelt. Das bedeutet, die Konzepte werden inhaltlich erläutert und diskutiert, sie werden in kreativen Übungen und im Gruppenprozess persönlich erlebbar und in Beratungs- und Supervisionsgesprächen professionell erfahrbar.

Bestätigung / Zertifikate:

Jede/r TN erhält für jeden absolvierten Baustein eine Teilnahmebestätigung. Für Supervisionen und Intervisionen sowie für persönliche Arbeit gibt es je Baustein eine Bescheinigung.
Aufbauend auf die ersten drei Jahre, besteht für Interessierte die Möglichkeit, sich eine Zertifizierung als: **TA-BeraterIn** ausstellen zu lassen (s. nächster Absatz), bzw. sich auf die internationale Transaktionsanalyse-Prüfung mit Zertifikat (CTA Certified Transactional Analyst) vorzubereiten.

TA Praxiskompetenzbescheinigung / TA-BeraterIn / Coach DGTA:

Am Ende des 3. Weiterbildungsjahres kann die Zertifizierung "TA-BeraterIn", die auch einen Teil der Voraussetzungen für die Vorbereitung zur internationalen Transaktionsanalyse-Prüfung mit Zertifikat abdeckt (CTA - Certified Transactional Analyst). Darauf aufbauend gibt es ein 5-tägiges Modul, um die DGTA-Zertifizierung „Coach DGTA“ zu erlangen.
Hierfür ist die Teilnahme an einem "TA 101-Grundlagenkurs Theorie" erforderlich.

Termine 2025 -2028

Es gibt 15 Ausbildungstage je Ausbildungsjahr incl. Supervisionstagen.
Bildungsurlaub ist anrechenbar. Über Bildungsschecks informiert Sie das Institut NEUES-LERNEN, Köln, Herwarthstraße 22, 0221-514020.

Max. 12 Teilnehmer/innen (ab 11 TN gibt es einen weiteren kostenfreien zusätzlichen offenen Supervisionstag)
Preis: 3.300 € / je Ausb.Jahr

Inhalte der gesamten Basisausbildung (jährlicher Einstieg ist möglich)

In den ersten drei rollierenden TA-Ausbildungsjahren stehen folgende Themen im Vordergrund:

TA-Ausbildungsjahr (I) ***2025 – 2026***	***TA-Ausbildungsjahr (II)*** ***2026 – 2027***	***TA-Ausbildungsjahr (III)*** ***2027 – 2028***
Schwerpunktthemen: • *Lernziele, Vertragsarbeit, Planung* • *Verträge, Dreiecks-Mehrecks-Verträge* • *TA: Entwicklung, Grundwerte, Ziele* • *Ethik- Ethik-Richtlinien* • *TA-Anwendungsfelder* • *Ich-Zustände I (Struktur- und Funktionsmodell)* • *Transaktionen* • *Psychologische Spiele* • *Strokes* • *Entwicklungspsychologie nach Pamela Levin* • *Strukturierung der Zeit* • *Beratung und Training* • *Relational TA* • *Systemische TA* • *Supervision und Intervision* • *Selbsterfahrung* • *Persönlichkeitsentwicklg.* • *Standortbestimmung/Lern-berichte*	***Schwerpunktthemen:*** • *3-Welten-Modell: Identität, Rollen, Rollenmanage-ment und Haltung in der Rolle* • *Gruppenmodell* • *Gruppenprozesse* • *Ich-Zustände II (Diagnose + Pathologie)* • *Entwicklungspsychologie: Grundbedürfnisse, Hungerarten,* • *Grundpositionen,* • *Skriptentstehung, -analyse und -theorie* • *Racketsystem, Grund- und Ersatzgefühle* • *TA-Schulen* • *TA-Community* • *Supervision und Intervision* • *Selbsterfahrung* • *Persönlichkeitsentwicklg.* • *Standortbestimmung/Lern-berichte*	***Schwerpunktthemen:*** • *Neuentscheidungen* • *Engpässe* • *Symbiosen* • *Bezugsrahmen* • *Beratungshaltung, -ansätze und -prozesse* • *PPP* • *Passivität* • *Interventionen, Ziele, Techniken* • *Systemtheorie* • *Dynamik und Struktur in Gruppen und Organisat.* • *Gruppenprozesse* • *Organisationsentwicklung* • *Veränderungsprozesse managen* • *Teamentwicklung* • *Erweitern der pers. Kompetenz im Beraten + Unterstützen von Teams und Organisationen* • *Autonomie* • *Supervision und Intervision* • *Selbsterfahrung* • *Persönlichkeitsentwicklg.* • *Standortbestimmung/Lern-berichte*
Aktivitäten TN: • *Supervisionen* • *Intervisionen* • *Bandsupervisionen* • *Hausaufgaben*	***Aktivitäten der TN:*** • *Supervisionen* • *Intervisionen* • *Bandsupervisionen* • *Hausaufgaben*	***Aktivitäten der TN:*** • *eigene Projekte in Verbindung mit TA-Theorie* • *Bandsupervisionen* • *Kaskadensupervision*
• *Zusammenfassen der jeweils letzten Kurssequenz, Lerntagebuch mit Erfolgsprotokolle, Lernbericht, Literaturbearbeitung, Supervisionsberichte, Intervisionsberichte, Standortbestimmung*		

SELBSTERFAHRUNG
in den TA-Ausbildungsgruppen

Einmal pro Ausbildungsjahr findet ein Wochenend-Baustein **Gruppenselbsterfahrung** statt, in der Regel Freitag und Samstag oder Samstag und Sonntag. Hier empfehlen wir den Abend jeweils zum Nachwirken mit sich selbst zu reservieren.

In den Wochenend-Bausteinen geht es um folgende Inhalte:

TA-Basisausbildung:

1. TA- Ausbildungsjahr (Basis - Seite 5, Spalte 1):
   Aggressionsworkshop – *Einüben konstruktiven Umgangs mit Konfliktsituationen*

2. TA-Ausbildungsjahr (Basis - Seite 5, Spalte 2):
   Märchen & Skript – *Transaktionsanalytische Skriptarbeit mit klassischen Märchen*

3. TA-Ausbildungsjahr (Basis - Seite 5, Spalte 3):
   Lebensuhr – *Reflexion eigener Lebensthemen mit C.G. Jungs Lebensphasenmodell*

Fortgeschrittenengruppe:

4. TA-Ausbildungsjahr (Fortgeschrittene - Seite 11, Spalte 1):
   Enneagrammworkshop – *Ich bin ok, du bist ok, mit „Typisch ich! Typisch du!“ – Erleben eines dynamischen & wachstumsfördernden Persönlichkeitstypen Modells*

5. TA-Ausbildungsjahr (Fortgeschrittene - Seite 11, Spalte 1):
   Traumanalyse – *Einführung in das Deuten von Trauminhalten zur Erweiterung der Selbstreflexions- und -Steuerungskompetenz*

Prüfungsgruppe:

Ab dem 6. TA-Ausbildungsjahr (Prüfungsgruppe - Seite 11, Spalte 2) bis zur CTA-Prüfung finden keine Gruppenselbsterfahrungen mehr statt.

Es gibt für die TN die Möglichkeit, zusätzliche Einzelsitzungen zur Selbsterfahrung/-Reflexion und persönliche Weiterentwicklung zu buchen.
Die Selbsterfahrungseinzelsitzungen und -bausteine werden von Fr. Dr. Meyer-Prentice, SYS~TA~LO, durchgeführt.

Methoden und Gestaltung des Lernens:

Die grundlegenden TA-Konzepte werden in vertiefter Form und anwendungsbezogen behandelt. Sie werden inhaltlich erläutert und diskutiert, sie werden in kreativen Übungen und im Gruppenprozess persönlich erlebbar und in Beratungs- und Supervisionsgesprächen professionell erfahrbar. Zu allen Punkten gibt es Handouts zum Nachlesen.
Sie arbeiten an Ihren beruflichen, organisationalen Themen ebenso wie an Ihren persönlichen Fragestellungen. Hierzu erhalten Sie Unterstützung durch Supervision, Intervision und kollegiale Beratung. Ebenso entwickeln Sie Ihre professionelle Beraterkompetenz. Es kann je nach Lern-Dynamik das ein oder andere Theoriethema deshalb eingeschränkter vermittelt werden. Ein TA-Lernleitsatz heißt: Kontakt geht vor Kontrakt.

Meine Erfahrung als TA-Ausbilder ist die, dass zu Beginn der TA-Ausbildung die persönlichen Themen der TN in den Vordergrund rücken, bearbeitet werden wollen. In der Fortgeschrittenen-Ausbildung ändert sich der Fokus immer mehr auf die professionelle Rolle der TN.

Persönliche Arbeit: Selbsterfahrung und persönliche Arbeit / Persönlichkeitsentwicklung führe ich von Anfang an als wesentliche Lernerfahrung in meine Curricula ein. Es gibt weiterhin jährlich einen Selbsterfahrungs-Baustein mit Dr. Monika Meyer-Prentice. Einzelsitzungen à 2h können bei Bedarf gesondert gebucht werden. Durch Selbsterfahrungsanteile, persönliche Arbeiten, Feedback, Supervision, Einbringen persönlicher Themen in Selbsterfahrungsbausteinen, begleitet durch eine kontinuierliche Gruppe, entsteht heilende Persönlichkeitsentwicklung und Autonomie meiner Trainees.

Die *Methoden und Konzepte* der systemischen TA-O kann ich gut mit meinem betriebswirtschaftlichen Know-how als Kaufmann und ehemaliger „Interner“ verbinden. Der Bezug zu Problemlösungen in Organisationen (Effizienz und Effektivität) wird durch Beispiele, Übungen, Supervision und Beratung gegeben. Organisatorische und personale Fragestellungen in Organisationen werden durch den psychologischen Scheinwerfer beleuchtet. So kann zunehmend der ganze Mensch im Organisationskontext wahrgenommen, gefördert und unterstützt werden.
Ich gestalte meine Lernbausteine als ganzheitlichen Entwicklungsprozess, der nicht nur organisatorische und systemische, sondern auch Aspekte der Körperlichkeit, der Seele, des Geistes und der Spiritualität mit einschließt. Es gibt Gelegenheiten (Morgen- und Abendrunden / Abschlussrunden), persönliche Erfahrungen, Fragen und Träume, in den Lernprozess einzubringen.

Fallsupervision: Durch Fallarbeiten und anschließende Konzeptualisierung mit TA-Modellen, systemischen und betriebswirtschaftlichen Landkarten werden Diagnosemodelle und Interventionsmöglichkeiten entwickelt, angewendet und vertieft sowie stabilisiert. Im Laufe der Zeit entsteht so ein professionelles Selbstverständnis als TA'lerIn im Bereich Organisation. Hier kann z.B. eine ergänzende Qualifizierung in systemischer Strukturaufstellung/systemischer OE dabei unterstützen, mit einem systemischen Blick an organisationale Fragestellungen heranzugehen.

Gruppenaspekt: Um die Wirkungsweise der Dynamik in Gruppen und Organisationen zu bearbeiten, arbeite ich mit den eingebrachten Themen der Trainees. Sie lernen, wie sich Bedürfnisse von Teammitgliedern in Gruppenphasen zeigen. Auf der anderen Seite ist die TA-Lerngruppe selbst ein Modell des Lernens, mit ihrer Dynamik der Gruppe, in der sich Verabschieden und Ankommen von neuen Mitgliedern und der Integrationsprozess als Lernfeld zeigt. Hier lade ich immer wieder die Gruppe/den Einzelnen in der Gruppe ein, den persönlichen Platz und die persönliche Autonomie zu reflektieren, wodurch eine Transferleistung in der Arbeit meiner Trainees mit deren eigenen Gruppen möglich wird.

Weiterhin bietet das intensive Teilnehmen an der Entwicklung der anderen Gruppenmitglieder viele Gelegenheiten, die Wahrnehmung und die Sensibilität für eigene Themen und persönliche Entwicklungsprozesse als Trainee zu schärfen und diese aufzuarbeiten. Gruppendynamik findet in der Ausbildungsgruppe besondere Bedeutung, vor allem beim Start einer TA-Jahres-Gruppe mit den Bedürfnissen nach Schutz, Kontakt, Struktur.

Grobstruktur meiner Ausbildung: Meine Ausbildungsbausteine im 1.-5. Ausb.-Jahr gestalte ich zu ca. 1/3 Theorie, 1/3 Supervision und 1/3 Übungen.
Schon ab dem 4. Jahr (Fortgeschrittenengruppe) nehmen die eingebrachten Praxis-beispiele/Themen der TeilnehmerInnen noch mehr Raum als bisher ein. Es gilt, mit TA-Konzepten und Modellen auf Fragen der Identität, Autonomieentwicklung und Rollengestaltung in Kontexten der Trainees zu schauen und sich immer mehr mit dem methodischen Handwerkszeug des Coachings und der Organisationsberatung vertraut zu machen. Zur vertieften Auseinandersetzung gehören hierbei z.B. die TA-Vertragskonzepte, die Rollenidentität und die Fokusfindung, sowie O-Prozessgestaltung.

Identität als TA-O-Profi: Als TA'ler sind mir die EATA-Richtlinien ein wichtiger Wegweiser, denen ich selbst folge, in meine Ausbildung integriere und bei meiner Arbeit in Organisationen berücksichtige. In Bezug auf Organisationen finden sich meine professionellen Wurzeln innerhalb der TA in der Systemischen TA wieder. Damit entsteht etwas Neues in der Identität als O-Berater; d.h., der Blick auf Organisationen wird um die systemische Perspektive erweitert. Für den Erfolg von Veränderungsprozessen in Organisationen ist es mir wichtig, machbare Umsetzungsschritte zu entwickeln und dies mit den Menschen in den Organisationen zu tun, damit Veränderung gelingt. Zusätzliche Kenntnisse z.B. aus Projektmanagement, Betriebswirtschaft und Erkenntnisse aus anderen Schulen fließen je nach Kontextbedarf mit in die Weiterbildung ein. Hierbei hilft mir mein persönliches und betriebswirtschaftliches Know-how als ehemaliger "Interner".

Peergroups: Während der TA-Ausbildung richte ich Peergroups ein, um professionelle Themen zu beraten und gleichzeitig die beraterische Kompetenz zu erhöhen. Ebenso sucht sich jedes Jahr jeder TN einen anderen TN (Schattenpartner) um persönliche Themen zu besprechen und um Feedback zu geben und zu bekommen.
Dies fördert auch den persönlichen Kontakt und den privaten Austausch. Freundschaften entstehen unter den Teilnehmern, neues Gruppenlernen wird möglich.

Lehrtrainer - Transfer: Was ich selbst durch meine Lehrtrainer gelernt habe ist Folgendes:

- Durch die persönliche Art meiner Lehrtrainer gegenüber uns Trainees wurden wir eingeladen und ermutigt, uns mit der ganzen Person als Professionelle zu zeigen und uns dabei auch auf Reibung und kritische Auseinandersetzung mit dem Lehrtrainer einzulassen
- In Supervision zu persönlichen Themen einen persönlichen Prozess zu erleben, zu spüren und zu fühlen und dies auch auszuhalten
- Wertschätzend und ressourcenorientiert zu konfrontieren – vor allem bei störendem oder der Situation nicht angemessenen Verhalten
- Dass wichtige Entwicklungsschritte hin zur Autonomie häufig mit schmerzlichen Erfahrungen einhergingen.

Diese Lernerfahrungen gebe ich heute auch in meinen Ausbildungsgruppen weiter.

Lernerfahrungen: Ich erlebe, dass sehr viele gute Lernerfahrungen durch Supervision in den Lernbausteinen entstehen. Supervision hat dadurch einen hohen Stellenwert für mich und meine Trainees:

- Sie können sich mit ihren Anliegen zeigen und auf diese Weise ihre professionellen Fragestellungen bzw. Projekte reflektieren
- Mit professionellen Fragestellungen zu Kollegen zu gehen (Intervision) und sich damit Erleichterung zu verschaffen
- Supervision mit einem spürbaren Effekt von Erleichterung anzureichern (einen Schritt weiter sein)
- In der Ausbildungsgruppe – in einem geschützten Rahmen – zunehmend Fertigkeiten und Erfahrungen als Supervisor bzw. Coach oder Organisationsentwickler aufzubauen.
- Lernerkenntnisse durch Nachbetrachtung *(retrospektive Sinngebung/Weick)* bzw. Supervisionsberichte zu sammeln und die vorherige intuitive Arbeit mit TA-Konzepten zu hinterlegen
- Lernen, der eigenen Intuition zu vertrauen, nachdem sie angemessen mit Modellen und durch Reflexion geprüft wurde
- Im Laufe der Zeit zu lernen, in die Metaposition während der Beratung zu "gehen" und die Wahrnehmung diagnostisch zu prüfen, gleichzeitig im Kontakt mit dem Klienten/Supervisanden zu sein und das Vertragsziel im Auge zu behalten.

Später auf dem Weg zur Prüfung: Der CTA-Prüfungsprozess beinhaltet einerseits die konsequente reflektierende Auseinandersetzung mit der eigenen Person und der Arbeitsweise als OE-Berater in dem schriftlichen Teil der Arbeit und andererseits die professionell kritische und gleichzeitig wertschätzend und ressourcenorientierte Diskussion im mündlichen Teil der Prüfung. Der Nutzen ist einerseits ein Zugewinn an Wertschätzung für die eigene Person und Klarheit durch Supervision für Diagnose- und Interventionsprozesse.

TA-Kongresse fordern mich heraus, meine (neuen) Lehrthemen dort vorzustellen, für die TA-Ausbildung zu erweitern und zu reflektieren/evaluieren. Gleichzeitig kann ich etwas zurück-geben, was ich selbst als angehender TA'ler nutzbringend erfahren habe und kann somit etwas zur Verbandskultur beitragen. So zeige ich mich auch als aktives Mitglied im Verband und dokumentiere somit die professionelle Zugehörigkeit zur DGTA.

Gesamt-Überblick: Basis- und Fortgeschrittenentraining

Die Gesamt-Ausbildung zur/zum geprüften TransaktionsanalytikerIn gliedert sich in 4 Schwerpunkte:

Gliederung des Curriculums		Themen – Schwerpunkt
1	101 – Kurs: 3 Tage	- Einführung in die sy - Überblick über die g - Kennenlernen der L
2	Basiscurriculum: 1. – 3. Ausbildungsjahr	- Kennenlernen, Verti Anwenden der grun Anwendungsfeld Or - Im ersten Ausbildun mit den TA-Modelle - Im zweiten Jahr die Coaching. - Im dritten Jahr die A Systemen/Organisat - Außerdem: Ergänze Konzepte
3	Fortgeschrittenen-Curriculum: 4. – 5. Ausbildungsjahr	- Vertiefung der berei - Weitere TA-Konzep - Weitere Theorien u

TA – Fortgeschrittenencurricula

Fortgeschrittenencurricula **4.-5. Ausbildungsjahr**	**Examenscurricula** **ab 6. Ausbildungsjahr**
Ziele: • Die Fortgeschrittenengruppe soll den Trainees Gelegenheit bieten, sich nach der dreijährigen Weiterbildung in TA vertieft mit der Transaktionsanalyse auseinander zu setzen • TA-Konzepte mit weiteren O-Beratungs-Konzepten in Verbindung zu bringen	**Ziele:** Die Examensgruppegruppe soll den angehenden TA'lern Gelegenheit bieten, sich nach der fünfjährigen Weiterbildung in TA auf die Prüfung vorzubereiten • TA-Konzepte vertiefen und präsentieren
Schwerpunktthemen: • Wiederholen der TA-Modelle und Konzepte mit Vertiefung im Anwendungsfeld O • Weiterentwickeln der professionellen Identität • professionalisieren als TA'lerIn im Bereich O • Organisationsverständnis weiterentwickeln • Dynamik und Struktur in Gruppen und Organisationen vertiefen • TA-Diagnoselandkarten und syst. OE-Diagnoselandkarten als Interventionsinstrumente • Prozessorientierung in Veränderungsprojekten • Projekte planen, starten, controllen, evaluieren, beenden • Unternehmens-Kultur-Analyse-Instrumente • Supervision von Bändern	**Schwerpunktthemen:** • Examensvorbereitung • Wiederholen der TA-Modelle und Konzepte mit Vertiefung im Anwendungsfeld O in Bezug zur Examensvorbereitung • Weiterentwickeln der professionellen Identität • professionalisieren als TA'lerIn im Bereich O • Organisationsverständnis weiterentwickeln • Dynamik und Struktur in Gruppen und Organisationen vertiefen • Unternehmens-/Projekt-/Beratungskultur • Projekt für Level-1-Examen • Anfertigen der schriftlichen Prüfungsarbeit • Supervision von Prüfungsbändern
Aktivitäten der TN: • Zusammenfassen der jeweils letzten Kurssequenz • Lerntagebuch mit Erfolgsprotokolle • Lernberichte • Literaturbearbeitung • Supervisionsberichte • Intervisionsberichte • Standortbestimmung • DGTA-Kongressteilnahme • TA/O Fachgruppentreffen • TA-Selbsterfahrung / Persönlichkeitsentwickl.	**Aktivitäten der TN:** • Zusammenfassen der jeweils letzten Kurssequenz • Lerntagebuch mit Erfolgsprotokolle • Lernberichte • Literaturbearbeitung • Supervisionsberichte • Intervisionsberichte • Standortbestimmung • DGTA-Kongressteilnahme • TA/O Fachgruppentreffen • TA-Selbsterfahrung / Persönlichkeitsentw. • MOCK-Examen bei anderen TA-Ausbildern

Ziele des FGT / Fortgeschrittenentrainings

Verständnis für den professionellen Kontext

- Die TN lernen, eine kohärente, persönliche und kontextbezogene Vision als O-BeraterIn, die kongruent ist mit der Philosophie der TA zu artikulieren und zu diskutieren.

Arbeit mit Menschen in Organisationen

- Die TN zeigen, dass sie historische, kulturelle und soziale Perspektiven berücksichtigen und das Lernen in Organisationen aktiv unterstützen.

Hypothesenbildung und Vertragsarbeit

- Die TN lernen im hohen Maße die Fähigkeit, das Klientensystem angemessen einzuschätzen und passende Verträge zu schließen

Demonstration von Beratungsdesigns und deren Implementierung

- Die TN entwickeln ein hohes Niveau, im Beratungsdesign und bei der Implementierung von Methoden gemäß den Entwicklungsbedürfnissen des Klientensystems

Herstellen einer + / +Beziehung zum Klienten / zur Klientin

- Die TN lernen, eine kooperative und respektvolle Arbeits- und Lernbeziehung herzustellen

Umgang mit Gruppenprozessen und Gruppendynamik

- Die Auffassungsgabe für gruppendynamische Konzepte und Prozesse wird erhöht, und die TN können sie benennen und konzeptualisieren

Interventionen

- Die TN entwickeln ein hohes Maß an Bewusstheit in Bezug auf die eigenen Interventionen

Fähigkeit zu Reflexion und ethischem Handeln

- Die TN beziehen sich eindeutig auf ethische Prinzipien und zeigen hohe Bewusstheit bezüglich des eigenen professionellen Handelns und des persönlichen Prozesses

Kenntnis des eigenen Anwendungsfeldes in Bezug zur TA

- Die TN zeigen Kenntnisse von O-Theorien und O-Ansätzen sowie die Fähigkeit, diese zur TA in Bezug zu setzen

Themenschwerpunkte 4. – 6. TA-Jahr

Systemtheorie:

- Struktur + Dynamik in Gruppen und Organisationen
- Systemische OE
- Systemische Fragen
- Konstruktivismus
- Kybernetik 1. + 2. Ordnung
- Veränderungsprozesse systemisch steuern

Psychologie:

- Persönlichkeitspsychologie
- Psychische Krankheitsbilder
- Entwicklungspsychologie
- Kommunikationspsychologie
- Allgemeine Sozialpsychologie
- Gruppendynamik
- Abgrenzung Therapie, Coaching

Mensch und System:

- Führung
- Teamarbeit
- Lernprozesse initiieren
- Menschen in Veränderungsprozessen
- Netzwerke und Kooperationen

Professionelle Identität

- Rolle und Haltung des Beraters
- Ethik des Beraters
- Ethikrichtlinien der DGTA

Warum Transaktionsanalyse?

Mit ihrer Modellvielfalt, die es ermöglicht, für den jeweiligen Anlass ein geeignetes Modell zu wählen, bietet die TA -mit der Integrationsfähigkeit in andere Ansätze und Arbeitsweisen- Erklärungshilfen und Vorgehenspläne für Ihre Arbeit an, die einerseits Tiefgang, andererseits Praxisbezug haben. So lassen sich Beratungs- und Trainingspläne leicht entwickeln. Die TA-Modelle repräsentieren eine gemeinsame Haltung, sind kompatibel und haben einen gemeinsamen Theorieansatz.
Mit ihrer einerseits systemischen, andererseits beziehungsorientierten Ansätzen hilft die TA auch beiden Seiten einer Organisation neue Wege zur Lösung von Problemen und Konflikten zu finden.

Klaus Holetz
systemischer Organisationsentwickler, Senior Coach DBVC, Zertifizierter Transaktionsanalytiker (CTA), Lehrender und Supervidierender CTA-Trainer (EATA).
Seit 1999 selbständig, war vorher Leiter des Aus- und Weiterbildungsbereichs eines Versicherungsunternehmens, hat 14 Jahre Führungserfahrung und arbeitete 8 Jahre im Wirtschaftsausschuss mit. Er hat Versicherungskaufleute und –Fachwirte ausgebildet und war bis zur Selbständigkeit in IHK-Prüfungsausschüssen tätig.
Heute begleitet und qualifiziert er Menschen und Organisationen in Change-Prozessen. Mehr über ihn unter www.systalo.de .