



## Организаторы конференции в Бильбо отвечают на вызовы роста

*Амайя Мауриц-Этксабе*

«Вызов роста» - не только тема мировой конференции ТА 2011 года в Бильбао, Испания, прошедшей в июле, это реальность, с которой столкнулась группа наших коллег, трудившихся больше года, чтобы реализовать цели четырех спонсорских ассоциаций: EATA, ITAA, АТАА и АРНАТ. Как организаторам конференции, нам приходилось помнить о том, что мы не только группа людей, доверявших друг другу, но и представители этих организаций. Перед нами поставили задачу создать пространство, в котором транзакционные аналитики со всего мира могли бы встретиться, поговорить и рассказать о том, как ТА может способствовать росту в разных областях применения.



*Parts of the organisation team together with EATA gold medal winners*

*From left to right: Itziar Martinez (orga-team), Arantza Arrillaga (orga-team), Jose M<sup>a</sup> Lopez Reyes, Amaia Mauriz (orga-team), Concha de Diego (gold medal), Alicia Pelayo and Richard Erskine (gold medal).*

Одна из трудностей, с которыми мы столкнулись, заключалась в том, чтобы найти способы объединения наших различных стилей работы и общения друг с другом. Заключение контрактов серьезно помогло нам не отвлекаться от процесса и наших целей, даже если возникали трудности. Также это позволило нам постоянно действовать из Взрослого, работая над достижением общих целей и с учетом постоянно меняющихся планов. Прочные контракты направляли нас и поддерживали порядок приоритетов, даже при возникновении возможных лазеек для игр.

Важной частью процесса стало знакомство с нашими мировоззрениями, поскольку, в основном, в группе организаторов были баски. Это значит, что наша культура зиждется на трех веских предположениях: (1) Все люди либо «господа», либо «дамы», (2) важно понять причины человеческого поведения, чтобы не осуждать и не критиковать без серьезных оснований, и (3) слово человека (словесный договор) священно и равноценно формальному контракту. Очевидно, эти принципы соответствуют ценностям транзакционного анализа, и было радостно переживать постоянное подтверждение позиции «Я-ОК, ты-ОК» в нашей группе на разных этапах проекта.

На пути нам встретились борьба, страхи и ошибки. Иногда казалось, что преодолеть ограничения, с которыми мы сталкивались, пытаясь совместить наши насыщенные программы с организационными потребностями конференции, невозможно. Стольким людям и стольким вещам мы хотели бы уделить больше времени и внимания, столько раз мы хотели бы прореагировать быстрее или лучше. Простите нас за то, что мы сделали не

так, как нам хотелось бы, однако мы сделали все возможное, чтобы выполнить поставленную перед нами громадную задачу, пытаясь при этом не забывать и о собственной жизни.

Работа в интернациональной группе стала одной из наиболее интересных и важных частей организационного процесса. На протяжении всего времени среди членов управляющего комитета царила атмосфера базового доверия и взаимного уважения. В управляющий комитет входила и Президент ЕАТА Сабина Клингенберг, которая была не только членом комитета, но и во многом полноправным «работником конференции»; она всегда была готова помочь и постоянно трудилась ради успеха конференции. Среди других членов управляющего комитета (помимо меня) были Президент ИТАА Джон Хис, Президент АТАА Рэй Хупер, Президент АРНАТ Конча де Диего, и бывший вице-президент ЕАТА Николета Жорже, которые давали важнейшую поддержку и консультации. Ричард Эрскин и Глория Нориега также оказали огромную помощь и поддержку. Активная позиция всех этих людей стала чудесным и неожиданным подарком!

Члены научного комитета под председательством Торстена Гека провели вместе много часов работы, хотя у них даже не было возможности организовать личную встречу. В этом процессе Торстен, не знающий усталости, ответственный член команды, подходящий ко всем заданиям с изрядной долей юмора, играл ключевую роль. Он заслуживает особой благодарности, равно как и остальные члены комитета: Конча де Диего, Хесус Куадра, Амайя Мауриц-Экстабе, Сабина Клингенберг, Джон Хис, Марио Салвадор, Селия Симпсон и Андре Уилли.

Также я хочу поблагодарить тех, кто помогал с логистикой конференции. Это Икер Ардинес, Хоан Барберена, Архин, Педро Хуарес и Мерседес Гойни, которые помогали нам на регистрации, а также наш профессиональный секретарь – Ане Азкарате. В члены организационного комитета входили: Аранца Аррильяга, сопредседатель конференции; Мате Аурре, контактное лицо на месте проведения; Иратксе Лопес, бюджет и финансы; Изаскун Андолльо, связи с общественностью; Роса Перона, регистрация; Бибиана Мартин, материалы конференции; Менчу Габьола, социальная программа; Аурейя Росон, стенды и секретариат, Игорь Фернандес, дизайн и графическое оформление; и Ярима Етксберриа, Аврора Касерес, Эстибалис Олеа, Ициар Мартинес, Тали Санчес, Мирен Азкоага, Росана дель Морал, Айтор Мауриц, Марио Пуэнте, Роса Росас, Амайя Кислант, Фели Перес де Онрайта, Анхель Паскуаль и Моника Фернандес де Лашерас. Мы также хотим поблагодарить редактора газеты *Script* Международной ассоциации транзакционного анализа Лори Хоукс и исполнительного редактора Робина Фрайера за их профессиональную, эффективную и теплую поддержку в плане рекламы и продвижения конференции.

Отдельно я хотела быть благодарить координатора переводчиков Грейс Слотье и восхитительных переводчиков, при помощи которых конференция стала более доступна всем участникам. Это Карлос Рамирес, Нереа Басаури, Маттео Зановелло, Мишель Зарри, Моника Ржеминсечка, Аврора Касерес, Моника Фернандес де ла Эрас, Тереза Лалин, Вероника Кубильян, Архин, Эдурне Изахирре, Аранца Эзеолаца, Игорь Фернандес, Манон Плаф, Патриция Кабальеро, Эния Кучарельи, М. Анни Фиорио, М. Росарио, Белен Лопес, Инес Арреги, Шеррер, Сильвия Понс, Алессандро Черри, Флора Трухийо, Кармен Куэнча и Ольга Самарова. Я знаю, что были и те, кому приходилось спонтанно переводить на различных семинарах, всем вам я хочу сказать: “Muchas gracias!” («Большое спасибо!»).

Более 25 лет назад я и некоторые члены организационной группы учились в Университете Деусто (Deusto University). Тогда никто не слышал о транзакционном анализе. Один из моих преподавателей, услышав о моем интересе к ТА, спросил меня, не «эзотерический

подход» ли это, противоположный «реальному терапевтическому подходу». Представьте себе мою радость, когда спустя много лет я увидела его среди участников нашей конференции! А однажды во время конференции я встретила в коридоре старейшего иезуитского священника, который руководил университетом, и всегда крутился неподалеку, когда я была студенткой. Я рассказала ему о нашей конференции, он улыбнулся и сказал: «О, да, я видел программу, и, кажется, она очень интересная. Как здорово принимать здесь этих людей!»

Вы можете спросить, как мы достигли того уважения и признания, которого не было в прошлом. Это результат упорного труда многих коллег, которые участвовали в процессе и верили в мечту. В частности, хотелось бы поблагодарить Хосе Антонио Гонсалеса, психолога, который всегда искал новые знания и методы в психотерапии. Он основал институт "Bios, Psicólogos" и пригласил Франциско Массо в Бильбао провести первый 101 курс ТА (который я посетила).

Годы спустя, когда я уже стала директором Bios, Psicólogos, мы пригласили Кончиту де Диего вести курс углубленного транзакционного анализа, и теперь вот уже на протяжении 20 лет она обучает ТА наше сообщество, всегда очень страстно, остроумно и глубоко. Почти все члены организационной группы конференции прошли у нее обучения. Спасибо Вам, Конча, – эта конференция не состоялась бы, если бы Вы не учили нас и не были нашим лидером все эти годы!

Конча приглашала нескольких ключевых преподавателей транзакционного анализа в свой институт ETHOS в Мадриде: Клода Штайнера, Майкла Редди, Стива Карпмана, Мэри Гулдинг и Джорджа Кольризера, среди прочих. В этом контексте Конча пригласила Ричарда Эрскина создать программу обучения в ее институте, и последние 15 лет он преподает углубленный реляционный, интегративный транзакционный анализ в различных частях Испании. Ричард 8 лет посвятил нашему сообществу ТА в Бильбао, и его идеи и манера общения легли в основу нашей работы в организационной группе.

Сложно добавить что-то еще, кроме того, что наша мировая конференция Транзакционного Анализа 2011 года теперь подошла к концу. У нас останутся чудесные воспоминания. Около 500 участников поделились своими знаниями, умениями и научным пылом, а также прекрасно провели время вместе. Мы серьезно выросли, организовав и посетив эту конференцию. У нас были отличные лекторы (Ричард Эрскин, Мария Тереза Тоси, Хосе Мануэль Мартинес, Джеймс Аллен, Наталиа Охеда, Глория Нориега и Давид Черидано) и замечательные ведущие симпозиумов и выступающие (Кит Тюдор, Шарлота Силлз, Лизлотт Фассбинд-Кек, Беа Ферцаль, Джин Илси-Кларк, Карен Пратт, Гюнтер Мор, Томас Штайнерт, Хизер Фаули и Аннета Дилман). Все ведущие симпозиумов и семинаров великодушно предоставили нашему сообществу возможность учиться и обсуждать методы и теории ТА и таким образом открыли новые тропы для нашего личностного и профессионального обучения и роста.

Я благодарю всех вас. Gracias a todas y a todos los que con vuestro trabajo y dedicación habeis hecho posible este congreso! Спасибо всем, кто внес свой вклад в успех этой конференции! Eskarrik asko guztioi! Merci! Dankesen! Grazie a tutti!

*Амайя Мауриц-Экстабе была Председателем Конференции ТА в Бильбао. Связаться с ней можно по адресу электронной почты bios@bios-psicologos.com. На веб-сайте конференции в Бильбао (www.tabilbao2011at.com) вы можете ознакомиться с фотографиями, а также кратким содержанием семинаров, информацией о симпозиумах и лекциях, и, возможно, некоторыми видеозаписями. Веб-сайт будет работать до начала ноября*



*EATA  
Council  
members*

*The  
participants of  
International  
Presidents  
Meeting*



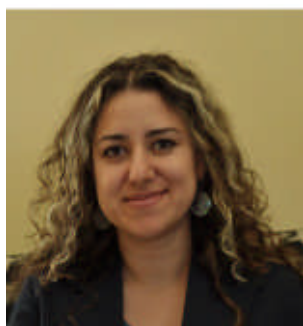
*Celebration  
Ceremony in  
Guggenheim  
Museum  
from above*

### ***Николета Жорже, бывший Вице-президент***

Два года работы в должности Вице-президента ЕАТА стали для меня очень богатым опытом. Я многому научилась и выросла в отношениях с новыми коллегами и друзьями. Я благодарна всем им, а, особенно, двум президентам – Марии Терезе Тоси и Сабине Клингенберг, а также нынешним и бывшим коллегам из исполнительного Комитета, с которыми я работала: Сандре Уильсон, Невенке Милкович, Дженни Бридж, Яну Хеннигу, Марианне Ройтер, Магдалене Сековске, Карле де Нито.



### ***Оана Панеску, новый Генеральный Секретарь***



Оана Панеску, Генеральный Секретарь

Я работаю психологом на атомной электростанции в Румынии. Кроме того, я психотерапевт и помощник преподавателя в частном университете в Бухаресте. Президент Румынской Ассоциации Трансакционного Анализа - ARAT, филиал в Бухаресте.

### ***Паскаль Теобальд, новый Вице-президент***

Я являюсь коучем для руководителей и являюсь фасилитатором командной работы, у меня есть собственная компания. В роли тренера и супервизора я вношу вклад в развитие ТА на юго-западе Франции в Тулузской школе ТА. Моя любимая работа и самое большое удовольствие - стимулировать рост групп и организаций при помощи ТА. Кроме того, я являюсь соведущим образовательной программы в области организационного ТА в Словении. Я чувствую глубокую приверженность идеям Европейского сотрудничества и внесу свой вклад в него, исполняя функции вице-президента ЕАТА.



## ***ЕАТА в третьем тысячелетии: Времена меняются... ЕАТА: о людях, структуре и процессах***

**Президент ЕАТА Сабина Клингенберг**

ЕАТА растет – это признак того, что ЕАТА эффективно исполняет свою функцию, и работа ассоциаций-членов, делегатов, должностных лиц и активистов в различных проектах помогает Европейским сообществам ТА сохранять между собой отношения.

Внутренний взгляд:

Разные ассоциации находятся на очень разном уровне развития: существуют огромные различия в экономической ситуации, культуре и потребностях. Один из побочных эффектов – сложность (изобилие), которая затрудняет процессы и задачи.

Многолетнее наблюдение: работа на Совет ЕАТА и в самом Совете становится все привлекательнее – складывается ощущение, что количество людей, заинтересованных в том, чтобы стать делегатом, растет. А это значит, что мы часто принимаем новых делегатов, и ЕАТА нужно ускорить передачу знаний и информации.

Поскольку большую часть работы делают волонтеры, мы столкнулись с тем, что количество задумок несоизмеримо с количеством денег и людских ресурсов. Нам необходимо сконцентрироваться на том, что осуществимо и связано с будущими потребностями наших членских ассоциаций и самой ЕАТА как международной организации.

Кроме того, нам необходимо учитывать стратегическую перспективу – и у меня сложилось впечатление, что сегодня у нас больше вопросов, чем ответов:

Хотим ли мы, чтобы ЕАТА была политической ассоциацией?

Каким образом ЕАТА может быть Ассоциацией ТА и иметь политический голос?

Хотим ли мы, чтобы ЕАТА вмешивалась в определенные случаи дискриминации?

Какую роль должна играть ЕАТА в области социальной политики?

Хотим ли мы, чтобы ЕАТА выполняла функцию профессионального представительства?

Какую поддержку ЕАТА в целом должна оказывать различным заинтересованным группам?

Какими бы ни были ответы, ЕАТА – важный орган, и, чтобы выполнить наши задачи, нам необходимо, чтобы нас рассматривали, как организацию, которая управляется и организована в соответствии с высокими профессиональными стандартами.

Основная цель любой ассоциации – создание и поддержание контроля над легитимной профессиональной практикой и охрана интересов ее членов и общества (Webster, 2008).

Если развить эту мысль, то ЕАТА обязана...

...гарантировать непрерывность обслуживания,

...создавать и поддерживать аккредитацию,

...иметь кодекс этических стандартов и практики,

...развивать и поддерживать признание профессии (например, путем исследований, публикаций и конференций).

...гарантировать стандарты обслуживания:

Функции ЕАТА необходимо описать в рамках должностных инструкций и требований к компетенциям по основным задачам

...гарантировать «объективное» автономное принятие решений.

У членов Совета разные роли, у них разные интересы и потребности: в Совете они представляют свою ассоциацию или ассоциации, а в комитетах они отвечают за проекты и

задачи всех ассоциаций-членов. Угроза возникновения конфликтов предварительно «запрограммирована».

Я знаю наверняка, что наши члены обладают многими компетенциями, и что огромное количество людей, помимо тех, кого выбрали делегатами, готовы работать, выполняя определенные роли, особые проекты. Это несметный клад – и мы действительно хотим все больше ценить и использовать его в будущем. Наши цели – предоставление непрерывных профессиональных услуг, улучшение качества обслуживания, использование компетенций сообразно «области», создание пространства для проектов, инициативы и энтузиазма и создание контрактной среды для делегатов, а также ответственных лиц.

Для решения этой задачи мы ищем пути заключения договоров с теми людьми, которые не являются делегатами, на выполнение особых заданий. Эти задания могут требовать особых знаний или способностей. Такой тип контрактов мы уже используем, например, в отношениях с казначеем, Экзаменационным Супервизором, Координатором TEW.

По решению заседания Совета ЕАТА в Бильбао в 2011 г. я создам рабочую группу, которая будет заниматься этим предложением о новой структуре, разработает должностные инструкции и ключевые компетенции.

Я буду информировать о ходе работ Исполнительный комитет, делегатов и Президентов аффилированных ассоциаций. Голосование по данному вопросу, возможно, пройдет в следующем году в Бухаресте.

Вторым вызовом будущего является структура членства. ЕАТА существовала и создавалась как ассоциация ассоциаций. В прошлом году мы представили результаты опроса, касающиеся Ассоциаций, аффилированных в ЕАТА, и создали Отчет о состоянии, рассматривающий, предоставляют ли они обучение или нет.

Результат был довольно неожиданным.

Ассоциации находятся на разных этапах развития. Вначале, вероятно, полезно стимулировать развитие обучения при помощи ассоциации, но его необходимо передавать в руки тренеров и институтов, как можно быстрее. Если ассоциация организует обучение, возникает конкуренция с другими преподавателями, предлагающими тренинг.

Вероятно, этот вопрос станет нашей постоянной задачей, особенно, в силу того, что в некоторых странах организации ТА с различными идентичностями конкурируют за членов в стране и иногда вступают в конфликты друг с другом, но не с ЕАТА, важной частью которой они являются. ЕАТА не может ставить перед собой задачи по решению таких проблем путем создания идеальных определений для структур. Также, ЕАТА не может «контролировать реальность» в членских организациях, это было бы нереально. Однако ЕАТА может и должна – и мы постоянно работаем над тем, как этого достичь – помогать разрешать конфликты и находить взаимовыгодные решения. Это одна из сильных сторон ТА и наших организаций.

Я хотела бы сердечно поблагодарить за работу и преданность делу должностных лиц, покидающих Совет:

Марину Банич – Сербия – которую избрали делегатом в ЕАР (Европейская ассоциация психотерапии),

Дженни Бридж, Великобритания, Генеральный секретарь,

Карлу де Нитто, Италия, Председатель PTSC (Комитет по стандартам практики и обучения) (продолжит свою работу в течение полугода в качестве кооптированного Председателя PTSC),

Жаклин Доссенбах-Шулер, немецкая часть Швейцарии,

Николету Жорже, Румыния, Вице-президент Амайю Мауриц-Этксабе, Испания,

Седина Хабибовича, Босния

И очень рада приветствовать  
Марко Мазетти – Италия, Председатель СОС (Сертификационная комиссия), представитель  
PTSC и СОС в Исполнительном комитете,  
Оану Панеску – Румыния – новый Генеральный Секретарь,  
Паскаль Теобальд – Франция – Вице-президент.

Мои Президентские обязанности зиждутся на идее о том, что ЕАТА – осязаемая, доступная и поддерживающая ассоциация, которая открыта для наших членов.

Обращайтесь к нам и оставайтесь на связи!

С уважением  
Сабина Клингенберг  
Президент ЕАТА

Robert C. Thames, Douglas W. Webster – 2008; Chasing change: building organizational capacity  
in a turbulent environment, P. 255



## Диагностика, заключение контракта и планирование лечения - визуальное представление

© 2011 Суна Гувен, Джулия Хей, Триша Кидд, Гийан Салем и Кэролайн Уэстли.

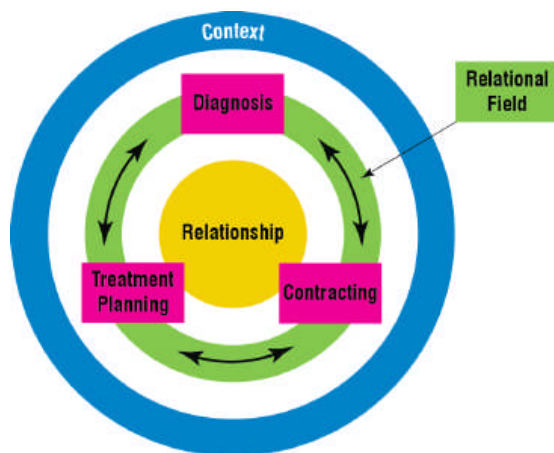
В процессе обучения на Магистров естественных наук в психотерапевтической программе ТА мы в пятером решили подготовить совместную презентацию по Диагностике, заключению контракта и планированию лечения (Diagnosis, Contracting, Treatment Planning, соответственно). Как могут представить читатели, мы ознакомились с множеством статей и книг!

Мы обратились к блок-схеме Стюарта (1989) которая включает возвраты на более ранние этапы), но почувствовали, что нам нужно больше. Обсудив некоторые моменты, мы разработали Рисунок 1. Здесь присвоенные Стюартом названия несколько изменяются (направление лечения становится планированием лечения), но сохраняется постоянная циклическая природа, когда то, что возникает на каком-либо этапе, может привести к движению в любом направлении.

Затем мы добавили внешний круг, чтобы показать контекст (Context), внутри которого мы работаем, и внутренний круг, отражающий отношения (Relationship) между терапевтом и клиентом. Обратите внимание, что во внутренний круг вторгаются диагностические действия, деятельность по заключению контракта и планированию лечения, но все эти три элемента происходят в рамках контекста. Этот внешний круг можно сравнить с фреймом (Goffman 1974), который может быть скрыт, но все равно будет оказывать значительное влияние на процесс.

Наконец, средний круг символизирует реляционную область (Relational field; реляционный - связанный с отношениями), посредством которой происходит взаимодействие клиента и терапевта, и которая является посредником между отношениями и контекстом, по мере того как процесс движется туда и обратно в рамках диагностики, заключения контракта и планирования лечения. Поля между отношениями и областью отношений, а также между областью отношений и контекстом оставлены белыми намеренно – каждый элемент может идти «свободным ходом», но кто же знает, что там происходит!

Мы будем рады обратной связи – и если кто-то захочет провести подобное обсуждение, мы с удовольствием предоставим полный список литературы, который мы составили, готовя свою презентацию. Обращайтесь к нам по адресу электронной почты [Julie@adinternational.com](mailto:Julie@adinternational.com) или по skype juliehay.



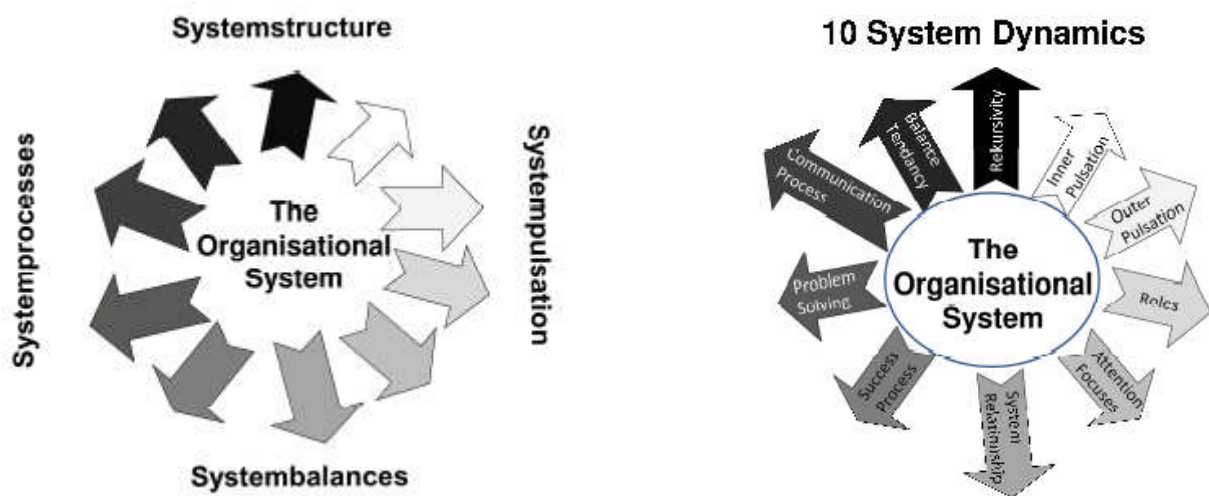
### Библиография

Goffman, E (1974) *Frame Analysis: an essay on the organization of experience*. New York: Harper and Row  
Stewart, I (1989) *Transactional Analysis Counselling in Action*. London: Sage Publications

Рисунок 1: Диагностика, заключение контракта и планирование лечения – визуальное представление

### 5. Модель Системной динамики

А теперь мы подходим к другой точке зрения. Мы наблюдаем системы и организации. Давайте в целом посмотрим на модель организационной и образовательной системы, поскольку, как профессионалам в этих областях, нам всегда придется сталкиваться с контекстом, а это значит – с системой. Вероятно, здесь есть большое отличие от психотерапии, которая часто сосредотачивает внимание на взаимоотношениях одного человека с другим. В организациях есть много разных аспектов: цифры, временный персонал, исполняющий разные роли, результаты коммуникации, успех и т.д. Важно привести эту систему в логический порядок, рассмотрев ряд полезных перспектив. Я называю их динамическими характеристиками, поскольку они не статичны, а меняются в соответствии с внутренними и внешними импульсами.



Первая динамическая характеристика – центр внимания. С чем в действительности имеют дело люди? Как они тратят свое время? Какова их психическая модель? Внимание провоцирует возникновение энергии, кроме того, внимание провоцирует и возникновение вклада в деятельность. Говоря на языке ТА, каково мировоззрение этих людей? Затем, в каждой организации есть роли. Как организация создает роли? Мы можем использовать Ролевую модель мира Шмида (Schmid, 2006) для ответа на вопросы в этих областях. Заполняются ли организационные роли подходящими профессионалами? Далее в каждой организации существуют системные отношения. Характеризуются ли они семейственностью или зиждутся на экономической основе? Основаны ли они на симпатии или эффективности? В этом микрокосме мы ищем примеры того, являются ли типичными для организации симбиозы или модели отношений, в которых смещается ответственность. Все организационные и образовательные системы имеют три типа процессов:

- Коммуникация
- Решение проблем
- Процессы успеха

Коммуникация может означать разбор транзакций. Решение проблем может означать разбор того, как людей ценят и обесценивают. Успех может означать исследование схем сценарного процесса Берна, чтобы понять, как организация не добивается успеха.

Теперь у нас есть картина организационной или образовательной системы, с которой мы работаем.

### 6. «Алмаз» интегрированного личного профессионализма

Чего мы ожидаем от профессионала? Эта модель отвечает на два вопроса:

- В каких областях профессионал должен быть квалифицирован?

- Как мы можем сравнить и связать профессиональные подходы?

Эту модель можно использовать в любом профессиональном подходе: психоанализе, бихевиоральной терапии, а также НЛП. Я продемонстрирую ее на примере ТА. Что необходимо усвоить людям, работающим в психосоциальной области? Каждая психологическая и профессиональная концепция нуждается в

- современном взгляде на природу человека
- теории личности и того, каким образом люди отличаются друг от друга
- теории отношений и общения
- теории отношений и общения
- с момента системного изменения в 1980-ых каждый метод нуждается в теории конструирования реальности и контекстных отношений.
- Наконец, у каждой психологической концепции есть специфические профессиональные методы.

Что это значит для вас? Прежде всего, вы получаете ориентир в плане областей развития кандидата, который обучается и развивается в рамках психосоциальной профессии. Во-вторых, вы получаете схему, как связать определенные модели ТА с другими концепциями, стимулирующими целостность компетенций. Переведем «Алмаз» интегрированного личного профессионализма в термины ТА

## DIAMOND of Integrated Personal Professionalism

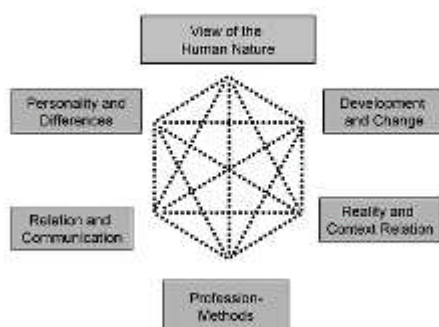


Рисунок 5: «Алмаз» интегрированного личного профессионализма

Что касается **взгляда на природу человека**: ТА знаменит благодаря своей модели взаимного благополучия (ОК-ОК), которая точно отражает гуманистский подход. ТА Берна также характеризовался идеей о том, что достижение автономности, которая понималась как сознание, гибкость и связанность, есть цель развития личности.

Что касается **личности и различий**: ТА предлагает две основные идеи. У людей несколько лиц, обращенных к себе и к другим людям; они называются эго-состояниями. Эта мысль о частичных личностях также присутствует в других понятиях – внутренней команды, внутреннего парламента и т.д. Вторая концепция связана с идеей о том, что люди создают историю своей жизни в детстве. Эта мысль также распространена в других подходах, которые присваивают авторство этой идеи себе. Обе основные идеи о личности не уникальны для ТА, поскольку их можно найти в других теориях, но ТА можно очень хорошо сочетать с другими подходами.

Центральной моделью **отношений и общения** является транзакционная модель, которая непосредственно связана с моделью личности, то есть моделью эго-состояний. Даже не в ТА транзакции используются для описания и работы с ситуациями общения.

Центральной моделью **развития и изменения** является модель сценария. Даже в организационной и образовательной работе каждое существенное развитие и изменение является изменением в системах базисных убеждений, внутреннего повествования и моделей, в которых живут люди. Отличие от психотерапевтической области состоит в том, что

указанные сценарии не столь ригидны, как клинические симптомы. Осмысление организационной и образовательной работы как работы со сценарием происходило также позже Берна и первого поколения профессионалов в области ТА.

**Область конструирования реальности** опять выводит нас за пределы Берновской школы. Несмотря на то, что у нас уже была модель мировоззрения, Бернд Шмид представил Ролевую модель мира (1994). Также была представлена **Модель Системной динамики** (глава III). Наконец, транзакционных аналитиков вряд ли можно узнать по **профессиональным методам**, которыми они пользуются. С одной стороны, это недостаток, с другой – огромная возможность сотрудничества с другими методами. В заключение, каждая профессиональная концепция должна отражать в себе шесть граней «алмаза». ТА в своей основе хорошо с этим справляется и открыт для сотрудничества с другими подходами.

По мере того, как мы все больше сдвигаемся к макроскопическому взгляду на сад ТА, подобно птице, взмывающей в небеса, я подхожу к двум последним своим постулатам. Мы можем видеть, что основа ТА – очень проста. Это транзакция, обмен стимулом и реакцией. Именно эти две позиции тестируются в процессе сертификации транзакционного аналитика. Профессионал должен быть компетентен в формулировании гипотез и реагировании на стимул клиента посредством интервенции.

## 7. Идентичность ТА и будущие тенденции

На основании вышесказанного мы можем рассмотреть новую идентичность для 21-ого века, и я хотел бы попросить вас запомнить шесть принципов:

- Работа ТА основана на анализе транзакций. Все, что делают профессиональные транзакционные аналитики, основано на транзакциях. Диагностическую информацию мы получаем из транзакций. Интервенции проводятся при помощи транзакций.
- Создание моделей: ценнейшие активы ТА – модели элементов реальности, которые уменьшают сложность оптимальным образом. Не слишком просто и не слишком сложно.
- Экспериментальность: профессиональные транзакционные аналитики не верят в истину «последней инстанции», а принимают решение, оценивают результаты и, если необходимо, изменяют направления.
- Системность: профессиональные транзакционные аналитики соотносятся с контекстом.
- Гуманизм: Мы убеждены в положительных возможностях людей.
- Межкультурный диалог/глобализм: ТА продолжает вести интернациональный диалог о теории и практике.

С этих точек зрения мы можем лучше определить вклад ТА и культуру, которой он служит. Кроме того, обучение и сертификационная система ТА и его культура, которые, в определенной мере, являются ядром шести названных характеристик идентичности, - основа для образования и современного профессионального становления. Я рекомендую ознакомиться с журналом транзакционного анализа за 2009 год, темой номера которого было обучение ТА. Кроме того, шагом к выживанию ТА является IJTAR, международный журнал исследований в области Транзакционного Анализа.

### 21st century TA Identity

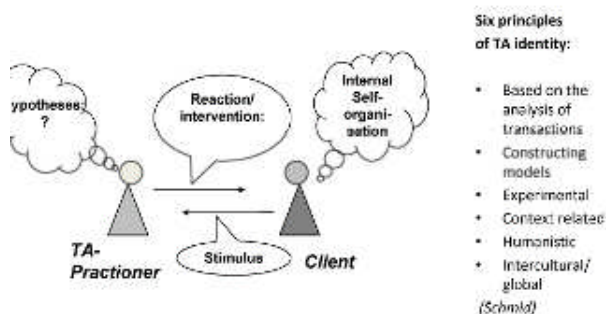


Рисунок 6: Идентичность ТА в 21 веке

Глядя в будущее, мы должны учитывать шесть основных движущих сил. Эти мега-тренды описывают долгосрочные процессы изменения в мире. Первый мега-тренд – «**увеличение продолжительности жизни**». Люди стареют, а рынки здравоохранения, финансового обеспечения и образования растут. Второй мега-тренд – «**единый мир**». Английский становится обязательным языком повсеместно. Между странами возникает миграция рабочей силы. Высококвалифицированные бизнес-странники живут во всех крупнейших городах мира. Третий мега-тренд – «**власть женщин**». Женщины будут приобретать все большее влияние в управлении компаниями и в политике. Я назвал четвертый мега-тренд «**Спросом на ресурсы**». Это могут быть человеческие ресурсы, но также общественные ресурсы: энергия, чистая вода и безопасность, - которые в будущем будут пользоваться повышенным спросом. Следующий мега-тренд – «**техническая и когнитивная сложность**». Это означает дифференциацию и диверсификацию мира, которая приведет к потребности в большей специализации, обучении и совладании на когнитивном уровне, а также к потребности в доверии и контроле.

Мега-тренд	Вклад ТА	Готов ли ТА?
Увеличение продолжительности жизни	Специалисты по психосоциальным вопросам	+
Единый мир	Постоянный обмен между культурами	+
Власть женщин	Поддержка женщин на руководящих постах (ЕАТА, ИТАА)	+
Спрос на ресурсы	Предложение новых моделей для организаций и систем	+
Когнитивная сложность	Предложение моделей, оптимально уменьшающих сложность	+
Индивидуализация и эмоциональная сложность	Предложение теории и практики на основе индивидуального признания и важности хороших отношений	+

Последний мега-тренд – «**индивидуализация и эмоциональная сложность**». Люди продолжают задавать вопросы о справедливости и правосудии. Они чувствуют недостаток идентификации и испытывают потребность принадлежать. В таблице показано, насколько Трансакционный Анализ подготовлен к этим вызовам будущего.

Таким образом, необходимо стать значимыми в текущих социальных и профессиональных проблемах и вопросах. Каким образом можем мы, профессиональные трансакционные аналитики, отдельный инструмент в оркестре, внести свой вклад в концерт? Примеры «связи с проблемами сегодняшнего общества» смотрите в работе Ганса Йелошека по терапии пар, работе Анжелики Глокнер по трансгенерационным процессам и описании моего опыта по развитию организаций и коучингу в Германии.

#### Список литературы:

**Berne, E. (1961):** Transactional Analysis in Psychotherapy, New York: Ballantine Books.

**Berne, E. (1966):** Principles of Group Treatment, Menlo Park, CA, Shea Books. German: Grundlagen der Gruppenbehandlung. 2005, Junfermann: Paderborn.

**Berne, E. (1979):** Structure and dynamics of groups and organisations (Struktur und Dynamik von Gruppen und Organisationen), München.

**Mohr, G. (2005):** Transactional Analysis Identity, in: The Script, 35, 1-2.

**Mohr, G. und Steinert, T. (2006):** Growth and change in organizations, Transactional Analysis – new developments 1995-2006. ITAA, Verlag Kulturpolitische Gesellschaft.

**Mohr, G. (2006a):** Systemische Organisationsanalyse, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie.

**Mohr, G. (2008):** Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse, Professionelle Beratung zu beruflicher und persönlicher Entwicklung, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie.

**Mohr, G. 2009:** Wirtschaftskrise und neue Orientierung, Berlin: Pro-Business.

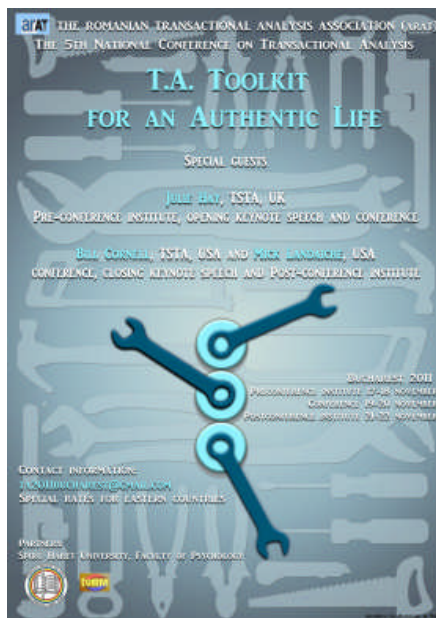
**Mohr, G. (2010):** Workbook Coaching and Organisational Development, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie.

**Novey, T. B. (2002).** Measuring the effectiveness of transactional analysis: An international study. *Transactional Analysis Journal*, 32, 8-24.

**Schmid, B. (2006):** Transactional Analysis and Social Roles, in Mohr, G. and Steinert, T.: Growth and Change for Organizations, Transactional Analysis – new developments 1995-2006, p. 32-61.

**Гюнтер Мор** изучал Психологию и Экономику и работает в качестве Обучающего и Супервизирующего Трансакционного Аналитика. Он - Старший тренер (DBVC), психотерапевт, супервизор (BDP), аналитический психотерапевт и бихевиоральный терапевт.

## ***National and International Conferences***



***Следующий международный съезд тренеров пройдет в Бухаресте, Румыния, 12-14 июля 2012 г.***

***Вы хотите провести Конференцию EATA 2013 года (4-6 июля)?***

***Конкурс только начался. Если Вы заинтересованы в том, чтобы принять конференцию EATA в своей стране, обращайтесь к Магдалене Сековске.***

***Magdalena Sekowska***  
***[sekowmag@kr.onet.pl](mailto:sekowmag@kr.onet.pl)***

## ***International Colloquia***

Небольшое напоминание. У вас все еще есть возможность подать заявку на проведение Международного Коллоквиума в вашей стране. Международный Коллоквиум призван служить платформой для укрепления профессионализма, международного духа и развития новых теорий, моделей и методов. Подробности смотрите на веб-сайте EATA: [www.eatanews.org/news.htm](http://www.eatanews.org/news.htm)

## ***Major Awards Highlight Bilbao Conference***

В этом году ЕАТА решила вручить две золотые медали, и сегодня я счастлива отметить 2 человек за их выдающийся вклад в развитие сообщества ЕАТА и Трансакционного Анализа.

Во-первых, это ***Кончита де Диего***:

То, что Кончита получает эту награду здесь, в Бильбао, имеет особое значение, ведь 20 лет назад именно она организовала ТА-тренинг в этом прекрасном городе. Потребуется много времени, чтобы перечислить все ее заслуги перед сообществом ТА, но я назову лишь некоторые из них:

Много лет она представляла ТА во многих местах по всей Испании. Она всегда демонстрировала и доносила до других глубокое уважение к теории, философии и практике ТА.

В то время, когда испанцы редко выезжали за границу, она особенно поощряла и поддерживала посещение ее учениками других стран и участие в конференциях ЕАТА и ИТАА (Международная Ассоциация Трансакционного Анализа).

Эта Мировая Конференция не состоялась бы здесь, если бы не ее вклад в обучение, ее преданность и приверженность нашему делу.

Важно увидеть за ее застенчивостью и сдержанностью яркие краски. Она – невероятно великодушная женщина, остроумная и талантливая. Описывая ее стиль преподавания, студенты говорят, что он «веселый, неожиданный и интересный». Кончита отстояла свое место в культуре, которая, естественно, в области образования, была миром мужчин. И, наконец, мы чествуем Кончиту за ее превосходную интуицию и чувство юмора.

Один ее хороший знакомый сказал мне, что она любит маленькие записные книжки, поэтому, мы вручаем ей набор разноцветных блокнотов, которые символизируют внутреннее богатство этой женщины.

Второй человек, которого хочет отметить ЕАТА, - это ***Ричард Эрскин***.

Ричард принимал живое участие в ЕАТА с самого начала. В 1974 году он приехал в Европу, чтобы преподавать ТА в двух университетах и создать программы обучения ТА в двух образовательных психотерапевтических центрах. Его поразил огромный интерес Европейских психотерапевтов к ТА.

Он убедил ИТАА создать Комитет по международным отношениям, целью которого являлось распространение ТА на международном уровне и организация конференции в Европе. Эта первая Европейская конференция ТА прошла в 1975 году в Вилларсе, Швейцария.

На этой конференции он организовал встречу людей, заинтересованных в образовании Европейской ассоциации ТА. Здесь он возделал почву для создания ЕАТА. Эта небольшая группа людей, впервые собравшихся вместе в июле 1975 года, стала ЕАТА – ассоциацией, в которую входят более 7500 членов почти из 30 стран. За последние 35 лет Ричард бывал практически на всех европейских конференциях, вел семинары, участвовал в симпозиумах и выступал в роли основного лектора. Он продолжал поддерживать обучение ТА в 17 странах Европы и вел постоянные программы в Испании, Франции, Италии и Великобритании. Он выпустил 5 книг и более 60 статей или глав в книгах по ТА.

В 1981 и 1998 гг. он стал одним из лауреатов Премии памяти Эрика Берна. Я могла бы продолжить перечислять другие достижения Ричарда, но время ограничено. Я думаю, что Ричард – страстный, творческий и полный энтузиазма теоретик, преподаватель и психотерапевт. Говорят, что он любит готовить, как по старым семейным рецептам, так и проводя новые кулинарные эксперименты. Он – человек роста, роста в плане и человеческой личности, и природы. Он любит и домашние, и дикие цветы. И эту черту его характера символически отражает этот небольшой подарок.

***Сабина Клингенберг, Президент ЕАТА***

## Конференция в Бильбао: обзор главных премий

За вклад в развитие международного сообщества транзакционного анализа были награждены следующие выдающиеся личности.

Объявляя лауреата Премии Жизненных Принципов Мюриел Джеймс **Труди Нютон**, президент Международной Ассоциации Транзакционного Анализа (ИТАА) Джон Хис отметил: «Труди номинировали коллеги из ее родной страны, Великобритании, а также из Австралии, Канады и Южной Африки. Она занимает ряд важных позиций в мире ТА и всю жизнь в своей работе, политических взглядах и личной жизни отстаивает социальное равенство и расширение возможностей человека. Она действительно живет согласно принципам общения на уровне «ОК-ОК» и личной ответственности, которые лежат в сердце нашей транзактоаналитической теории и практической деятельности. Труди играет ведущую роль в становлении образовательной области применения ТА в Соединенном Королевстве и повсеместно, особенно, в Южной Африке. Она вдохновила целое поколение работников сферы образования и, кроме того, благодаря уникальному присутствию духа и целостности, она выходит далеко за пределы собственной области специализации и становится примером для всех транзакционных аналитиков. И, вдобавок ко всему, она элегантна, изящна и обладает тем мягким спокойствием, которое сбивает жар любого конфликта. Она действительно достойна такой чести». Принимая награду, Труди сказала: «Благодарю всех, кто выдвинул меня на эту премию. Было приятно взглянуть на мою историю вашими глазами. И это напомнило мне время (около 25 лет назад), когда я только что начала обучение и вступила в ИТАА. Я помню, как прочитала в газете *The Script* (прим. переводчика – газета, издаваемая ИТАА) о Премии Джеймс и подумала: «Именно такой должна быть настоящая транзактоаналитическая награда. Хотелось бы однажды получить такую». Эта реальная история делает этот момент для меня таким особенным».



И, наконец, представляя лауреата Гуманитарной премии Хеджеса Каперса **Донну Марию Перри**, Джон Хис заметил: «Донна Мария удостоилась этой чести благодаря серьезному и прочному вкладу в работу с уязвимыми личностями и группами в самой разной среде. Ее номинацию поддержали коллеги из Великобритании, США, Канады и Индии, и вот лишь некоторые из их комментариев: «Она всегда верит в людей» и «Ее жизнь до и после обучения ТА была отмечена заботой о тех, кто страдает от стигмы нищеты и отвержения». Некоторые перечисляли ее многочисленные достижения, за которые она не получила никакого материального вознаграждения, за исключением поддержки своего ордена. Она основала сообщество для взрослых с проблемами развития в Калгари, восстановила центр для бедных в Торонто, работала в сообществе людей с тяжелыми психическими заболеваниями в Индии, создала в Калгари благотворительный фонд, где бедные и лишенные гражданских прав люди могли бы получить психотерапию и образование, и была членом Альянса против торговли людьми. Определенно, никто не заслуживает этой награды больше чем она». В ответной речи Донна Мария сказала: «Для меня это огромная честь, и я благодарю тех, кто номинировал меня. Я также хочу поблагодарить сестру, которая приехала со мной от лица моей семьи. Я выросла в семье первопроходцев, которые дарили другим свою поддержку, поскольку это было нужно, чтобы выжить, а затем стало образом жизни. Избранная мною профессия социального работника соответствовала моим идеалам социальной справедливости. Члены моего ордена, *Верных Спутников Иисуса*, (прим. переводчика – орден Римской Католической Церкви) также были первопроходцами в Канаде и поддерживали меня финансово, духовно и эмоционально во всех моих, иногда, опрометчивых идеях. Я делала то, чем наши сестры занимаются каждый день по всему миру, откликаясь на нужды людей, страдающих от катаклизмов, беженцев или тех, кто попал в лапы торговцев людьми».

### **Как добиться компетентности экзаменаторов?**

#### **Деятельность рабочей группы СОС по обучению экзаменаторов**

*Марко Мазетти, Председатель СОС*

#### **Введение**

Несколько лет назад Сертификационная комиссия ЕАТА (СОС), орган, который проводит экзамены, решила начать программу, ориентированную на качество экзаменов.

Разработанная программа состояла из нескольких этапов: во-первых, на все места проведения экзаменов направлялись наблюдатели, которые проверяли, влияют ли местные культурные реалии или другие аспекты на то, как проводятся экзамены, и не снижается ли их качество, и оценить, что ЕАТА могла бы вынести для себя из этих местных вариантов проведения экзаменов. На втором этапе подчеркивалась важность брифинга (проводится до экзаменов) и дебрифинга (проводится после) на экзаменах как обучающихся, а не просто организационных моментов. Следующим шагом стало создание рабочей группы для обдумывания и плотной работы со значением экзаменов в мире ТА: каковы их цели, и как можно подготовить и обучить достойных экзаменаторов. Членами рабочей группы, созданной в 2008 г., стали Барбара Классен, TSTA-P, и в то время председатель Этического комитета ЕАТА, Сабина Клингенберг, TSTA-O, и в то время председатель PTSC ЕАТА, Труди Ньютон, TSTA-E и в то время сопредседатель T&CC и ВОС ITAA, Шарлотта Силлз, TSTA-P, и бывший председатель PTSC ЕАТА, Штефан Сэндстрем, TSTA-P, и я, председатель СОС ЕАТА. Я глубоко благодарен коллегам, которые бесплатно посвятили свое время, свою энергию и умы улучшению нашего сообщества.

Рабочая группа начала с переосмысления экзамена, размышления о теоретических аспектах процедур оценки и выпустила отчет. Статья, по большей части основанная на этих выводах, была опубликована в Журнале транзакционного анализа (Mazzetti, 2009).

Используя эти теоретические знания, рабочая группа организовала тренинги для экзаменаторов в разных европейских городах. Во всех тренингах приняло участие большое количество человек, продемонстрировавших огромную заинтересованность и, в общем, благоприятную оценку; занятия проводились за день до экзамена, и во время дебрифинга после экзамена экзаменаторы очень часто говорили об эффективности тренинга в плане создания позитивной и доверительной атмосферы и подготовки во время экзаменов; фактически, он давал им возможность уловить дух того, что значит быть экзаменатором.

Помимо образовательной деятельности, программа внесла существенный вклад в качественное исследование экзаменаторов, их потребностей и сложностей на экзаменах, и процессов обучения. Эти наблюдения, судя по всему, будут полезны для будущих программ СОС.

#### **Теоретическое отражение нашего опыта**

Экзамены оказались стрессовой и в определенном смысле «травматической» ситуацией, к которой экзаменаторы часто не были полностью готовы. Самые проблемные эмоциональные ситуации связаны с:

1. Отсутствием чувства принадлежности к роли экзаменатора, комиссиям и сертификационной системе ЕАТА.
2. Отсутствием осознания и четкого принятия факта вхождения в процесс взаимной оценки: экзаменаторы не только оценивают кандидатов, но и оцениваются ими, другими экзаменаторами, спонсорами кандидатов и т.д. В связи с этим есть определенный страх стыда.

3. Отсутствие компетенций совладания с возможными травматическими ситуациями, например, если экзамен идет плохо. Опыт работы с плохо подготовленным кандидатом, сложным процессом, необходимостью отклонить кандидата (с неприятными чувствами, связанными с причинением страдания другому человеку) оказываются небольшими травмами, к которым экзаменаторы часто не готовы.

Участники высоко оценили то, что во время обучения эти потребности удовлетворялись следующим образом:

1. Организованный как опыт взаимообучения коллег, тренинг стимулировал чувство принадлежности к группе экзаменаторов, экзаменационному процессу и сертификационной системе ЕАТА (инициатива, как правило, воспринималась – и очень высоко ценилась – как подарок от ЕАТА), и формировал безопасный базис.
2. Тренинг сформировал четкое осознание и стимулировал полное сознательное принятие факта нахождения в процессе взаимной оценки.
3. Тренинг предоставил возможность поделиться отрицательными переживаниями, исследовать личные опасения и получить информацию о возможных дисфункциональных комиссиях и трудностях, возникающих во время экзамена, развитии навыков совладания.
4. Размышление о цели экзаменационной системы помогло дать разрешение проводить трудные, но посильные, экзамены, быть строгим и отклонять кандидатов, что было одним из самых сложных (и, возможно, наиболее травматичным) аспектов для нескольких экзаменаторов.
5. Внимание к потребностям в защите всех участников сертификационной системы помогло найти способы отклонять кандидатов с позиции «Я-ОК, ты-ОК».

### **Самое эффективное содержание тренинга**

Наиболее эффективным содержанием тренинга в плане удовлетворения потребностей участников оказалось следующее:

1. Информация о дисфункциональных комиссиях:
  - A. *Комиссии, сверхадаптирующиеся к кандидату:* экзаменаторы теряют свою власть, перестают нести ответственность за создание ситуации вызова для кандидата и позволяют ему руководить процессом и временем экзамена. Типичным последствием является затягивание экзамена и неприятные чувства у участников процесса, часто включая кандидата, даже если экзамен сдан на наивысший балл.
  - B. *Комиссии, сверхадаптирующиеся к одному из членов:* иногда очень уважаемый член нашего сообщества оказывается в комиссии, берет власть в свои руки, а другие члены сверхадаптируются к нему/ней, позволяя руководить собой в процессе экзамена, оценки и т.д. Основная опасность состоит в том, что кандидат перестает быть в центре процесса, фокус переводится на члена-лидера, что негативно сказывается на качестве оценки.
  - C. *Конкурирующие комиссии:* имеют место, когда двое (или более) экзаменаторов начинают бороться за лидерство в процессе или иногда конфликтуют на почве теории («кто умнее?»). Как и в вышеприведенном случае, кандидат перестает быть в центре процесса, и процесс оценки повреждается.
2. Информация о взаимной оценке и ее андрагогической ценности (возможность учиться).
3. Различия между равными отношениями и различия в ролях и власти.
4. Информация о совладании с неприятными или «травматическими» опытами.
5. Информация о целях сертификационной системы.
6. Информация о ролях всех участников (супервизирующего экзаменатора, экзаменационного супервизора, фасилитатора процесса и т.д.).
7. Перечень возможных вопросов.

## **Процесс обучения**

Почти все вышеперечисленное может быть передано в ходе коллективных процессов по созданию компетенций. Приведем несколько упражнений, доказавших высокую эффективность в достижении этой цели:

Работа в «группах равных» над ожиданиями участников и их потребностями, связанными с экзаменами.

Работа в «группах равных» с прошлым опытом работы в роли экзаменатора: позитивный и негативный опыт: чувства, мысли, поведение, возможные решения и так далее. Учебный опыт. Телесная работа. Примеры: где находятся люди на линии между «никогда не отклонять» и «никогда не сдаст»? Как они могут двигаться? и т.д.

## **Пробные экзамены**

Об этом процессе необходимо знать следующие важные вещи: помните, что есть четкое различие между предоставлением информации об экзамене и подготовкой к экзамену.

Потратьте столько времени, сколько вам нужно, ограничив количество стимулов, чтобы у вас было время полностью их испытать («лучше меньше, да лучше»).

## **Предложения о следующих этапах**

Рабочая группа предлагает разработать дальнейший этап программы, в центре которого – обучение тренеров.

Мы предлагаем проводить день обучения для очень опытных экзаменаторов (Экзаменационных супервизоров, Фасилитаторов процесса, Языковых координаторов и т.д.), чтобы они могли выступать в качестве тренеров «на местах». Ожидается, что эти опытные экзаменаторы будут самыми «многообещающими» участниками коллективного тренинга.

## **Фокус на письменных экзаменах**

Письменный экзамен на получение статуса СТА – чувствительный вопрос нашей системы сертификации и, вероятно, ее самый слабый элемент. В общем и целом, большинство апелляций подаются против оценки письменных экзаменов. Существуют сомнения, касающиеся надежности системы в силу непоследовательности в оценках разных «оценщиков».

Весьма вероятно, что одной из проблем является отсутствие обратной связи, которую могут получить экзаменаторы и тренеры. В настоящий момент экзаменаторы не получают никакой обратной связи, а тренеры могут получить обратную связь только от оценщиков.

Рабочая группа предлагает ввести ряд возможностей для получения и предоставления обратной связи для разных участников процесса, и более активно вовлекать в процесс языковых координаторов.

В качестве первых шагов, Рабочая группа предлагает ввести «Форму оценки экзаменатора», которая направляется кандидатом языковому координатору, который направляет ее оценщикам в качестве обратной связи, и для того, чтобы языковой координатор был в курсе всего процесса (см. руководство на сайте EATA: [www.eatanews.org/handbook.htm](http://www.eatanews.org/handbook.htm)).

Для расширения обратной связи Рабочая группа предлагает изменить форму 12.7.1 «Допуск Главного Супервизора к письменному экзамену на получение статуса СТА» (см. руководство на сайте EATA: [www.eatanews.org/handbook.htm](http://www.eatanews.org/handbook.htm)) и пригласить спонсора дать четкую оценку по той же шкале, которую будет использовать оценщик. Таким образом, мы повысим ответственность спонсоров и получим инструмент, которым может пользоваться языковой координатор. Если мнение оценщика сильно расходится с оценкой спонсора, они должны связаться друг с другом, чтобы обсудить проблему, а языковой координатор получит важную информацию о процессе.

Обе новые формы были одобрены СОС, и теперь официально используются. Рабочая группа предлагает посвятить этому вопросу время на следующих встречах тренеров.

## **Серебряные медали для экзаменаторов**

На Генеральной Ассамблее 6 июля 2011 года в Бильбао Сертификационная комиссия (СОС) ЕАТА наградила серебряными медалями старейших экзаменаторов тех коллег, которые отдали долг благородного служения на благо нашей Сертификационной системы, исполняя различные роли: супервизирующих экзаменаторов, председателей СОС, тренеров экзаменаторов, языковых координаторов и местных экзаменационных супервизоров, отслуживших долгий срок на своем посту.

- |                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| 1. Stefan Sandström     | 14. Isabelle Fanny Crespelle |
| 2. Charlotte Sills      | 15. Marco Mazzetti           |
| 3. Barbara Classen      | 16. Annika Björk             |
| 4. Trudi Newton         | 17. Matthias Sell            |
| 5. Sabine Klingenberg   | 18. Cathy McQuaid            |
| 6. Dave Spenceley       | 19. Agnès Le Guernic         |
| 7. Sue Eusden           | 20. Raffaele Mastromarino    |
| 8. Jill Hunt            | 21. Mary Cox                 |
| 9. Ilse Brab            | 22. Marijke Arendsen Hein    |
| 10. Anne Kohlhaas-Reith | 23. Gudrun Jecht-Hennig      |
| 11. Uta Höhl            | 24. Liselotte Fassbind-Kech  |
| 12. Marina Banic        | 25. Jacqueline Dossenbach    |
| 13. Ian Stewart         | 26. Georg Pelz               |

## **В поисках Языкового координатора (немецкий)**

Уважаемые коллеги,

Языковые координаторы германской языковой группы, Лизлотт Фассбинд-Кех и Жаклин Доссенбах, ушли со своих постов, и перестанут исполнять свои функции 1 января 2012 года. Мы очень благодарны нашим коллегам за их великодушную службу на благо нашего Сообщества.

Теперь нам нужно найти им замену.

Задача языковых координаторов – получение письменных экзаменов СТА, выбор экзаменаторов, управление всем процессом оценки, а также получение и обработка заявок на сдачу устных экзаменов.

Если вас заинтересовала эта работа, обращайтесь ко мне ([marcomazzetti.at@libero.it](mailto:marcomazzetti.at@libero.it)): Сертификационная комиссия (СОС) оценит предложения и проинформирует вас о своих решениях. Крайний срок подачи заявок – 31 октября.

Спасибо за ваше внимание.

1 сентября 2011 г.

*Марко Мазетти, председатель Сертификационной комиссии ЕАТА (СОС)*

***Успешно пройденные экзамены  
В Бильбао, Испания, 5 и 6 июля 2011***

**In Bilbao, Spain, July 5<sup>th</sup> and 6<sup>th</sup>, 2011**, just before the world TA conference, we had a very successful and crowded session of exams, with candidates and examiners from both the BOC and the COC, with several new TSTA and CTA from all over the world.

**This is the list of successful candidates at TSTA exams:**

1	Anne-Marie Linnenkamp	TSTA-P
2	Kathie Hostick	TSTA-P
3	Kerri Warner	STA-P
4	Martin Bertok	TSTA-P
5	Diane Salters	TTA-P
6	May Senior Johnson	TTA-P
7	Nada Zanko	TSTA-P
8	Emanuela Lo Re	TSTA-P
9	Theo Van der Heijden	TSTA-C

**And this is the list of successful candidates at CTA exams:**

Alla Babich	P
Barbara Repinc	P
Carole Stilwell	P
Niamh Moriarty	P
Marij Peeters	C
Liesbeth de Jong	O
Fabienne Bride	C
Matteo Zanovello	P
Maria Ulrika Widén	C
Robert Hill	P

**Process facilitators:** Trudi Newton and Bernd Kreuzburg

**Exam supervisors:** Jill Hunt and Sue Eusden (CTA exams),

Alessandra Pierini and Marco Mazzetti (TSTA exams)

**And many thanks to the generous examiners!**

# Лекция на симпозиуме по консультированию на Мировой конференции Трансакционного Анализа 2011 года

Лизлотт Фассбинд, TSTA-C, Швейцария

Если мы не просто второсортные психотерапевты – то, кто мы?

Я не буду отвечать вам на этот вопрос, а повторю его в конце моей речи.

Прежде всего, я хотела бы поблагодарить вас за возможность поделиться своими мыслями о сложнейшей задаче личностного роста в области консультирования. Консультант всем своим сердцем, я счастлива представлять множество мужчин и женщин по всему миру, разделяющих мою любовь к консультированию, и, вероятно, прошедших через собственную борьбу в ходе формирования своей идентичности как консультантов.

Сегодня я представлю вашему вниманию:

- Свои предположения об идентичности консультанта в рамках системной структуры
- Временную ось в качестве иллюстрации многообразных возможностей для поиска и расширения ресурсов, для того чтобы поддержать клиентов
- Историю госпожи А, которая иллюстрирует, как можно использовать видение будущего в поиске ресурсов
- Концептуальное осмысление моей работы с госпожой А.

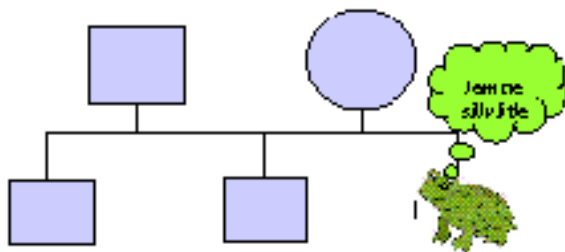
Во-первых, я хотела бы поделиться с вами личным опытом столкновения с вызовом роста.

Я, девочка, родилась третьим ребенком в семье, спустя 11 лет после первенца – мальчика, и спустя семь лет после второго мальчика.

Сколько я себя помню, я видела в братьях эталон того, что я должна знать, и того, что я должна уметь, чтобы быть благополучной; быть достойным ребенком.

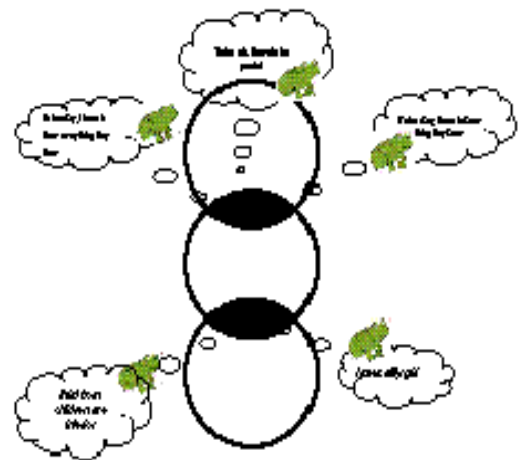
Я научилась определять себя как посредственную младшенькую, которая никогда не сможет стать столь же мудрой, как ее большие братья.

Пользуясь метафорой Берна, я была принцессой, которая под влиянием других превращается в лягушку.



Я боролась с такими контаминациями, как:

- Чтобы быть ОК, я должна быть совершенной; я должна быть похожей на них.
- Чтобы быть ОК, мне нужно знать все, что знают они.
- Чтобы быть ОК, необходимо испытывать себя, необходимо стараться.
- Я глупая девочка.
- Дети, рожденные третьими, - посредственности.



Несмотря на уверенность в собственной посредственности, по крайней мере, в одной сфере я демонстрировала недюжинные способности – в переопределении реальности с целью поддержки сценария (убеждение, что я глупая девочка). Каждый раз, сдавая очередной экзамен, а я сдала их достаточно много, я считала, что мне ужасно повезло, потому что по счастливому совпадению мне доставался знакомый вопрос.

И, наконец, я была искренне поражена целенаправленными поглаживаниями, которые я получила в конце своего TEW.

Все отмечали мою способность ясно мыслить.

В этот момент я приняла новое решение. Я пообещала себе определенно освободиться от старой идентичности «глупышки» и признать себя талантливой женщиной, которой я являюсь.



Вероятно, вы уже принялись гадать, зачем я рассказала вам эту историю – я полагаю, что сейчас самое время для нас, консультантов, освободиться от исторически-сложившихся моделей идентичности и определять себя на основании своих компетенций, а не на основании того, чего мы не делаем и чего нам не разрешено делать.

Давайте взглянем на истоки ТА. Я хочу процитировать краткую историю ТА, изложенную на веб-сайте ITAA:

В 1956 г. заявление Эрика Берна в Институт психоанализа Сан-Франциско «было отклонено с вердиктом, что он не готов, но, вероятно, через три-четыре года личного анализа и обучения, он сможет подать заявление повторно. Это отвержение побудило Эрика к действию, подстегнуло его давние амбиции дополнить психоанализ чем-то новым. Он начал работать с твердым намерением самостоятельно создать новый подход к психотерапии».

Уже в 1950 г. Берна начал вести «вечерний семинар в Сан-Франциско по вторникам; он был зарегистрирован в феврале 1958 года как Семинары по социальной психиатрии Сан-Франциско. В 1964 году Берна и его коллеги по семинару в Сан-Франциско и Монтерее решили создать ассоциацию транзакционного анализа, назвав ее Международной Ассоциацией Транзакционного Анализа (ИТАА), признавая факт растущего числа профессионалов в области Транзакционного Анализа за пределами США».

Я перечитала первые выпуски Бюллетеня Транзакционного Анализа, из которых видно, что от всех участников семинаров требовалось иметь диплом психотерапевта или быть на пути к получению одного. Они могли стать клиническими или научными членами ИТАА.

В 1967 г. Клода Штайнера назначили председателем нового аттестационного комитета, в обязанности которого входило обсуждение проблем практикующих специалистов – непсихиатров и особых членов.

С 1968 года стало возможно обращаться за статусом члена-клинициста, или члена в особой области.



Если взглянуть на диаграмму группового имаго Берна, я предполагаю, что Берна можно поставить на место лидера, а первых участников Семинаров по социальной психиатрии в Сан-Франциско можно назвать уже определившимися со своей идентичностью, в то время как функции людей в «особых областях» еще должны были установиться.

В отношении этого системного аспекта я допускаю, что процесс роста обязан был начаться.

Первое упоминание о спецификации областей относится к 1984 г. Были выделены клиническая, организационная и образовательная области специализации.

Консультантов, судя по всему, еще не существовало.

Разве не симптоматично, что я не смогла отследить точную дату рождения области консультирования?

Несмотря на отсутствие точной информации о происхождении нашей области, наши предшественники в ТА оставили нам богатое наследие. Выбор делать нам – мы можем пользоваться их наследием или сравнивать себя с ними, даже заикливаться на борьбе во имя доказательства собственной значимости.



Значимым шагом к формированию идентичности консультационной области стало определение рабочей группой EATA ключевых компетенций консультанта в начале 1990-ых годов.

*Давайте взглянем на определение консультирования, данное EATA:*

Консультирование в Трансакционном Анализе – профессиональная деятельность в рамках

контрактных отношений.

Процесс консультирования позволяет клиентам или клиентским системам развивать осознание, варианты и навыки управления проблемами в ежедневной жизни посредством укрепления их сильных сторон и ресурсов.

Цель – повышение автономности по отношению к их социальной, профессиональной и культурной среде.

*Вы все знакомы с определением ключевых консультационных компетенций EATA. Я бы хотела еще раз подчеркнуть мою любимую компетенцию - компетенцию номер 8.*

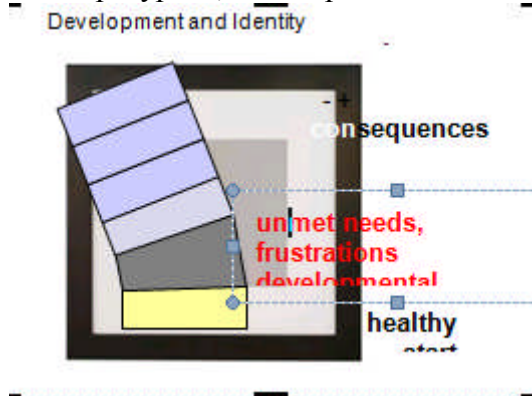
## 8 ФОКУСИРОВАНИЕ НА РЕСУРСАХ

- консультант как агент изменений способен использовать сильные стороны клиента и отталкиваться от них,
- консультант выявляет существующие ресурсы клиента и клиентских систем и интегрирует их в процесс консультирования,
- консультант обладает практическими знаниями других локальных ресурсов в сообществе, которые могли бы поддержать клиента, или куда можно было направить клиента, включая медицинские, психиатрические, психотерапевтические и другие службы.

Среди этих требований к компетенциям больше всего мне нравится одно, которое особенно влияет на мою Идентичность как консультанта.

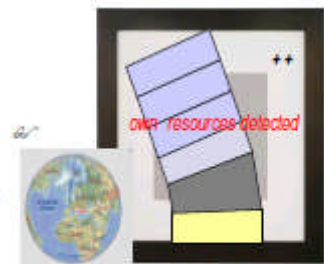
От нас требуется выявлять существующие ресурсы клиента. Я думаю, что это, действительно, наша ключевая особенность.

Клиент может видеть в себе неудовлетворенные потребности, фрустрации или нарушения развития и, следовательно, воспринимать себя в позиции «минус-плюс», как человека, у которого нет ресурсов, чтобы решить жизненные проблемы.



Если клиентка начинает видеть и ценить навыки, которые она сформировала при помощи своих стратегий совладания, она, вероятно, будет видеть себя и мир сквозь расширенные рамки восприятия.

Осознание собственной компетентности не только позволяет клиентке решать задачи собственной жизни, оно также положительным образом изменяет ее идентичность.



Я хотела бы использовать ось времени, чтобы проиллюстрировать богатство возможностей консультанта по усилению ресурсов клиента.



Мы можем найти ресурсы на оси времени, на одном конце которой – время рождения клиента или даже его предков, а на другом – его смерть или даже видение того, что клиента ждет после смерти.

### ● Ресурсы настоящего

Мы все прекрасно осознаем, что в настоящем есть ряд способов получения доступа к ресурсам. Я приведу здесь несколько примеров: усиление мышления/чувств/поведения взрослого эго-состояния, деконтаминация, ТА-модели и работа с телом. Есть и много других.

### ● Ресурсы прошлого

Если мы сопротивляемся работе с прошлым клиента, поскольку она может вызвать регрессию, мы рискуем упустить ресурсы из прошлого, например, семейные ресурсы, компетенции, выработанные в ходе решения семейных трудностей, ресурсы драйверов, прошлого опыта успеха и т.д.

### ● Ресурсы будущего

Даже в будущем клиента есть широкий выбор ресурсов, которые мы можем получить при помощи видения будущих успехов, видения будущей идентичности, видения текущей проблемы как уже решенной и многого другого.

Каждый из этих ресурсов является настоящим сокровищем в нашей консультационной деятельности.

Я хотела бы поделиться с вами недавним опытом работы с клиенткой. Давайте назовем ее госпожой А.

История госпожи А

Госпожа А – уникальная 85-летняя леди. Она художник и с 50 лет жила с мужем в Италии, пока ей не исполнилось 70. Я знала госпожу А с момента ее возвращения в Швейцарию, куда ей и ее мужу пришлось вернуться по причинам, связанным со здоровьем.

За семь лет мы виделись с госпожой А около 5 раз, каждый раз на одну консультационную сессию. Последняя сессия была около года назад. Ее муж умер за два месяца до этого, и она пришла ко мне, поскольку, по ее словам, она не смогла попрощаться с мужем. Она злилась на себя за то, что принимала доминирование почившего супруга. Она ушла с сессии, сказав: «Спасибо, я поработаю над этим и вернусь, когда окажусь в тупике». Я не получала от нее вестей до недавнего времени, когда она записалась еще на одну сессию.

Когда она приехала, она выглядела довольно изможденно. Она описывала чувство глубокой усталости, как физической, так и эмоциональной.

● Ее первые ресурсы – осознание своего неблагополучия и импульс изменить что-то.

Она сказала: “Я достаточно долго чувствовала себя прекрасно, но недавно, просыпаясь по утрам, я стала думать: «почему я еще здесь?», - и каждый вечер, когда я ложусь спать, я спрашиваю себя: «Почему я еще здесь?» Она продолжала: «Я жду целый день; я жду, что пройдет время; я жду уборщицу; я жду службу доставки еды; я жду такси; я жду машину, которая отвезет меня в церковь воскресным утром, и меня уже тошнит от этого ожидания”.

Мне нечего было сказать, кроме как выразить понимание, что ее уже «достало» это ожидание. Я начала рассматривать возможность терапии или обдумывания стратегии, которая могла бы помочь ей изменить простое ожидание на другой подход к своей жизни.

Затем, не дожидаясь моей интервенции, она продолжила:

«Я смотрела королевскую свадьбу по телевизору.

Figure 4

Увидев Королеву, должно быть, мою ровесницу, я была удивлена, как царственно она шла по красной ковровой дорожке. Меня поразило, как грациозно она принимала почести, которые все, включая невесту и жениха, оказывали ей. Без всякого сомнения, казалось, что она заслужила чествование, даже несмотря на то, что на ней была не корона, а обычная шляпка.

● Это особый ресурс госпожи А: она смогла уловить значение важности телевизионного образа и связать его с собственной жизнью.

Она продолжала:

«Я сравнила ее с собственной позицией и собственным отношением к жизни. Я осознала, что мне кажется невозможным даже представить, что кто-нибудь мог бы уважать меня так же глубоко.

Наоборот, я чувствовала, что меня подавляют, сколько я себя помню. В детстве мне приходилось так много работать, что мое тело все время болело. Мой отец умер, когда я была ребенком, матери пришлось расстаться с моими братьями и сестрами. Позднее, когда я только-только вышла замуж, я думала, что обрела рай на земле. Долгое время я не осознавала, что меня вновь подавляли, подавлял мой муж. Его все время не было дома, он бросал меня в одиночестве заботиться о семье. Бывая дома, он обожал держать «двери открытыми», и я обслуживала всех его гостей-интеллектуалов, не осмеливаясь высказывать свое мнение. Наконец, когда мои дети и приемные дети выросли, мы иммигрировали в Италию, остановившись неподалеку от монастыря для отшельников, где мой муж жил своей интеллектуально-духовной жизнью, а мне приходилось восстанавливаться после очень тяжелой аварии. Здесь, наконец-то, я смогла открыть в себе творческие способности и жить ими, но, когда я успешно написала несколько картин, нам пришлось вернуться в Швейцарию из-за здоровья. Так что мне пришлось сосредоточить энергию на нашей ежедневной жизни. Я думала, что мой долг – ухаживать за ним, ибо его здоровье пошатнулось, и я вновь ощутила себя подавленной. Когда он умер, моя энергия была уже растрочена.

*В этот момент госпожа А остановилась и сказала.*

Как жаль, что у меня не было и капли царственности в жизни.

● Госпожа А смогла использовать свое Взрослое эго-состояние, чтобы отличить проживаемую реальность от видения.

● Госпожа А видит и ценит боль прошлого. Она берет ответственность за свою роль в страдании, признавая, что, вероятно, у нее были альтернативы, которые она в свое время не использовала.

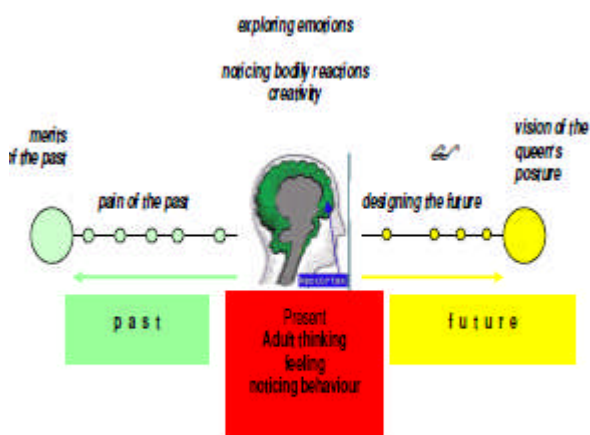
Я пригласила ее пофантазировать, что изменилось бы, если бы она начала жить чуть-чуть более царственно с этого момента.

Немного подумав, она начала моделировать свою жизнь, если бы она была королевой.

Она сказала:



- - «Проснувшись, я бы думала – я живу, Господи, спасибо Тебе за это».
- «Я бы больше не ждала, когда придет уборщица, а считала бы, что, убирая мой дом, она оказывает мне уважение».
- «Я бы хвалила себя, что вовремя собралась и готова к приезду такси, и, возможно, слушала бы музыку».
- «Я бы ценила достоинства своей жизни».
- «А самым замечательным было бы обладать энергией и внутренним спокойствием, чтобы приступить к работе над новой картиной».
- На основе такого видения новой жизни она начала исследовать свои телесные реакции, эмоции и новую позицию. Нейробиологи, например, Бауэр и другие, говорят нам, что и на воображаемое действие, и на реальное мозг реагирует одинаково.
- Потратив какое-то время, чтобы создать яркий образ своей новой королевской жизни, госпожа А дала мозгу новые стимулы, которые сформировали новый паттерн мозговой активности.



Чем больше она переживала свои телесные реакции, которые были частично приятными, а частично пугающими или незнакомыми, тем больше она задействовала свою лимбическую



систему и связан

ные поля коры головного мозга.

Она дала своему телу, нервной системе и мозгу достаточно времени на адаптацию, и таким образом, в конце концов, пришла к новому внутреннему восприятию, в котором было место и для образ королевы в ней самой.



Время, потраченное ею на фантазирование и наблюдение за телесными реакциями, было потрачено не зря, поскольку осознание и изменение происходят, только если активируется достаточное число связанных полей коры головного мозга.

Госпожа А решила прекратить ждать и незамедлительно начать жить королевской жизнью. Надевая шляпку, она сказала: «Моя шляпка больше не будет скрывать мои редкие волосы, а явится символом моего нового королевского величия». Она вышла из кабинета, опираясь на те же

костыли, которые использовала раньше, но они перестали быть инструментами, поддерживающими ее тело, а стали инструментами сохранения прямой осанки и позы. С озорной улыбкой она сказала: «Если я действительно справилась с этим, вы больше обо мне не услышите, но если мне понадобятся еще какие-то наставления, я вернусь». Через несколько недель, я получила открытку от этой дамы. Она купила новую шляпку! Figure

Пример этой дамы удивительным образом учит нас, как можно использовать видение будущего, чтобы усилить качество жизни в настоящем, а, кроме того, как ценить прошлое, включая его боль и навыки, необходимые, чтобы справиться с ней.

Я последую примеру этой чудесной женщины и надену шляпку консультанта не для того, чтобы скрыть какие-то недостатки, но как символ моей автономной позиции по отношению ко всем четырем областям ТА и по отношению ко всем человеческим существам.

И я повторю свой вопрос

Если мы не просто второсортные психотерапевты – то, кто мы?

Спасибо за внимание.



### **Список литературы**

*Berne Principles of Group Treatment 1966*

*EATA Core competencies EATA ITAA web-site*

*ITAA bulletins*

*ITAA journals*

*Bauer Joachim, Warum ich fühle was du fühlst Hoffmann und Campe 2005*

*Hüther Gerald, Die Macht der inneren Bilder Vandenhoeck & Ruprecht 2006*