

DGTA e. V. · Silvanerweg 8 · 78464 Konstanz

Kompetenzdiskussion im Verband (DGTA)

Die Weiterbildungsstandards der DGTA sind in großen Teilen von der EATA (European Association of Transactional Analysis) vorgegeben und werden auch immer wieder auf dieser Ebene diskutiert. Dies dient dem Abgleich der Bemühungen zur Erreichung eines europäisch gültigen Niveaus dieser Standards.

Des Weiteren sind die Vereinigungen der Transaktionsanalytiker auf allen Ebenen in vier Fachgruppen unterteilt (Psychotherapie, Beratung, Bildung, Organisationsentwicklung), die wiederum überschneidende aber auch spezifische Standards haben. Das schlägt sich in der Beschreibung der jeweiligen Kernkompetenzen der Fachgruppen und den entsprechenden Prüfungsskalen nieder und bietet immer wieder Anlass zum Gespräch über gemeinsame und spezifische Kompetenzen. Wir fügen der Zusammenstellung die Ratingskalen zur schriftlichen und mündlichen Prüfung für das Feld Beratung an. Sie sind Grundlage für die CTA – Prüfung (in der Synopse als Aufbauweiterbildung erwähnt) und wir würden uns freuen Rückmeldung zu erhalten, in wie weit sie aus Sicht der Fachkollegen und -kolleginnen aus den anderen Mitgliedsverbänden der DGfB zu den angestrebten Kompetenzstandards passen.

Zuletzt 2016 diskutierte die EATA in Genf die Zugänge, Standards, Abgrenzungen und Überschneidungen von Kompetenzen in den Anwendungsfeldern

Im nationalen Raum gibt es Angebote zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Kompetenzbegriffes in Form von Fachtagen, die von den einzelnen Fachgruppen angeboten werden, aber auch fachgruppenübergreifend genutzt werden (Teilnahme freiwillig).

Die Effektivität der Weiterbildung wird kontinuierlich durch eine von der Fachhochschule Nürnberg – Lehrstuhl für empirische Forschung – zertifizierte webbasierte Evaluation erhoben.

Im Handbuch der DGTA sind als Grundlage und Orientierung zur Weiterbildung weiterhin die Kompetenzen der TA – Berater*innen definiert.

In der Zukunft stehen die folgenden Punkte im Fokus der Kompetenzdiskussion:

- Kompetenzbildung und -evaluation mittels verpflichtender Intervention von Lehrenden
- Diskussion von Standards in der PTSTA Ausbildung (Provisional Teaching and Supervising Transactional Analyst)

Bertine Kessel (Weiterbildungsausschuss DGTA)

Marie – Luise Haake (Delegierte DGTA) Christoph Seidenfuß (AG EQR / DQR)

Deutsche Gesellschaft für
Transaktionsanalyse e. V.
Silvanerweg 8
78464 Konstanz
Tel. +49 7531 95270
Fax +49 7531 95271
gs@dgta.de
www.dgta.de

Sparkasse Bodensee
BLZ 690 500 01
Kto.-Nr. 52159

12.7.11 BEURTEILUNGSBOGEN FÜR DIE MÜNDLICHE PRÜFUNG IM BEREICH „BERATUNG“

KANDIDAT/-IN DATUM

Jede der folgenden Beschreibungen wird mit Hilfe einer fünf-Punkte-Skala bewertet. Wählen Sie diejenige Zahl auf der Skala aus, die Ihrer Meinung nach der gezeigten Leistung des Kandidaten/der Kandidatin am besten gerecht wird.

1. Professionelle Identität und Ethik.

Die Fähigkeit, das eigene Wertesystem und die eigenen Überzeugungen zu beschreiben und sie mit der Philosophie und den Ethik-Prinzipien der Transaktionsanalyse zu verbinden unter Berücksichtigung persönlicher, sozialer, ethnischer und kultureller Identitäten.

5	4	3	2	1	
Bringt ihre/seine professionelle Vision als kompetent praktizierende/r Beraterin/Berater zum Ausdruck. Bezieht sich klar auf die Ethik-Prinzipien. Hat Bewusstheit über die eigene soziale, ethnische und kulturelle Identität und die der Klientel, incl. deren möglicher Einflüsse auf den Beratungsprozess.		Vision von Beratung. Bezieht sich auf die Ethik-Prinzipien. Hat eine gewisse Bewusstheit über soziale, ethnische und kulturelle Identitäten und deren mögliche Einflüsse auf den Beratungsprozess		Zeigt wenig oder keine professionelle Vision von Beratung. Hat begrenzte Bewusstheit über die Ethik-Prinzipien und über die Bedeutung sozialer, ethnischer und kultureller Faktoren.	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

2. Beratungsbeziehung.

Die Fähigkeit, während des Beratungsprozesses eine OK-Beziehung aufzubauen und zu erhalten, einschliesslich des Verständnisses des psychologischen Prozesses zwischen Beratungsperson und Klientel. Die Beratungsbeziehung ist durch die Triade von Schutz, Erlaubnis und Potenz gekennzeichnet.

5	4	3	2	1	
Hoch kompetente und wirksame Beratungsbeziehung. Verständnis des psychologischen Prozesses. Setzt angemessen Schutz, Erlaubnis und Potenz ein.		Eine wirksame Beratungsbeziehung wird sichtbar. Gewisses Verständnis des psychologischen Prozesses. Setzt manchmal angemessen Schutz, Erlaubnis und Potenz ein.		Unzureichender OK – OK-Kontakt. Wenig Sinn für die Komplexität einer Beratungsbeziehung	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

3. Theorie.

Die Fähigkeit, Beratung mit unterschiedlichen Begriffen, Konzepten und Modellen der Transaktionsanalyse zu erklären und zu diskutieren.

5	4	3	2	1	
Hat umfassende Kenntnis der TATheorie einschliesslich ihrer verschiedenen Richtungen und neuen Entwicklungen, und wendet diese gekonnt an. Wählt dem Kontext entsprechende Konzepte/Modelle aus und diskutiert ihre Anwendung auf hohem Niveau.		Kennt mehrere Hauptansätze der Transaktionsanalytischen Theorie. Gewisse Fähigkeit, auszuwählen und angemessen anzuwenden.		Unzureichende Kenntnisse und unzureichender Einsatz von Transaktionsanalytischen Konzepten.	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

4. Optionen.

Transfer der Theorie in die Praxis. Die Fähigkeit, eine Reihe von kreativen Wegen der Transaktionsanalytischen Beratungspraxis zu entwickeln und zu diskutieren und die gewählten Strategien zu begründen.

5	4	3	2	1	
Diskutiert flexibel und fundiert unter Einbeziehung der Theorie verschiedene kreative Wege Transaktionsanalytischer Beratung, welche wirksame Problemlösung und persönliche Entwicklung fördern.		Diskutiert flexibel verschiedene Wege Transaktionsanalytischer Beratung, welche Problemlösung und persönliche Entwicklung fördern.		Wenig fähig, über unterschiedliche Wege in der Beratungspraxis zu diskutieren.	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

5. Situationsanalyse.

Klare, situationsgerechte Einschätzung der Beratungssituation, basierend auf dem Kontext, den Bedürfnissen und Zielen der Klienten/Klientinnen und Klientensysteme, den rechtlichen Voraussetzungen und den Möglichkeiten und Grenzen der Beratung.

5	4	3	2	1	
Schätzt die spezifischen Beratungssituationen realistisch ein und handelt angemessen. Ist sich der Möglichkeiten und Grenzen von Beratung bewusst.		Schätzt die spezifischen Beratungssituationen weitgehend realistisch ein und handelt angemessen. Hat begrenzte Bewusstheit über Möglichkeiten und Grenzen von Beratung.		Mangelnde Bewusstheit der wesentlichen Aspekte der Beratung. Wenig oder keine Bewusstheit über Möglichkeiten und Grenzen von Beratung	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

6. Verträge und Zielrichtung.

Fähigkeit, mit Beratungsverträgen in verschiedenen Settings mit Einzelpersonen und/oder mit Gruppen zu arbeiten, und zwar ausgerichtet auf Planung, Durchführung und Evaluation des Beratungsprozesses.

5	4	3	2	1	
Macht sorgfältig erarbeitete Geschäfts- und Beratungsverträge, die klar ausgerichtet sind auf wirksame Beratungsplanung und Durchführung der Beratung, wie auf die Evaluation des Beratungsprozesses.		Macht Geschäfts- und Beratungsverträge, die aber zuwenig ausgerichtet sind auf wirksame Beratungsplanung und Durchführung der Beratung, wie auf die Evaluation des Beratungsprozesses.		Hat kein klares Ziel oder Keinen Beratungsvertrag. Die Interventionen zeigen wenig oder keine Ausrichtung. Der Beratungsprozess wird nicht evaluiert.	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

7. Interventionen und Wirksamkeit.

Der Kandidat/die Kandidatin demonstriert Kreativität und Wirksamkeit in seinen/ihren Interventionen im Kontext der Beratungsbeziehung, des Beratungsvertrages und der Phase im Beratungsprozess.

5	4	3	2	1	
Die meisten Interventionen erreichen die beabsichtigte Wirkung. Die Beratungsperson überwacht die Wirksamkeit ihrer/seiner Interventionen und reagiert angemessen.		Die Interventionen sind mässig wirksam. Die Beratungsperson stellt sich in gewissem Umfang auf die Reaktion der Klientinnen/ Klienten ein.		Die Interventionen sind Schädlich oder unwirksam. Die Beratungsperson ist nicht im Einklang mit der Klientel.	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

8. Ressourcen.

Ressourcenorientierung: Stärken und Ressourcen der Klientinnen und Klienten, Einbeziehen der Ressourcen der Gesellschaft und von anderen Professionellen.

5	4	3	2	1	
Hat ausgeprägte Fähigkeiten, die Stärken und Ressourcen der Klientinnen/Klienten und der Klientensysteme zu nutzen und zu fördern. Kennt auch andere gute Möglichkeiten, sie zu unterstützen, und weist im Bedarfsfall weiter.		Nimmt einige Stärken und Ressourcen der Klientinnen/ Klienten und der Klientensysteme wahr. Begrenzte Kenntnisse über andere Möglichkeiten zur Unterstützung oder bei notwendiger Weiterverweisung.		Unzureichende Wahrnehmung Der Stärken und Ressourcen der Klientel. Ignoriert andere notwendige Ressourcen/ Hilfsmöglichkeiten.	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

9. Selbstreflexion.

Fähigkeit zur Selbstreflexion des eigenen Prozesses in der Beratungsarbeit.

5	4	3	2	1	
Hohe Bewusstheit und hohes Verständnis hinsichtlich des eigenen Prozesses und dessen Einfluss auf den Beratungsprozess.		Gewisse Bewusstheit und gewisses Verständnis hinsichtlich des eigenen Prozesses und dessen Einfluss auf den Beratungsprozess.		Wenig Bewusstheit und Verständnis des eigenen Prozesses und dessen Einfluss auf den Beratungsprozess.	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

10. Gesamtwertung.

Kernkompetenzen als Transaktionsanalytische Beraterin/Transaktionsanalytischer Berater. Demonstration der Grundkompetenzen (Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz) und der spezifischen Beratungskompetenzen.

5	4	3	2	1	
Zeigt als Transaktionsanalytische Beraterin/Transaktionsanalytischer Berater ein hohes Mass an Grundkompetenzen und spezifischen Beratungskompetenzen.		Zeigt als Transaktionsanalytische Beraterin/Transaktionsanalytischer Berater ein durchschnittliches Mass an Grund- und spezifischen Beratungskompetenzen.		Zeigt wenig Kernkompetenzen Als Transaktionsanalytische Beraterin/ Transaktionsanalytischer Berater.	1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ <input type="text"/>

Die Punktwertung dient der Orientierung, die abschließende Beurteilung der PrüferInnen ist in der Regel entscheidend. In jedem Fall nicht bestanden ist die Prüfung jedoch, wenn: 1.) der/die KandidatIn in einer Kategorie von sämtlichen PrüferInnen nur mit „1“ bewertet wird oder 2.) wenn die Gesamtpunktzahl nicht über 25 liegt. Stimmen zwei für „nicht bestanden“, ist sie es nicht. (Die Möglichkeit der Anrufung eines/einer Examens-Prozess-Mediators/Mediatorin ist hier nicht gegeben.)

Der/die Examens-Prozess-MediatorIn ist ein/e erfahrene/r PrüferIn, dessen/deren Aufgabe es ist, dem Board zu helfen, während des Prüfungsverfahrens auftauchende Probleme zu lösen. Während der Prüfung kann jede/r jederzeit den/die Prüfungsvorsitzende/n bitten, den/die Examens-Prozess-MediatorIn anzurufen.

Der/die KandidatIn kann dies bis zu jenem Zeitpunkt tun, da die Boardmitglieder mit der Bewertung beginnen. Der/die Vorsitzende hat diesen Zeitpunkt anzukündigen, wenn er die Boardmitglieder fragt, ob sie zur Bewertung bereit sind. Danach kann nur noch der/die Vorsitzende oder ein Boardmitglied durch den/die Vorsitzende eine/n Examens-Prozess-MediatorIn anrufen.

Der/die Examens-Prozess-MediatorIn wird einen klaren Vertrag mit der Kommission erarbeiten und ihr helfen, eine Entscheidung zu finden. Kommt es dennoch zu keiner Entscheidung über „bestanden“ oder „nicht bestanden“, kann der/die Examens-SupervisorIn gerufen werden. Diese/r hilft dem Board bei der Entscheidungsfindung oder löst es auf und beruft ein neues ein zur neuerlichen Prüfung des Kandidaten/der Kandidatin. Weder der/die Examens-Prozess-MediatorIn noch der/die Examens-SupervisorIn selbst werden prüfen oder bewerten.

Name des Prüfers/der Prüferin	bestanden	nicht bestanden	
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gesamtpunktzahl Durchschnitt (Gesamtpunktzahl geteilt durch 4)
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Bitte schreiben Sie sämtliche Anmerkungen auf ein separates Blatt.

Bewertungsskala für die schriftliche Arbeit

Volle Bewußtheit über ein breites Spektrum an Aspekten.	Bewußtheit über viele Aspekte.	Bewußtheit über einige Aspekte.	Bewußtheit über nur recht wenige Aspekte.	Mangelnde Bewußtheit über Aspekte.
Deutliches Erfassen der Bedeutsamkeit von Aspekten.	Erfasst Bedeutsamkeit von Aspekten.	Erfasst Bedeutsamkeit von Aspekten zeitweise.	Erfasst Bedeutsamkeit von Aspekten wenig.	Erfasst Bedeutsamkeit von Aspekten zu wenig.
Kompetenz durchgängig erkennbar im beschriebenen Verhalten.	Kompetenz erkennbar im beschriebenen Verhalten.	Kompetenz zeitweise erkennbar im beschriebenen Verhalten.	Kompetenz kaum erkennbar in beschriebenen Verhalten.	Kompetenz nicht erkennbar im beschriebenen Verhalten.
Metaperspektive und Komplexität berücksichtigt.	Metaperspektive und Komplexität zeitweise berücksichtigt.	Metaperspektive und Komplexität wenig berücksichtigt.	Metaperspektive und Komplexität zu wenig berücksichtigt.	Metaperspektive und Komplexität nicht berücksichtigt.
Vorgebrachtes Material gutorganisiert und kohärent.	Vorgebrachtes Material organisiert und kohärent.	Vorgebrachtes Material dürftig organisiert und/oder unzureichende Kohärenz des Materials.	Fehlende Organisation und fehlende Kohärenz des vorgebrachten Materials.	Organisation und Kohärenz des Materials durchgängig nicht erkennbar.
Ethische Grundhaltung klar und bedeutsam.	Ethische Grundhaltung erkennbar und akzeptabel.	Ethische Grundhaltung in etwa erkennbar und akzeptabel.	Ethische Grundhaltung zu wenig erkennbar und/oder fragwürdig.	Ethische Grundhaltung nicht erkennbar und/oder inakzeptabel.

