



IL RACKETEERING NEL CAMPO DELL'EDUCAZIONE OPZIONI PER PROTEGGERSI DAL RACKETEERING

by Nicole Pierre

Personalmente sono interessato all'uso dell'Analisi Transazionale nelle situazioni di vita quotidiana, in particolare nella gestione della famiglia e delle relazioni professionali.

Nel mio lavoro di trainer e supervisore trovo ci sia spesso confusione nel concetto di racketeering e riscontro una grande richiesta di strumenti atti ad evitare o ad uscire da relazioni di racketeering.

Scopo di questo articolo è riassumere l'origine del racketeering, oltre ai processi intrapsichici e relazionali connessi alla simbiosi.

Sarà presentata la possibile evoluzione della relazione di racketeering, e quindi saranno proposti modi e strategie possibili per individuarla e opzioni per uscire o almeno proteggersi da questo tipo di relazione.

Per illustrare la mia ipotesi, ho scelto il campo dell'educazione, sia facendo esempi riguardanti le relazioni tra insegnanti ed alunni, sia tra corpo insegnante e corpo amministrativo.

EMOZIONI RICATTO, RACKETEERING E GIOCHI PSICOLOGICI

A- Processi relazionali: emozioni ricatto e ricatto

1 – L'emozione ricatto è un'emozione sostitutiva.

L'emozione ricatto è un'emozione sostitutiva, inappropriata per la situazione che il bambino vive e che è sostenuta nella sua famiglia, senza esserne consapevole, con lo scopo di ottenere carezze.

Per esempio, in un ambiente che non accetta la rabbia e nel quale la tristezza non solo è accettata ma è anche fonte di attenzione e preoccupazione, il bambino sostituirà l'emozione di rabbia con quella di tristezza. Questo è il motivo per cui l'emozione non adattiva è chiamata sostitutiva.

In questo articolo userò questo tipo di qualificazione piuttosto che quella di ricatto per definire «un'emozione familiare appresa ed incoraggiata nell'infanzia, sperimentata in molte differenti situazioni di stress e non adattiva come strategia adulta di risoluzione dei problemi» (1)

2- Emozioni sostitutive, ricatto e comportamento ricatto

Raymond Hostie (2) scrive: «Noi traduciamo <racket> con emozione ricatto. La nostra traduzione rispetta ed enfatizza il doppio disegno di Berne. <racket> in americano indica una gang di disonesti [...] che prosciuga i beni [...] delle vittime per un proprio profitto [...]. Quindi un «racket» è un «organismo parassita che vive a spese di un altro organismo come si può osservare nel regno animale o vegetale. Inoltre, la parola «parassita» indica anche i rumori di fondo che disturbano la comunicazione».

Per Holloway, come citato dalla Zalcman (3) «il ricatto non solo è un'emozione ma è «un'intenzione implicita di sfruttare l'altro».

Il contributo più importante al concetto di Racket arriva da Fanita English (4). Per Fanita il «ricatto» è l'emozione sostitutiva, le transazioni che sono al servizio dell'emozione ricatto sono chiamate «racketeering» e il «ricattatore» è la persona che intraprende il racketeering per ottenere carezze.

Per fare il collegamento tra l'emozione sostitutiva ed il racketeering, prendiamo l'esempio di un alunno che viene da una famiglia in cui la rabbia è un'emozione soppressa che è stata sostituita dalla tristezza. A scuola, questo studente comincerà immediatamente a piangere quando i compagni di classe gli ruberanno la gomma da cancellare. Il pianto è il comportamento ricatto che esprime l'emozione sostitutiva della tristezza.

Queste lacrime attireranno l'attenzione di un maestro particolarmente nutritivo ed entrambi, il maestro e l'alunno, saranno coinvolti in una relazione ricattatoria.

L'emozione sostitutiva ed il comportamento ricatto si manifestano al di fuori del campo della consapevolezza; essi sono modi e strategie per creare la simbiosi tra due individui in questo complementari. Vediamo come.

B – Processo relazionale – la relazione di ricatto, una relazione simbiotica

1 – In cosa consiste la relazione di ricatto e i diversi tipi di ricattatori.

Fanita English descrive perfettamente il racketeering come una relazione complementare tra due individui. Distingue due tipi diversi di ricattatori.

Il tipo I cerca uno pseudo Genitore da uno:

- Stato dell'Io Bambino «Impotente», Bambino Adattato Sottomesso «Ah proprio non capisco questo esercizio...» o
- Da uno Stato dell'Io Bambino Monello, Bambino Adattato Ribelle «Ah! Non sono capace di fare questo esercizio!».

Il Tipo II cerca un Bambino da una:

- posizione di Genitore «Servizievole», Genitore Affettivo: «Aspetta, fammi spiegare l'esercizio in un altro modo»
- o da una posizione di Genitore «Autoritario», Genitore Critico «Non hai fatto l'esercizio e andrai di nuovo male al compito!»

Ognuna di queste transazioni è un richiamo simbiotico ed il ricattatore che fa questo «richiamo» intraprenderà una relazione simbiotica con la persona che risponderà al ruolo complementare.

Questa è una modalità di manipolazione non conscia, attraverso la quale una persona usa un'altra, che apparentemente (inconsciamente) è consenziente (che, nel caso della scuola, aiuterà a mantenere lo status quo dell'istituzione).

Torniamo all'esempio menzionato sopra dell'alunno che piange perchè il suo compagno di classe gli ha rubato la gomma da cancellare: questo comportamento, le lacrime, può «agganciare» la compassione del maestro che ha un ruolo complementare il quale, quando era piccolo, riceveva carezze per la sua gentilezza, la sua attenzione verso gli altri, e che in questo caso «riproduce» automaticamente il comportamento per il quale ha ricevuto tali carezze.

Il maestro si prenderà una gran cura dell'alunno, gli offrirà il suo conforto attraverso messaggi verbali e non verbali il cui significato è «Tu almeno sei gentile!». La dimostrazione della tristezza mette in moto il racketeering. Le transazioni tra l'alunno e il maestro, i due ricattatori, possono essere chiamate «il processo ricatto».

Le transazioni ricattatorie sono transazioni parallele che vanno dallo Stato dell'Io Bambino dell'alunno allo Stato dell'Io Genitore del maestro e dallo Stato dell'Io Genitore del maestro allo Stato dell'Io Bambino dell'alunno.

I due ricattatori, l'alunno e il maestro otterranno entrambi tornaconti positivi. Questa è chiaramente una relazione simbiotica che ha dirette pretese e soddisfa i due giocatori.

Ma che succede se uno dei due giocatori vuole fermare questo tipo di scambio, quando vuole uscire dalla simbiosi?

Vediamo quali sono i differenti scenari del racketeering e le loro possibili conseguenze.

2 – L'evoluzione della sequenza di ricatto

a) Entrambi i partner ottengono esiti positivi e la sequenza può continuare

Fin tanto che c'è nella relazione qualcosa di positivo per entrambi i partner, che soddisfa la loro fame di carezze, la situazione non è pericolosa e può continuare.

A scuola il maestro può sentirsi particolarmente utile e di sostegno nell'intervenire nel caso un bambino – che sfrutta la situazione per sollecitare nuove cure - sia in difficoltà.

Il ragazzo riproduce al momento l'attuale ed efficace transazione che ha imparato ed usa in famiglia sin da quando era piccolo. I due partner relazionali raccolgono le carezze: riconoscenza per l'uno e cure per l'altro e questi sono tornaconti positivi.

Questa simbiosi non si può classificare come «non sana» e può anzi portare ad una sorta di equilibrio. I due partner consenzienti si comportano come se fossero all'interno di una simbiosi funzionale sebbene questa non sia contrattata né nei ruoli né nel periodo di tempo nel quale si svolgerà.

Alcune relazioni ricattatorie possono anche durare per anni persino per tutta la vita. Questo accade per esempio nelle coppie in cui i due partner assumono posizioni complementari e si adattano a queste.

Anche nelle relazioni amicali si può trovare questo tipo di scambio basato su un funzionamento ripetitivo che soddisfa entrambi i giocatori.

In ogni caso, può succedere che ci sia a un certo punto un cambiamento.

b) Uno dei partner vuole porre fine alla sequenza ricattatoria.

E' possibile accettare un ricatto per un certo periodo di tempo. Ognuno di noi ricorda qualcuno che in maniera insistente dava consigli – anche se non venivano richiesti – per estorcere una serie di «ringraziamenti». A un certo punto, si desidera mettere fine a questo tipo di relazione che non ci piace più.

E' il caso di una giovane universitaria, assistente della Dirigente del U.F.R. (Unità di Formazione e Ricerca). Inizialmente si sottomise ad una serie di direttive e di richieste che le faceva la Direttrice poiché stava imparando il suo nuovo lavoro. Entrambe intrapresero una relazione simbiotica nella quale ognuna delle due aveva un proprio ruolo.

A un certo punto la giovane donna vide che, sebbene le piacessero i suoi nuovi compiti, non poteva più sopportare questo modo di lavorare; reagì in modo sempre più aggressivo e cominciò a considerare di lasciare il lavoro.

Entrambe le donne si erano relazionate fino a quel momento scambiandosi transazioni complementari, in cui una era il Genitore «Autoritario», l'altra il Bambino «Monello», ed entrambe ne avevano tratto tornaconti positivi. Ora la giovane assistente non era più disposta ad accettare lo stile eccessivamente controllante della Direttrice. Quale decisione prendere? Doveva lasciare il dipartimento nel quale si trovava tanto bene? Doveva cercare di negoziare?

Quali possono essere le conseguenze del rompere una relazione ricattatoria? Come potrebbe reagire il ricattatore «rifiutato» a questa situazione?

- il ricattatore insufficientemente affettivo comincerà a cercare un'altra persona da ricattare.

L'alunno menzionato precedentemente non ci impiegherà tanto tempo a ricominciare con qualcun altro (un'altra maestra, un altro supervisore) per poter ottenere le sue attenzioni.

Nella sala dei professori, il collega che sente di non essere ascoltato dalla persona cui di solito parla, cercherà un'altra persona più disponibile e cortese.

La direttrice troverà un'altra giovane assistente da controllare

E la relazione con il primo partner si interromperà temporaneamente o per sempre.

- il ricattatore ostinato non può lasciar andare la sua fonte di carezze.

In qualsiasi modo uno dei partner sceglie di terminare il racketeering, l'altro non può non farci caso; o continuerà ad intraprendere lo stesso tipo di transazioni, sperando di «prendere di nuovo piede», oppure cambia stato dell'Io e comincia un gioco psicologico, poiché si rifiuta di perdere la sua fonte di carezze.

Questo è il motivo per cui Fanita English ritiene che il gioco psicologico sia un ricatto fallito.

- il racketeering finisce in un gioco psicologico

Nel caso esposto precedentemente, il maestro dopo aver fatto alcuni interventi per calmare l'alunno è sul punto di ricominciare la lezione; guarda la classe e il suo atteggiamento cambia: questi messaggi non verbali indicano all'alunno che non sarà più lui il centro dell'attenzione. Essi costituiscono il livello

psicologico, nascosto della transazione che da semplice e parallela, diventa ulteriore e dà inizio al gioco psicologico.

L'alunno cambia posizione da Bambino Adattato a Genitore Critico ed accusa «non si può lavorare in questa classe, lasci a tutti fare ciò che vogliono!». Questo è lo scambio del gioco psicologico.

Il racketeering ed il gioco psicologico hanno entrambi lo stesso obiettivo: ottenere carezze dai partner complementari. Quello che li differenzia è la natura delle transazioni iniziali che sono semplici e parallele per il racketeering, complesse ed ulteriori nel gioco psicologico.

In altre parole, si passa dalla palese simbiosi del racketeering alla simbiosi nascosta del gioco psicologico attraverso transazioni manipolative che preparano l'incrocio.

Da qui il vantaggio di essere vigili e cercare di proteggersi dal racketeering o di tirarsene fuori.

II – OPZIONI PER USCIRE DAL RICATTO

Di seguito presenterò diversi interventi che assomigliano più o meno alle opzioni per uscire da un gioco psicologico. Ciononostante, nel racketeering, il tener presenti i tipi (II – 1.a.) permette di fare transazioni più adattive e perciò più efficaci.

1- Modi per riconoscere la relazione di ricatto

Possiamo renderci conto del racketeering

- o osservando un comportamento inadeguato nell'altra persona (un alunno che piange perché un compagno lo ha insultato)
- o percependo un'emozione spiacevole nell'altro (disagio)

L'insegnante Genitore Affettivo è stato per un attimo toccato dal lamento dell'alunno, ma ha finito con il sentirsi irritato e manipolato. L'inautenticità crea disagio ed è questa emozione che ci permette di diventare consapevoli che siamo stati ricattati.

«Fai attenzione alla tua esasperazione: se ti senti costantemente irritato mentre «normalmente» ti dovresti sentire comprensivo, può darsi che tu sia in presenza di un'emozione ricatto» 5.

In questo modo uno dei partner può sentirsi innervosito, demotivato nella relazione a causa di un comportamento insistente. Il racketeering è stato così scoperto. Come se ne esce?

2- Rifiuto di assumere il ruolo complementare

Essendo conscio del ruolo che uno facilmente assume, come si fa a spostarsi in modo da non essere agganciato e cioè come si fa a non rispondere al richiamo simbiotico?

Io suggerisco di anticipare un possibile successivo racketeering dicendosi per esempio:

- Avendo di fronte un Bambino « Impotente » :
Per coloro i quali tendono ad essere «Genitori Affettivi»: *«Se lui/lei comincia a lamentarsi non sarò comprensivo, ma riformulerò ciò che dice con un tono di voce neutrale».*
Per coloro i quali tendono ad essere «Genitori Autoritari»: *«Se lui/lei comincia a lamentarsi non lo scaricherò, ma gli rimanderò ciò che dice con un tono di voce neutrale».*
- Avendo di fronte un Bambino «Monello» :
Per coloro i quali tendono a reagire dal loro Genitore: *«Se lui/lei comincia a brontolare risponderò con l'umorismo».*
- Avendo di fronte un Genitore « Autoritario » :
per coloro i quali tendono a mettersi nella posizione di Bambino Adattato Sottomesso, «Impotente»: *«Se mi aggredisce non mi sottometterò, ma lo ignorerò».*

Per coloro i quali tendono a mettersi nella posizione di Bambino Adattato Ribelle «Monello»: «Se sarà aggressivo, non mi ribellerò, ma rimarrò in silenzio».

Avendo di fronte un Genitore «Servizievole» :

« Se mi presta il suo aiuto, saprò rifiutarlo gentilmente».

3 – Diagnosi della transazione e scelta dell'intervento adatto

Durante il racketeering, vengono scambiate transazioni sufficienti per permettere una diagnosi sociale e comportamentale. Questa è una buona occasione per:

- Capire in quale Stato dell'Io si trova il ricatto, che vuol dire riconoscere sia lo stato dell'Io mio che dell'altra persona.
- Fare transazioni o mettere in atto un comportamento non verbale a partire da uno Stato dell'Io positivo.

Alcuni esempi :

a) Un collega dice in modo triste: «Sono così stanco» oppure «E' così difficile, non ce la faccio». Io faccio diagnosi di Bambino Adattato Sottomesso di tipo «Impotente» e rispondo: «Sembra che tu abbia bisogno di aiuto, di qualcuno che ti dica come muoverti».

b) Un alunno protesta: «La tua classe non mi interessa» Io faccio diagnosi di Bambino Adattato Ribelle di tipo «Monello» e rispondo: «Noto che non apprezzi il mio corso»

c) Un collega, dopo aver spiegato le sottigliezze di un nuovo computer insiste: «Sei sicuro che hai capito? Sei sicuro che puoi fare il lavoro da solo?» Io faccio diagnosi di Genitore «Servizievole» e rispondo: «Grazie per esserti preoccupato so che posso contare su di te se ne ho bisogno».

d) Un collaboratore dice bruscamente: «Guarda l'orologio! Farai tardi in classe!» Io faccio diagnosi di Genitore «Autoritario» e rispondo: «Vedo che hai a cuore il mio bene, grazie».

In questi pochi esempi, l'intervento avrà successo – se il partner si sposta anche lui in uno Stato dell'Io positivo!

4 – Comunicare il riconoscimento dopo aver soddisfatto il bisogno.

Cioè, si comincia dando le carezze che la persona è venuta a cercare e poi riconoscere, semplicemente dallo Stato dell'Io Adulto, le parole dell'altra persona.

Riassumiamo i precedenti esempi:

a) – « Sono stanco! » dice il collega.

Risposta: «Infatti, mi sembri stanco!...Capisco, la tua situazione non è facile.»

State attenti in questo caso a non rispondere in un modo che può sembrare difensivo tipo «Non ti posso aiutare molto!». Anche se proviene dallo Stato dell'Io Adulto, questo è un intervento che probabilmente può essere preso male dal ricattatore visto che direttamente egli non ha chiesto nulla.

D'altro canto è possibile confrontare l'altro da una posizione di Genitore Critico Positivo; «Devi fare qualcosa per proteggerti»

b) « La tua classe non mi interessa!» dice l'allievo.

Risposta: «Si! Capisco, la materia è piuttosto difficile»

c) « Sei sicuro che hai capito? Dice il collega.

Risposta: «Grazie che ti occupi di me! Penso di poter cavarmela da solo».

d) «Guarda l'orologio! Farai tardi in classe!», dice il collaboratore

Risposta: «Apprezzo la tua attenzione. Ho sentito ciò che mi hai detto».

5 – Accettare il racketeering proteggendosi

Nel momento in cui si è riconosciuto il «ricattatore» si sa cosa succederà. Se si vuole agganciarsi si accetta di entrare nel processo consciamente, stabilendo delle regole di protezione (periodo di tempo, energie, ...)

Per esempio, conoscendo i propri limiti, si può dire al ricattatore che comincia la conversazione o che telefona: «Non posso parlare per molto tempo, ho un appuntamento».

Oppure ci si può preparare a chiudere la discussione dopo un certo periodo di tempo (generalmente quando ci si comincia a sentire irritati) dicendo ad esempio: «Dobbiamo chiudere la discussione, ho un appuntamento».

6- Ignorare il ricatto

Questo vuol dire: non rispondere, cambiare argomento, fare altro, proporre qualcosa di diverso: «Ti va una tazza di caffè?»

Oppure lasciare il ricattatore che istiga le transazioni farlo da solo, senza assumere la posizione complementare. (6)

Conclusioni

Abituato com'è fin da molto piccolo a sperimentare emozioni sostitutive per soddisfare il suo ambiente, il ricattatore non può far altro che mettere in atto il comportamento ricatto ed ha il diritto di essere compreso benevolmente rispetto a questo.

Comunque, aver chiaro il meccanismo del ricatto permette a ciascuno di proteggersi da esso.

Dopo aver specificato cosa è nell'ordine del non conscio nell'emozione ricatto, io focalizzo gli interventi sul relazionale, perciò riassumendo mi rifaccio all'«*idea berniana che si possono capire ed aiutare le persone studiando il loro comportamento nel qui ed ora in un contesto sociale o relazionale ed in particolare analizzando le loro transazioni*». (7)

Anche se bisogna essere consapevoli dei limiti del nostro campo di azione, l'intervento è gratificante e merita di essere fatto con piena responsabilità. (8)

Infatti, il proposito dell'AT non è di controllare i ricattatori ma di ottenere un cambiamento personale che renda il racketeering difficile intraprendendo relazioni che siano contrattuali.

Nicole Pierre T.S.T.A.E.

Paris

¹ Manuel d'A.T. I. STEWART - V.JOINES page 251

² Hostie, R., Editorial, A.A.T., 7, p 98

³ Zalcman, M., Analyse des jeux et analyse du racket, A.A.T., 65, p 21-39

⁴ English, F., Le mécanisme de substitution des sentiments parasites aux sentiments réels (orig. TAJ, 1971), AAT, 7, p 108-113 CTA, 1, p 166-171,

Les rôles de Victime dans le triangle dramatique (orig. TAJ, 1976), AAT, 7, p 122-124 CTA, 1, p 130-132

Le parasitage (orig. TAJ, 1971), AAT, 7, p 119-121 CTA, 1, p 172-174

Deux modes de parasitage (orig. TAJ, 1999), AAT, 103, p 126-129 CTA

Analyse transactionnelle et émotions, Epi, p 93-154

What shall I do to morrow ? Barnes G (éd.), Transactional analysis after Eric Berne, Harper's College Press, p 321-327

⁵ English, F., Le mécanisme de substitution des sentiments parasites aux sentiments réels (orig. TAJ, 1971), AAT, 7, p 112 CTA, 1, p 170

⁶ Zalcman, M., Analyse des jeux et analyse du racket, A.A.T., 65, p 28

⁷ Zalcman, M., Analyse des jeux et analyse du racket, A.A.T., 65, p 21

⁸ Pierre, N., *Pratique de l'A. T. dans la classe*, ESF, «Une remédiation ou de l'utilisation du circuit du sentiment parasite à l'école», p 97-102

Voto per gli Statuti EATA

Dopo una discussione durata anni, con la necessità di aggiornare i nostri statuti per l'iscrizione in Svizzera, i nuovi statuti sono stati revisionati e soggetti alla votazione postale da parte dei 5979 membri dell'EATA. Il risultato è stato di 608 voti favorevoli e 27 contrari, quindi i nuovi statuti sono stati approvati. L'Assemblea Generale ha lo stesso potere che aveva nei vecchi statuti, quindi speriamo che ci raggiungete per la prossima Assemblea Generale a Santiago de Compostela, il 9 luglio 2006. Avrete l'occasione per discutere di questioni, strumenti a disposizione dell'EATA e di progetti con i membri del Consiglio Esecutivo.

Adrienne Lee, Presidente dell'EATA

Programma di scambio per trainee



by Adrienne Lee

Come Presidente dell'EATA, è sempre stato uno dei miei più profondi desideri trovare metodi per creare contatti/reti per la promozione e lo sviluppo dell'AT in tutta l'Europa. Mentre ogni paese ora sta sviluppando in modo chiaro i suoi propri programmi AT, rischiamo di perdere l'elemento di «cross-fertilisation» (arricchimento reciproco) e di stimolazione che fino ad ora hanno arricchito vicendevolmente diversi paesi e culture.

L'EATA, dunque, negli ultimi tempi, ha introdotto alcuni nuovi progetti per stimolare scambi attraverso nazioni e culture in diversi modi; abbiamo inaugurato l'International Collouqia, il Bollettino EATA è stato tradotto in 5 lingue diverse e messo su internet, e ora inauguriamo un nuovo progetto che speriamo che appoggerete con entusiasmo. Uno dei vantaggi per noi, grazie all'AT è l'essere parte di una grande comunità internazionale in continuo sviluppo. Tempo fa andavamo da trainer a trainer spostandoci attraverso il mondo per raccogliere e completare le ore training richieste, ma adesso, la maggioranza dei trainee in tutta Europa appartengono a Training Institutes dove fanno la maggioranza, se non tutto il loro training. Certo ci sono grandi vantaggi in questo, ma riconosciamo che ci sono anche alcuni svantaggi. Quindi è emersa l'idea di questo nuovo Trainee Exchange Programme (Programma di Scambio per Trainee).

Gli scopi del Trainee Exchange Programme sono:

- Creare una rete a livello internazionale per l'AT – affinché i trainees incontrino e si colleghino con trainees di AT d'altri paesi europei.
- Cross fertilisation (arricchimento reciproco) di teoria e pratica – affinché diverse risposte culturali e sviluppi della teoria dell'AT possano essere approfonditi e confrontati.
- Allargare il quadro di riferimento per i training – affinché possano essere sperimentati diversi approcci al training in AT.

Ci proponiamo che il Trainee Exchange Programme venga organizzato nel modo seguente:

- I direttori di Istituti di Training di un paese saranno collegati con un Istituto di un'altro paese e si accorderanno per lo scambio.
- L'Ufficio EATA terrà un archivio degli Istituti di Training che desiderano effettuare scambi e fornirà queste informazioni a coloro che le chiederanno.
- Lo scambio sarà previsto per un massimo di 6 trainees (numero da discutere e accordare con i trainers).
- I trainees si accorderanno per un «gemellaggio» con un trainee di un altro paese per ospitalità e alloggio, e manterranno per questo i contatti tra di loro.
- Gli Istituti di Training non imporranno una tassa per gli ospiti dello scambio (e riceveranno lo stesso trattamento per i loro trainees)

- Gli scambi offerti potranno essere messi in visione nel Bollettino EATA. Possono anche essere organizzati in modo privato, ma conviene notificarli nel Bollettino, affinché possiamo tutti venirci a conoscenza e poter effettuare un'adeguata ricerca sul valore dell'esperienza
 - La durata dello scambio può essere concordata tra Istituti di Training (normalmente si tratterebbe di un workshop di 2 o 3 giorni)
 - E' possibile che più di un Istituto di Training in un paese voglia far parte dello stesso scambio (per esempio trainees dell'INITA, Hanover, frequenterebbero un weekend al Berne Institute, GB e un weekend al Metanoia Institute, GB, mentre i trainees del Berne e del Metanoia frequenterebbero un weekend ad Hanover e un'altro in Svizzera)
 - Se i trainees richiedono la traduzione, questa deve essere organizzata da loro stessi, e devono trovare anche i fondi necessari (si possono richiedere borse di studio dell'EATA.)
 - I trainees sono responsabili per le proprie spese di viaggio, ecc. (si possono richiedere borse di studio dell'EATA.)
 - Gli Istituti di Training e i trainers sono responsabili di stabilire il **contratto** per lo scambio e per scambiare informazioni sui loro programmi di training.
 - INITA (Germania) e Berne Institute (GB) attiveranno un programma pilota di scambio nell'anno 2007/2008 (forse anche l'Eric Berne Institute di Zurigo)
- Se il vostro Istituto e i vostri trainees sono interessati a partecipare a questo programma, o se avete idee o commenti, siete invitati a contattare Adrienne Lee al seguente indirizzo: adrienne@theberne.com, oppure presso gli uffici dell'EATA.

Adrienne Lee TSTA, Presidente dell'EATA 2006.

1. EATA International Colloquium

**14 novembre 2006 10.00– 18.00
Frankfurt Main, Germania**

Strade europee all'approccio relazionale nell'AT (European routes to relational approach in Transactional Analysis)

Relatori: **Helena Hargaden**, TSTA Londra, **Matthias Sell**, TSTA Hanover
Charlotte Sills, TSTA Londra

Moderatore: Ulrike Müller, TSTA Freiburg

Sessione mattutina: Relazioni e discussione in plenaria

Sessione pomeridiana: Workshops

Sarà disponibile la traduzione simultanea tra l'inglese e il tedesco.

L'incontro è finanziato dall'EATA.

I partecipanti pagheranno un contributo di 20 Euro per la traduzione e le bevande (soft drinks).

Sarà il primo di una serie di Colloqui Internazionali organizzati dall'EATA, così da offrire un'occasione per solidificare la professionalità, l'internazionalità, e per sviluppare nuove teorie, modelli e metodi. Sono invitati i membri EATA dal livello CTA in avanti.

Per informazioni e iscrizioni, contattare:

Nevenka Miljkovic, Vice Presidente EATA. E-mail: nevenkamiljkovic@t-online.de

Bollettino EATA in diverse lingue

Siamo lieti d'informarvi che, oltre le 5 lingue già in uso (inglese, francese, tedesco, italiano, spagnolo) il bollettino EATA d'ora in poi sarà disponibile anche in lingua russa. Queste edizioni del bollettino sono disponibili sul sito EATA, www.eatanews.org da dove possono essere scaricate. Solo l'edizione inglese è inviata per posta ordinaria ai membri.

Questa realtà è molto significativa, in quanto le lingue sono un ponte privilegiato per il contatto tra l'EATA e i suoi membri.

Nuovo libro in Ungheria



Gli autori.

I nomi (da sinistra): Annamária Váry, Zsuzsa Józsa, Béla Buda (publisher's reader), Erzsébet Juhász, Éva Ács, Judit Szamosi, Miklós Kiss, Mária Nábrády, Judit Magyar, Katalin Járó (editor), Zsuzsanna Valkai

Lasciatemi informare la comunità AT europea relativamente al grande successo degli Analisti Transazionali ungheresi. Al termine dello scorso anno siamo riusciti a pubblicare un libro in due volumi circa lo stato della pratica AT dal titolo:

Possiamo moderare la preponderanza del copione attraverso l'autonomia? Abbiamo la possibilità di liberare noi stessi?

Il libro in due volumi: «Destino come decisione» offre strumenti per questo cambiamento nello spirito di Eric Berne.

Il libro (sottotitolato: La scoperta e la liberazione delle emozioni) è la continuazione del volume «Senza giochi - Analisi Transazionale nella Pratica», pubblicato dallo stesso editore, Helikon, Budapest, 2005, è stato presentato al pubblico, ad una festa alla quale hanno partecipato quasi 100 persone, nel mese di Dicembre.

1. Bussola nella giungla delle emozioni

Approcci differenti alle emozioni in psicologia. Il punto di vista dell'AT (Mária Nábrády)

2. Situazioni e decisioni che formano il destino

Counseling psicologico - via verso il futuro (Éva Ács)

3. Campo socio-culturale: conflitti in superficie e in profondità

Organizzazioni all'inizio del nuovo secolo. Lo spirito e i demoni del cambiamento

(Annamária Váry)

4. Il terreno della sofferenza e le vie di riabilitazione

Le sfide della psicoterapia e dell'AT (Erzsébet Juhász and Katalin Járó)

Io sapevi/sapevate già? Io avevi/avevate sentito già?

Analisi Transazionale e arte

Intorno a questo tema sarà organizzata una conferenza (in lingua tedesca) che si terrà a Dessau/Germany il 2 e il 3 di febbraio del 2007. Questa conferenza si svolgerà nel famoso «Bauhaus», dove dal 1919 fino al 1932 hanno insegnato e lavorato, tra altri famosi docenti, W. Gropius, Lyonel Feininger, G. Marcks, Paul Klee, Oskar Schlemmer, Wassily Kandinsky. La conferenza, organizzata da Hilde Andereg (Svizzera) e Matthias Sell (Germania), sponsorizzata da EATA, DGTA e INITA, offre un interessante mix di teoria e pratica intorno all'Analisi Transazionale e all'arte.

Per informazioni e prenotazioni: INITA, Langensalzastr. 5, D-30169 Hannover,
Tel: +49(0)511-988450, Fax: +49(0)511-805700, Email: institut@inita.de

2006 Conferenza Mondiale di AT, Istanbul, Turchia

2006 Conferenza Mondiale di AT, Istanbul, Turchia, 26-29 Luglio

Organizzata dall'ITAA e dall'Associazione Turca di Analisi Transazionale (TAD)

con l'appoggio dell'ASAM Child and Family Development Center (Centro per lo sviluppo dell'infanzia e della famiglia)

Tema: «Trust and Uncertainty in the 21st Century» («Fiducia e incertezza nel 21° secolo»)

Preconference Institutes: 25-26 Luglio,
BOC Exams (CTA/TSTA): 26 Luglio



Institute of Developmental Transactional Analysis

Training Endorsement Workshop (TEW): 30-31 Luglio

Conferenza Annuale, 6-7 ottobre 2006

Hilton Hotel, Watford, Hertfordshire

Relatore principale: Annie Murray, Presidente dell'IDTA

L'analisi Transazionale dello Sviluppo è una disciplina in crescita, che copre i campi delle organizzazioni, educativo e del counseling. *Physis* – l'impulso alla crescita e allo sviluppo - è un concetto significativo in AT dello sviluppo. Creare insights, incoraggiare le forze e facilitare la crescita sono i concetti chiave del nostro lavoro. Lavorando nel campo dello sviluppo, il nostro obiettivo è stimolare la *physis* per gli individui, all'interno della comunità, e attraverso la comunità.

Questa terza conferenza annuale, prende come tema l'Analisi Transazionale dello Sviluppo e offre ai delegati la possibilità di esplorare come l'AT è e può essere usata per promuovere individui, team e organizzazioni più salutari. Per i partecipanti ci sarà la possibilità, durante i due giorni, di scegliere tra una varietà di workshop sul tema dello sviluppo. «Chi pensiamo di essere?» è il tema della discussione durante il secondo giorno. Leaders nel campo dell'AT dello sviluppo esporranno i loro punti di vista e inviteranno ad un'esplorazione di come è applicata l'AT nel campo delle organizzazioni, educativo e del counseling. Il vasto e vario programma offre qualcosa a tutti: manager, team leaders, professionisti nel campo delle risorse umane, insegnanti, educatori, coaches, counsellors... chiunque sia interessato allo sviluppo.

INCONTRO INTERNAZIONALE EATA PER FORMATORI

Santiago de Compostela 6-7 Luglio 2006

L'Incontro per Formatori sarà organizzato in sessioni, attorno a temi proposti dai partecipanti a precedenti incontri per formatori. Ogni sessione avrà uno o due coordinatori i quali presenteranno brevemente il tema ed inoltre faciliteranno la discussione e gli scambi all'interno del gruppo. Il lavoro si terrà in piccoli gruppi e in sessioni plenarie.

6 Luglio:

- 9.00 Benvenuto; contratti; struttura della giornata
- 9.30-11.00 **Come intendi e insegni l'OKness nel tuo paese e nella tua associazione nazionale?** Discussione in gruppi nazionali e internazionali. Plenaria **Marco Mazzetti**
- 11.00-11.15 Pausa caffè
- 11.15 -12.30 **Che cosa ha da insegnarci il campo educativo circa l'educazione degli adulti?** **Trudi Newton**
- 12.30 – 2.00 Pausa pranzo
- 2.00 - 3.45 **Incominciando il nuovo percorso per TSTA: lo studio pilota e il progetto di ricerca,** **Trudi Newton, Henning Schulze, Charlotte Sills and Resi Tosi**
- 3.45 – 4.00 Pausa
- 4.00 – 6.00 **Teoria AT dell'inconscio e teoria inconscia in AT**
Esercizio - lavoro esplorativo in piccoli gruppi
Tavola rotonda di discussione con rappresentanti dei quattro campi di specializzazione, **Charlotte Sills**
- 6.00: **Cocktail e chitarra spagnola**

7 Luglio:

- 9.00– 11.00 **Differenti Approcci all'AT**
Relazione professionista-cliente; pratica AT e concetto di cambiamento/»cura». Implicazioni per la formazione
Spazio aperto **Sylvie Rossi**
- 11.00 -11.15 Caffè
- 11.15 – 12.15 **Pensare Globale - Agire Locale**
Discussione sull'importanza dell'EATA ora e per il futuro,
Matthias Sell
- 12.15 – 12.45 **«Assemblea Generale dei Formatori»** – quali questioni i formatori vorrebbero portare all'Assemblea Generale e al Consiglio?
- 12.45 – 2.00 Pranzo
- 2.00 – 3.30 **Potere e responsabilità – usi e abusi**
Lavoro in piccoli gruppi sul potere delle organizzazioni:
Pericolo e evitamento/protezione dagli abusi da parte di organizzazioni internazionali. **Barbara Classen e Stefan Sandstrom**
- 3.30 – 3.45 Pausa
- 3.45 – 4.30 Saluti e plenaria nel gruppo allargato

Un nuovo formato per il TEW

Auto valutazione e pianificazione dello sviluppo nello scambio interculturale

Matthias Sell, Coordinatore del TEW

Nella cornice del mio lavoro come membro dello staff dei 17 **Training Endorsement Workshops (TEW)** svolti in 11 anni, e come attuale coordinatore del TEW, voglio commentare nel presente articolo alcuni cambiamenti che hanno portato ad un nuovo concetto del TEW.

Ho già precedentemente presentato il concetto che **Annika Björk** (che è stata la coordinatrice del TEW negli anni passati) ed io abbiamo sviluppato per il PTSC ed insieme abbiamo deciso di discutere le nuove idee con un più vasto pubblico di analisti transazionali. Nella procedura che è stata fino ad ora seguita per il TEW ci sono molti aspetti utili che da un lato hanno rafforzato ed unito la comunità AT in Europa e nel mondo, e che dall'altro hanno contribuito a mantenere vivo lo scambio sull'insegnamento ed in training dell'AT durante gli incontri del TEW.

Il Training Endorsement Workshop dà allo staff ed ai partecipanti una connessione a livello internazionale,

- 1) Attraverso le tante discussioni presenti sul **Training Proposal Outlines**
- 2) Poiché c'è una **Valutazione della Qualità** che si ha grazie ai feedback
- 3) Poiché i partecipanti imparano gli uni dagli altri **come l'AT viene insegnata nelle diverse culture** e che status ha in esse
- 4) Poiché attraverso l'insegnamento e la supervisione diventano evidenti **diversi modi di insegnare e supervisionare**
- 5) Poiché si inizia un processo di **auto percezione ed auto valutazione** che riguarda il grado di maturità dello sviluppo dei partecipanti ed infine
- 6) Poiché si pone in essere un sentimento ed una conoscenza che riguarda **i passi da fare ed i bisogni da tenere in considerazione per pianificare** futuri sviluppi, che vanno molto oltre rispetto ai feedback che i trainer danno direttamente e che hanno a che fare con un atteggiamento interno e con la posizione presa riguardo l'insegnamento e l'organizzazione del training in AT.

Questi aspetti positivi devono essere evidenziati e sostenuti. Se consideriamo che il TEW è l'unico incontro organizzato dal popolo dell'AT nel quale tutti lavorano insieme direttamente ed immediatamente, nel quale i feedback sono dati direttamente ed immediatamente, nel quale il lavoro viene fatto sulla personalità e l'identità del ruolo professionale, tutto questo in un clima di scambio internazionale, allora è evidente come diventi appropriato sviluppare una nuova visione su come estendere e migliorare questo processo all'interno della comunità dell'AT.

Non ultimo, mi sembra importante per migliorare la professionalità e la qualità dell'organizzazione Europea EATA, mostrare al pubblico che noi abbiamo per molto tempo ed ancora oggi avuto alti standard nel training dell'AT e che poniamo alti standard anche nel continuo training dei trainer.

Per tutte queste ragioni menzionate fino ad ora io suggerisco di modificare ed ampliare la procedura e la sequenza del TEW in un modo che possa favorire il contatto e la crescita e lo scambio tra colleghi. La rappresentazione grafica che segue illustra la nostra visione di questo. Un anno dopo l'esame di CTA il candidato si iscrive per il primo workshop (che resta invariato). Questo workshop viene migliorato usando il disegno dell'attuale TEW, ma ora l'enfasi è sulla preparazione all'insegnamento e al training. Sarà proprio **un vero corso di preparazione**, il Training Preparation Workshop (TPW). Sarà preparato secondo gli stessi criteri che si usano adesso: il candidato mostrerà la sua capacità di insegnamento (Teaching), la sua capacità di supervisione (Supervision) e la sua pianificazione di un training (TPO).

Come preparazione per la futura attività, il feedback del trainer dello staff si focalizza su un punto specifico.

Man mano che si va avanti con l'insegnamento, viene osservata la gestione del processo. Per la parte della Supervisione, la struttura della supervisione sarà un punto da focalizzare. Con il TPO, il concetto della pianificazione del training sarà il centro di attenzione del feedback. Queste parti focali sono state scelte perché offrono l'opportunità di dare al candidato un sostegno specifico ed un chiaro orientamento per la sua attività di insegnamento. Saranno, inoltre, inclusi nella preparazione contenuti importanti come la conoscenza **dell'etica e delle organizzazioni di AT**. Finora questi aspetti erano trattati attraverso piccole presentazioni dal trainer dello staff. Tutto ciò ci sembra importante poiché la discussione sulle questioni etiche e quelle che hanno a che fare con le organizzazioni di AT permette al candidato di collegare il suo ruolo di trainer all'interno della cornice di riferimento della comunità dell'AT.

Infine i candidati dovrebbero sviluppare un **piano personale di crescita** per i successivi 3 anni della loro pratica di training. Questa è una forma di auto determinazione ed auto sviluppo che sarà accompagnata e commentata dal trainer dello staff durante il feedback finale del **Training Preparation Workshop (TPW)** ponendo particolare attenzione sulla congruenza tra i comportamenti e le azioni percepiti e sperimentati nei tre giorni del TPW.

Dopo tre (o quattro) anni, si terrà un altro workshop con un numero minore di persone durante il quale viene rivisto e valutato il piano di crescita. Vengono dimostrate le competenze di Insegnamento e Supervisione ed il piano di crescita viene presentato revisionato con i cambiamenti che sono emersi nel corso del tempo. Proprio come nel primo workshop (TPW) i punti focali per la valutazione sono determinati nel **Training Evaluation Workshop (TEW)**. Questa volta, viene data maggior attenzione al **contenuto** man mano che ci si occupa dell'Insegnamento, e viene valutata la coerenza e la ricchezza della conoscenza. La Supervisione viene valutata nei termini di una **meta-riflessione** sui processi di supervisione. Sarà, inoltre, valutato il concetto di training nella **discussione e nello scambio** ed infine sarà rivisitato il **piano personale di crescita**.

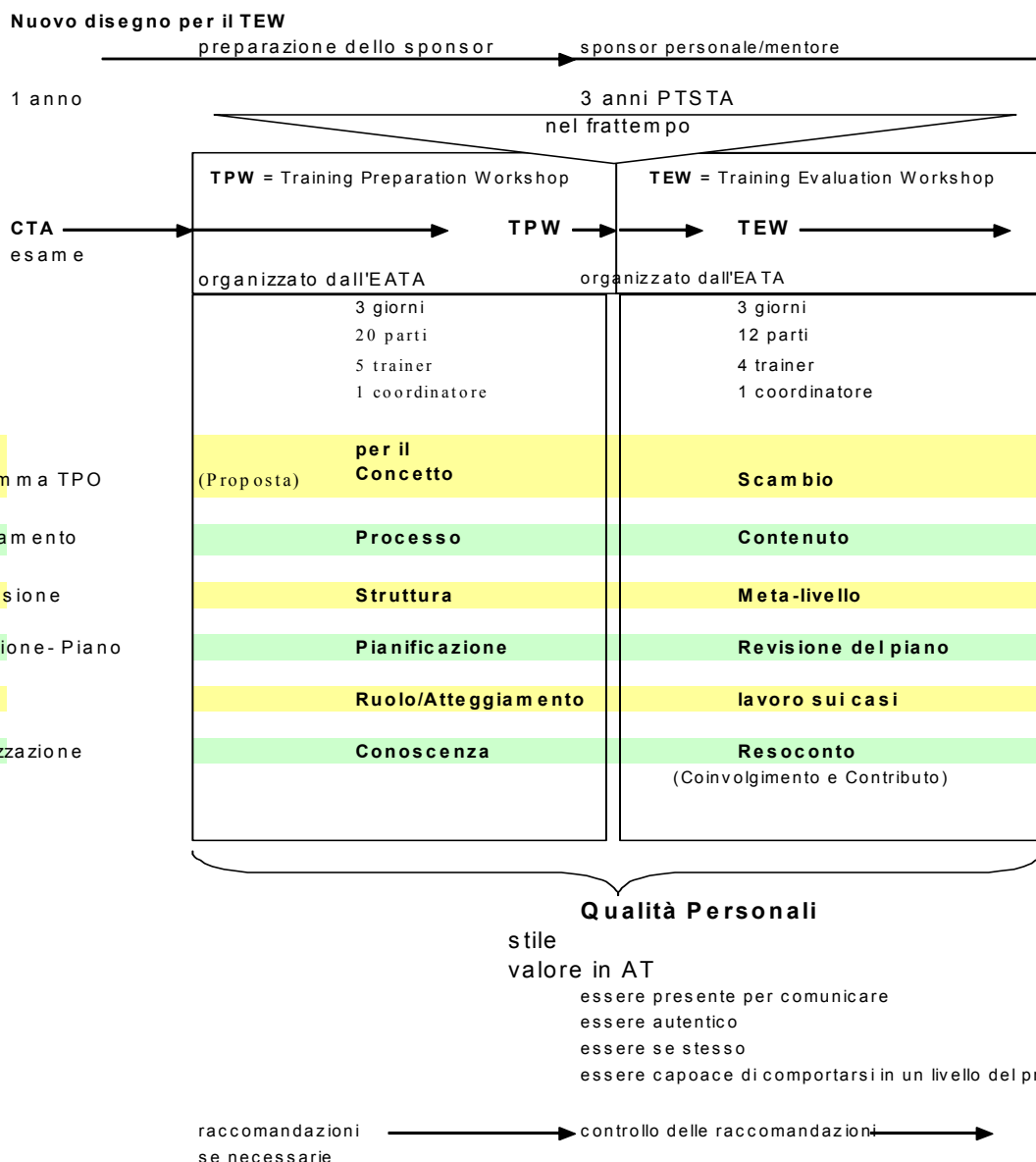
Sarà data attenzione alle questioni etiche attraverso lo **studio di casi** e sarà valutato **l'impegno nelle organizzazioni di AT** attraverso le presentazioni ed i workshop. Grazie a tutte queste osservazioni specifiche, verrà anche preso in considerazione lo stile personale. Potrebbe essere valutato con domande del tipo: Il candidato è presente nella comunicazione? Il candidato è autentico, è sicuro di sé, è capace di pensare e riflettere sul processo, è capace di pianificare processi di sviluppo ed orientarsi all'interno di questi?

Se dovessero emergere dalla valutazione del candidato raccomandazioni o richieste particolari per una futura crescita, il candidato potrebbe aver avuto a che fare con esse durante il suo percorso per diventare un trainer e dimostrare durante l'esame di averle soddisfatte.

Questo nuovo processo funzionerà solamente se ci saranno trainer disponibili ad accettare le stesse condizioni dell'attuale TEW, come il rimborso delle spese di viaggio ed alloggio. Il tornaconto per loro è rappresentato dall'alto livello dello scambio e dall'esperienza in un contesto internazionale. Questa esperienza diretta di scambio interculturale all'interno dell'organizzazione AT si può trovare in genere solamente nei congressi internazionali e solamente fino ad un certo punto.

All'interno dello staff generalmente ci diamo sufficiente tempo per scambiarci feedback e questo è vissuto come di gran valore. Allo stesso tempo i trainer contribuiscono con il loro lavoro al reperimento di fondi per l'organizzazione che potrebbero essere necessari per pagare i traduttori. Questo è perciò un pezzo di lavoro culturale che va a favore della comunità AT.

Per concludere bisogna menzionare, e questo è evidente nel grafico seguente, che questa nuova sequenza sposa perfettamente le idee di un progetto pilota che riguarda il training ed i trainer. Questo approccio congiunto, se lo potessimo materializzare, sarebbe un passo aggiunto nella direzione del professionalismo. Sono grato per i vostri feedback e commenti che vorrete fare. Per favore mandateli direttamente a me, li metterò insieme e ne informerò il PTSC.



Promemoria:

«La Commissione per la Certificazione dell'EATA (COC) si atterrà alla regola per cui gli esami e i luoghi in cui si terranno gli esami saranno resi noti 12 mesi prima degli esami, in modo da permettere a candidati e organizzatori di avere a disposizione un tempo ragionevole per preparare l'esame (nonostante la recente eccezione di Firenze, presa per ragioni speciali).

Sarà necessario che gli organizzatori locali si accordino con il presidente del COC per quanto riguarda la data degli esami prima di questo periodo di 12 mesi. Il COC accetta benevolmente richieste di esami da parte delle associazioni nazionali.

Il COC intende inoltre ricordare a tutte le associazioni locali (a seguito di alcuni fraintendimenti occorsi recentemente) che in ogni sede di esame la lingua ufficiale dell'EATA è l'Inglese e che in tutte le sedi ci sarà la disponibilità di esami in lingua Inglese. Ci sarà la disponibilità di esami in altre lingue (lingue locali, ecc.), in aggiunta e quando questo sia possibile. E' responsabilità del supervisore all'esame di organizzare tali esami e di pubblicizzare al più presto la disponibilità per esami in ognuna della lingue disponibili. «

Racconti di AT dal sud-est



Relazione di un viaggio a Zagabria di Toni Lipp (PTSTA-O) e Judith Schütz

Alla fine di Marzo, l'Associazione croata di AT, UTA, ha organizzato un workshop di formazione avanzata in AT nel campo delle organizzazioni. Il corso è stato organizzato con l'assistenza del Comitato Europeo per le Relazioni dell'EATA, come parte di un progetto in corso, il cui compito è quello di fornire training in diversi campi AT, ai membri EATA dei paesi dell'Europa dell'est.

Toni Lipp e Judith Schütz (entrambi appartenenti all'Associazione Svizzero-Tedesca DSGTA) sono stati i docenti, e i partecipanti a questo workshop di due giorni e mezzo sono venuti non solo dalla Croazia, ma anche dalla Bosnia-Erzegovina, dalla Serbia Montenegro e dalla Romania.

Il workshop ha rappresentato un'avventura per ognuno dei partecipanti: per alcuni è stata la prima volta in cui si sono riuniti in un gruppo formato da etnie differenti dopo la guerra, per i docenti del workshop che mai avevano lavorato nel sud-est d'Europa, e in ultimo, ma non meno importante, per il Presidente dell'UTA che non conosceva i relatori della Svizzera, ma che ha prontamente accettato di ospitare e organizzare questo workshop.

L'AT ha dato prova di essere in grado di unificare fortemente, di tracciare ponti per unire incertezze culturali e personali. Partendo con un esercizio dal 101 proposto da Leonhard Schlegel su okness e accettazione, il gruppo ha trovato velocemente le sue radici comuni e la fiducia per lavorare insieme. L'Analisi Transazionale e la teoria dei sistemi hanno fornito un input al lavoro sulle organizzazioni, agli esercizi di gruppo, alla riflessione personale, a vivaci discussioni e alle sessioni di supervisione che hanno avuto luogo in questo workshop intensivo.

E adesso, ad alcune settimane dal workshop, quali sono le impressioni più significative che vogliono condividere all'interno della comunità AT, Toni Lipp e Judith Schütz? Ecco:

- Siamo rimasti colpiti da quanto i partecipanti si sono dedicati ad imparare e a progredire in AT (alcuni partecipanti hanno intrapreso un estenuante viaggio notturno in treno proprio per partecipare al workshop).
- Le persone del sud-est europeo sono pronte ad andare avanti. Lottano per un futuro nuovo, per il successo, la prosperità, e perché le loro abilità e il loro acume negli affari venga riconosciuto a livello internazionale.
- I trainee di AT in questa area, sono partecipi del processo democratico all'interno dei loro paesi. La loro battaglia per costruire nuove strade per la collaborazione incontra a volte difficoltà come giochi di potere, corruzione, mobbing/persecuzione. Ragione in più per incoraggiare l'EATA affinché, in quest'area, provveda e sostenga ulteriormente l'attuazione di momenti formativi nel campo delle organizzazioni.
- Vi sono differenze tra il sud-est dell'Europa e la Svizzera nella percezione e nella gestione del tempo. Toni e Judith hanno imparato che i partecipanti possono essere in ritardo per l'inizio del workshop la mattina, ma che non lo sono mai per incontrarsi la sera e uscire insieme!
- Nel sud-est d'Europa è grande l'interesse per l'AT ma esiste una mancanza di docenti, strutture, e mezzi finanziari. Riteniamo che questa situazione rappresenti una chiamata all'azione per le Associazioni nel Centro Europa. Il futuro dell'AT in Europa può ben dipendere dalla diffusione della stessa AT all'interno delle nuove economie dell'est. In che modo daremo successiva considerazione a questo sviluppo?



Per contatti: tlipp@stroke.ch judith.schuetz@osn.ch

Exam Successes

Le seguenti tre persone hanno superato il loro esame orale

CTA a **Chennai, India**

26 gennaio, 2006

Julie **Guest**, UK, Psychotherapy

Judy **Shaw**, UK, Psychotherapy

Ragina **Rao**, India,

Psychotherapy

Congratulazioni

Candidati che hanno superato l'esame il

25.11.2005 in **Graz/Austria:**

Annemarie **Trkmic**

Mag. Gertrude **Lausegger**

Ronald **Gyaki**

Mag. Berthold **Kager**

and 19.5.2006 in **Bad Gleichenberg/Austria**

Ingrid **Rauch**

Lic.phil. Johanna **Braun**

tutti nel campo della psicoterapia

Candidati a **Exeter, UK**, April 6th, 2006:

Tutti nel campo della psicoterapia

Teaching Transactional Analyst: Mo Felton

CTA: 1. Binkie **Heather**

2. Ann **Angier**

3. Deborah M **Wortman**

4. Helen **King**

5. Vauna **Beauvais**

6. Michael **Hartley**

7. Helen M **Rowland**

8. Kathy **Laverty**

9. Suzanne **Paton**

10. Ann **Heathcote**

11. Zing Jean **Rock**

12. Christina **Wagstaff**

13. Paul Richard **Kellett**

14. Christine Ann **Hosking**

15. Lynda **Howell**

16. Roxana **Howkins**

17. Hayley Nicole **Marshall**

18. Sue **Ashby**

Ci congratuliamo con Evita Cassoni che ha superato il suo esame TSTA a Hofgeismar, Germania, nel novembre 2005. Congratulazioni anche a Birgit Günther che ha superato il suo esame CTA a Hofgeismar, Germania, nel novembre 2005

Ci scusiamo con Sivia Grassi che si è ritirata dall'esame di II livello e non vi ha preso parte

Recensioni di libri

David Midgley, **Dying to Live, spiritual case story of a secular counsellor** (*Vivere da morire, un caso spirituale di un counsellor laico*). Published by Free Association Books, London, ISBN 1853439835

Questo libro può essere visto come un'autobiografia AT: David Midgley scrive della sua vita e di AT - della teoria AT e della sua personale esperienza con la comunità AT, con i terapeuti, i formatori, il sistema d'esame, ecc. Descrive la sua formazione in psicoterapia, esperienze di terapia personale e il trauma di essere stato bocciato all'esame per CTA. Scrive dei suoi contatti con importanti (nella comunità AT) Analisti Transazionali, alcuni piacevoli, altri meno. Scrive della sua vita (che include le serie conseguenze di una malattia che interessa i neuroni motori) e del suo viaggio spirituale attraverso la vita, dalle limitazioni del Copione all'aver padronanza della vita e al trovare una prospettiva spirituale. In tutti questi racconti l'AT è un elemento importante. E' interessante leggere la storia di una vita, espressa in parte come un percorso con l'AT, attraverso la terapia, la formazione e la professionalizzazione - e lo stile chiaro e semplice da seguire utilizzato dall'autore, le sue descrizioni simpatiche e vivide delle situazioni, rendono questo libro piacevole da leggere.

Gordon Law, **Mind, Body, Soul and Spirit in Transactional Analysis: an integral Approach to Relationships** (*Mente, Corpo, Anima e Spirito in Analisi Transazionale: un Approccio integrato alle relazioni*). Published by IMPACT, www.impact-uk.org, ISBN 978-0-9552287-0-4

E' un libro per analisti transazionali (e per chi impara e/o discute di AT) benché non sia direttamente uno nuovo sviluppo teorico o pratico in AT. Gordon presenta modelli dettagliati per la descrizione del contatto - per la terapia E la salute, per la pratica E la teoria, per la descrizione E la ricerca. L'autore presenta modelli per tracciare un ponte tra questioni «o/o» in AT ---- per esempio la divisione tra «analisi strutturale e analisi funzionale degli Stati dell'Io - attraverso più elevate complessità e meta livelli descrittivi.

Le descrizioni e i modelli offerti sono molto dettagliati e precisi, includono ed indicano la letteratura esistente (sia di autori AT sia di altri autori) in modo adeguato ed informato. Le tesi di Gordon sono formulate e offerte in modo chiaro alla comunità dell'AT, a favore di una discussione scientifica.

Ritengo che uno degli aspetti che spicca sia la proposta di descrizioni migliori e più adeguate dello sviluppo degli Stati dell'Io attraverso una combinazione con i modelli di Ken Wilber.

Questo libro non è velocemente e superficialmente leggibile; è un invito preciso e complesso all'interno della discussione e della ricerca circa l'AT, i suoi modelli e i suoi metodi.

Sono molto contento di questo libro, come formatore e come persona che pratica l'AT; offre strutture chiare e invitanti alle discussioni necessarie relative all'AT, alla sua validità e comparabilità con altri metodi. Spero che molti di noi colgano i punti di discussione e prendano parte alla lunga e necessaria discussione scientifica, che utilizzino le strutture proposte per ricerche ulteriori, in e circa l'Analisi Transazionale.

autore Jan Hennig

Announcing:

Professional Excellence Workshops

→ Celebrating your excellence in TA! ←

Coming dates: 8-10 Sept. 2006, 2-4 Mar. 2007, 7-9 Sept. 2007

Do you want to enhance your professional skills in TA? Then the P.E.W.s are for you! To all TA professionals, these workshops offer an excellent opportunity for advanced training and supervision. The P.E.W.s – run regularly twice per year since 1992 – have been a “springboard” from which many participants have gone on to gain success in EATA/ITAA examinations, both CTA and T/STA. The workshops have also proved their value as preparation for the EATA/ITAA Training Endorsement Workshop (TEW).

The workshop leaders are **Alice Stevenson, Ian Stewart, and Adrienne Lee**, Teaching and Supervising Transactional Analysts. As a team with fourteen years' experience of the P.E.W. format, they can offer you an outstanding environment for learning.

Workshop format is highly flexible. Activities are tailored contractually to the needs of the participants, and typically include: multi-level supervision ... tape presentation ... discussion of theory and ethics ... practice exams (CTA or TSTA) ... supervised teaching ... personal work.

- **Venue:** Hawkhurst, England (Sept. '06 and '07) and Nottingham, England (Mar. '07).

- **Fee:** per 24-hour workshop: £325. Booking deposit: £75.

- **For bookings** and further information please contact: Alice Stevenson, Upper Green, Sandhurst, Hawkhurst, Kent TN18 5JZ, England (tel./fax (+44)(0)1580-850361; email alices@onetel.com); or: The Course Registrar, The Berne Institute, 29 Derby Road, Kegworth DE74 2EN, England (tel/fax (+44)(0)1509-673649; email via www.theberne.com).

advertisement



Call us today on

+44 20 8579 2505

or visit our
website

www.metanoia.ac.uk

Metanoia Institute
13 North Common Road
Ealing, London
W5 2QB

Registered Charity

TSTA PREPARATION CPD for PTSTAs and Senior Practitioners

9th/10th June 2006

This intensive workshop is specifically designed for PTSTAs preparing for their TSTA exams. It also serves as a community for senior practitioners to explore and debate current ideas in relation to supervision, training/education and clinical practice. Content and structure of the days will be negotiated between the tutors and participants.

The workshop will be facilitated by two or more TSTAs drawn from: Charlotte Sills, Geoff Hopping, Helena Hargaden, Katherine Murphy, and Barbara Traynor.

These workshops are also part of continuing professional development for TA graduates interested in development of Transactional Analysis theory. There will be opportunity to negotiate sessions of advanced theoretical discussion to include, for example, object relations, self-psychology or constructivism and their influence on new perspectives of Transactional Analysis. There is also (limited) opportunity for CTA preparation.

Costs:

Members: £190 Non-Members: £230

CTA EXAMINATION PREPARATION WORKSHOPS 2006-07

Facilitated by Katherine Murphy, TSTA, our CTA Exam Preparation Workshops series is aimed at helping students to get ready for their exams.

This is a closed group for people preparing for their written and/or oral exam. This would include people who are actively thinking about starting the process and want support from peers to people who are wanting mock oral exams. Students will be expected to attend all 8 days. The group works on a cooperative basis

Course Dates

2006: 29th September, 3rd November, 1st December

2007: 12th January, 16th February, 9th March, 11th May, 29th June

Costs:

Members: £850 Non-Members: £1050

BEING A PRACTITIONER IN A MULTI-CULTURAL WORLD

5th/6th November 2006

This two-day workshop, facilitated by Dr Valerie Batts, will offer the VISIONS model – a challenging yet supportive framework for understanding equality and inequality in the world.

For both black and white practitioners, it is an opportunity to challenge our attitudes, including “political correctness” and explore our cultural identity and its implications in a supportive and non-shaming environment.

The workshop will identify barriers to effective multicultural systems, help participants to develop a common language and apply strategies at personal, interpersonal, institutional and cultural levels. Work will be didactic and experiential.

Costs:

Members: £190 Non-Members: £230

* Metanoia Membership is open to UKCP Registered Psychotherapists, BACP Registered Practitioners and Chartered Psychologists. Contact Kate Fromant for details (kate.fromant@metanoia.ac.uk).

"A new look at what every leader needs to know about controlling emotions, relating, dialoging, negotiating, and breaking free of being hostage to the past or to one's current environment. This book is a practical masterpiece."

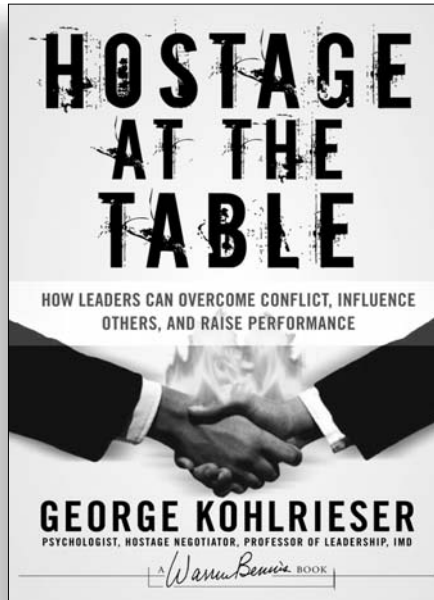
—Jim Allen, M.D. Professor of Psychiatry and Behavioral Sciences;
President of International Transactional Analysis Association

"In *Hostage at the Table* George Kohlrieser brings his unique expertise in the emotional land mines of negotiation to the challenges of leadership. Leaders everywhere will find much of practical use in this smart and engaging look at the emotional undercurrents that make or break an organization."

—Daniel Goleman,
author,
Emotional Intelligence



George Kohlrieser, Ph.D.,
TSTA Former President
of the ITAA



Published by Jossey-Bass
ISBN: 0-7879-8384-0
www.hostageatthetable.com

PAID ADVERTISEMENTS

Workshop advertisements will be accepted only from Advanced Members or from members in contractual training, in the latter case with the signature of the sponsor.

Size	Height	Width	Pounds	Euro
1 page	265mm	185mm	£ 140	Euro 245
1/2 page	128mm	185mm	£ 70	Euro 123
1/4 page	128mm	88mm	£ 35	Euro 63
1/8 page	65mm	88mm	£ 20	Euro 36

The ready to scan or to print version should be sent to the

Editor: Jan Hennig, Kapellenstr. 3, D-63867 Johannesberg

Tel: 49-60295373, Fax: 49-60295881

e-mail: JanHennig@t-online.de

PAYMENT: by bank transfer ONLY to EATA

- either in British Pounds:

Royal Bank of Scotland, 189 Camden High Street, London

NW1 7BP, Account N° 16-0023-10042822, sort code 160023

- or in Euro: UBS, Rue du Rhône 8, 1211 Genève 2, Switzerland

Account N° 0279-C2-632 960.5, Bank code WCH ZH 12B

EATA Newsletter

is published by the
**European Association
for Transactional Analysis**
a non-profit association
registered in
Geneva, Switzerland.

Mailing address

EATA, c/o M. Rauter
Silvanerweg 8

78464 Konstanz, Germany

Fon: +49-7531-955190

Fax: +49-7531-95271

E-mail: EATA@gmx.com

Web site: <http://www.eatanews.org>

Editor

Jan Hennig

in cooperation with
publication committee

Kapellenstr. 3, 63867 Johannesberg,
Germany

tel: +49-6029-5373

fax: +49-6029-5881

e-mail: editor-eatanews@gmx.de

Managing Editor

Marianne Rauter

Printing

Druckerei Maus
Konstanz

Frequency/Deadlines

for copy and advertising

August 20 for October issue,

December 20 for February issue,

April 20 for June issue.

Subscription

is a benefit of paying membership
and is not available separately.

Membership

is available directly
from Affiliated Associations

Non-European ITAA members
may also subscribe
from the EATA office.

EXAM CALENDAR

Exam	Exam Adm.	Exam Date	Location
CTA	COC	July 8th, 2006	Santiago de Compostela, Spain
	BOC	July 26, 2006	Istanbul, Turkey
	COC	Oct. 6th, 2006	Florenz, Italy
	COC	Nov. 17th, 2006	Neustadt/Weinstrasse, Germany
	COC	Dec. 1st, 2006	Montpellier, France
	COC	Feb. 3-4th, 2007	Gotenburg, Sweden
	COC	June 27-28th, 2007	Rome, Italy
	COC	Nov. 16th, 2007	Neustadt/Weinstrasse, Germany
	TSTA	COC	July 8th, 2006
BOC		July 26th, 2006	Istanbul, Turkey
COC		Nov. 16th, 2006	Neustadt/Weinstr.asse, Germany
CTA Written	All Regions (Non-Europe)	Your choice	Submit to Regional Exam Coordinator after paying \$50 fee to T&C Council
TEWs	COC	Jul, 9-11,2006	Santiago de Compostela
	TSC	Jul. 30-31, 2006	Istanbul, Turkey
	COC	Dec, 4-6, 2006	Montpellier, France
International Trainer's meeting			
	EATA	July, 6 - 7, 2006	Santiago de Compostela, Spain

* COC CTA exam candidates who are doing the COC written case study must submit it no later than six months before the oral exam date. Details/application available from the COC Language Group Coordinators.

Note: Exams subject to availability of examiners/exam supervisors. BOC not responsible for expenses incurred when unavailability of examiners/exam supervisors causes exams to be canceled or postponed. To be an examiner for an ITAA/BOC exam, examiners must be at least a CTA for a CTA exam or a TSTA for a TSTA exam

To arrange to take a BOC exam, contact the T&C Council, 436 14th St., Ste. 1301, Oakland, CA 94612-2710, USA. Note: COC people sitting for BOC exams must forward the equivalent of the EATA fee to the T & C Council office. **To arrange to take a COC exam,** contact your EATA Language Coordinator. Check with the EATA office or the *EATA Newsletter* for the name of the appropriate Language Group Coordinator. **TSC Training Endorsement Workshop fee:** \$450 ITAA members/\$600 non-ITAA members payable in US dollars to T&C Council, c/o the T & C Council office, 436 14th St., Ste. 1301, Oakland, CA 94612-2710, USA. **COC Training Endorsement Workshop:** to take a COC TEW, contact the European TEW Coordinator, Matthias Sell, eMail: institut@inita.de.