

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: +49-7531-95270 Fax: +49-7531-95271
E-mail: EATA@gmx.com
<http://www.eatanews.org>

Editorial Board:

Kristina Brajovic Car eata.editor@gmail.com
Marianne Rauter, Robin Hobbes



Translation:

French: Armelle Brunot; German: Bea Schild; Italian: Cristina Caizzi; Russian: Olga Tuchina, Lilit Sargsyan; Spanish: Carlos Ramirez

Frequency/Deadlines:

for contributions and adverts September 10 for October issue, January 10 for February issue, May 10 for June issue.

Subscription is a benefit of paying membership and is not available separately. Membership is available directly from Affiliated Associations

EATA NEWSLETTER

EUROPEAN ASSOCIATION FOR TRANSACTIONAL ANALYSIS

N° 139 février 2024



Sommaire

Note de la Présidente

Le groupe de travail DEAI de l'EATA

Compte-rendu d'atelier

Coin de l'éthique

Coin des examens

Éditorial



Chers membres de l'EATA, chers lecteurs de diverses régions du monde, dans cette édition de notre newsletter, nous présentons le nouveau groupe de travail sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité, dont la première mission est d'examiner la façon dont les membres de l'EATA vivent l'inclusion, l'exclusion et l'accessibilité dans leur relation avec l'association. Nous vous invitons à explorer les idées et les différentes perspectives partagées dans cette Newsletter et vous encourageons à vous joindre aux échanges dans ce temps où nous traçons collectivement la voie vers la sensibilité et la compétence interculturelles au sein de l'EATA et des communautés affiliées dans le monde entier.

Cordialement,

Kristina Brajović Car

Rédactrice de la newsletter de l'EATA

Mot de la présidente

L'EATA, en tant qu'organisation, poursuit différents objectifs qui sont interconnectés et s'influencent mutuellement.

Je considère que la mission de la présidente et du CE est de superviser ces différentes tâches et tendances en collaboration avec les présidents des commissions et les responsables additionnels. Toutes ces personnes offrent leurs compétences et leur temps et il est impressionnant de voir combien d'énergie et d'engagement cela nécessite.

La promotion des connaissances, de la recherche et du développement de la théorie doit être reflétée et incluse dans les normes de pratique et dans les formations que nous proposons. L'accréditation internationale dont nous disposons pour nos examens nécessite de connaître les normes professionnelles de notre communauté et des différents pays affiliés. Pour la reconnaissance professionnelle, il est important de les satisfaire et de maintenir la haute qualité des formations et des examens que nous proposons.

Pour discuter de ces sujets importants, nous, la présidente, la présidente du PTSC et le président du COC avons organisé une réunion à Londres. Accueillis par l'institut Metanoia, nous avons pris le temps de discuter de sujets pertinents pour la formation et les normes ainsi que de créer des idées et des projets pour les développements futurs.

Lors de la rencontre des présidents qui aura lieu à Padoue début mars, les présidents de tous les comités se réuniront pour coordonner et échanger leurs processus et construire des

relations plus profondes. À Padoue, nous serons accueillis par Enrico Benelli, président du TDRC.

Avec la déclaration de mission commune, nous prenons en compte la responsabilité que nous avons envers notre planète et le monde. Cela inclut des questions sur la manière dont nous, en tant qu'association, gérons la guerre, les traumatismes et la terreur. Où et comment l'Analyse Transactionnelle peut-elle contribuer à soulager les souffrances qui en résultent et apporter un soutien sur le plan personnel, social et professionnel.

Ce sont des questions récurrentes qui doivent être discutées et posées encore et encore. Deux groupes de travail, celui sur la Diversité, l'Équité, l'Inclusion et l'Accessibilité (DEAI) et celui sur l'Engagement Social, votés et installés lors de la réunion du Conseil de juillet 2023, travaillent intensivement cette année pour explorer la manière dont ces sujets peuvent être mis en œuvre dans la structure professionnelle de l'EATA.

Cela aura un impact sur notre comportement individuel et professionnel et doit être intégré dans la formation et l'éducation.

Nous sommes très heureux d'annoncer que les préparatifs de la conférence mondiale sont en cours. Je voudrais remercier l'IFAT d'accueillir la conférence et toutes les personnes autour qui soutiennent le projet avec beaucoup de travail bénévole.

Il me semble particulièrement important que nous puissions donner un signal de coopération et de connexion mondiale en ces temps confrontants et difficiles. En organisant la Conférence mondiale, nous déclarons que

nous défendons l'unité et la coopération plutôt que la polarisation et la séparation. Nous sommes conscients des obstacles sociaux et psychologiques auxquels beaucoup de nos membres et auxquels la population en général doit faire face.

S'ajoutent, bien que non comparables aux expériences traumatisantes de tant de nos membres, les problèmes économiques et financiers auxquels beaucoup d'entre nous sont actuellement confrontés. Nous savons tous que tous les prix ont considérablement augmenté ces derniers mois. Pour ces raisons, il est important que les associations impliquées dans la conférence mondiale couvrent les coûts de la conférence et évitent toute perte, tandis que d'un autre côté, nous avons l'intention de donner la possibilité au plus grand nombre possible de nos membres à travers le monde de participer à la conférence. Après des discussions intensives et dans le respect du cadre budgétaire, nous avons décidé d'offrir les options suivantes de réduction des frais à ceux qui en ont besoin :

- Nous proposons des tarifs de réservation anticipée ;
- Nous introduirons un système de coupons : nous distribuerons un certain nombre de coupons qui permettront aux participants de bénéficier d'une réduction de 50 % sur les frais d'inscription au congrès. Cela donnera aux associations affiliées la

possibilité d'envoyer au minimum un ou deux représentants à la conférence ;

- Nous envisageons également un système de dons pour les participants à la conférence qui souhaitent soutenir les autres. L'argent reversé sera exclusivement utilisé pour offrir des bons de réduction supplémentaires ;
- Les étudiants auront la possibilité d'obtenir une réduction de 50 % ;
- Il est possible pour les membres de l'EATA de recevoir un remboursement partiel des frais de voyage via notre système de remboursement. (voir le formulaire sur le site) Les modalités précises seront annoncées prochainement ;
- Pour ceux qui ne peuvent pas participer en personne à la conférence, nous fournirons des vidéos gratuites des conférences après la conférence sur les sites Web de l'EATA et de l'ITAA.

En résumé, je suis impressionnée par la variété des tâches et des sujets qui nous occupent, moi, en tant que présidente, et nous au sein du CE, les comités et les nombreux membres de l'EATA. Avec beaucoup d'énergie, de responsabilité et de joie, toutes les personnes impliquées font de leur mieux pour gérer efficacement le système complexe de l'EATA.

Dr Sylvia Schachner
Présidente de l'EATA



Le groupe de travail DEAI

Groupe de travail sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité : entamer un dialogue avec les membres de l'EATA.

Nous avons récemment écrit à tous les membres par e-mail et nous partageons à nouveau cette communication avec vous pour ceux qui auraient pu manquer notre e-mail. Dans cet article, nous présentons le groupe de travail DEIA et cherchons à entamer un dialogue avec les membres de l'EATA sur vos expériences en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité de l'EATA.

La diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité (DEIA) font référence à un ensemble de pratiques destinées à garantir que les personnes issues d'un large éventail de milieux sociodémographiques sont représentées et capables de s'épanouir.

DIVERSITÉ

La diversité désigne toutes les façons dont les gens sont différents et identiques au niveau individuel et collectif. Même lorsque les gens semblent identiques, ils sont différents. La diversité organisationnelle nécessite d'examiner et de remettre en question la composition d'un groupe pour garantir que plusieurs perspectives sont représentées.

ÉQUITÉ

L'équité est le traitement équitable et juste de tous les membres d'une communauté. L'équité nécessite un engagement envers les priorités stratégiques, les ressources, le respect et la courtoisie, ainsi qu'une action continue et une évaluation des progrès vers la réalisation d'objectifs spécifiques.

INCLUSION

L'inclusion fait référence à l'effort intentionnel et continu visant à garantir que des individus diversifiés participent pleinement à tous les aspects du travail organisationnel, y compris les processus de prise de décision.

ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité consiste à donner un accès équitable à chacun tout au long du continuum des capacités et de l'expérience humaines. L'accessibilité englobe le sens plus large du respect et fait référence à la manière dont les organisations font de la place aux caractéristiques que chaque personne apporte.

Pour de nombreuses raisons, les gens peuvent se sentir exclus ou avoir le sentiment que les organisations, systèmes, procédures ou processus leur sont difficiles d'accès ou leur sont inaccessibles. Voici une liste non exhaustive de facteurs qui peuvent influencer cela :

- Handicap
- Socio-économique
- Culturel & Géographique
- Autres différences

L'objectif du DEIA vise à soutenir l'apprentissage continu et l'amélioration de la manière dont ses actions, politiques, procédures, structures et services prennent en compte les différentes perspectives et besoins de ses membres.



Présentation du groupe de travail

Le groupe de travail DEAI a été mis en place par et sous la direction du conseil de l'EATA à la suite d'un vote du conseil pour adopter une motion DEIA qui leur avait été soumise par les délégués des associations britanniques lors de la réunion du conseil de l'EATA en juillet 2023. Vous pouvez voir une copie de la motion [ici](#). Cette motion constituera la structure du travail du groupe de travail. Le groupe de travail est actuellement composé de cinq membres : Mayke Wagner-Froböse - présidente et déléguée allemande, Lana Koval - déléguée ukrainienne, Alan Jones - délégué britannique, Luca Fornari - membre coopté italo-irlandais et John Fleming - auteur de la motion DEIA. , membre coopté irlandais

Notre objectif et notre tâche

Le but du groupe de travail est d'examiner comment les membres vivent l'inclusion, l'exclusion et l'accessibilité dans leur relation avec l'EATA et de fournir des commentaires au CE et au Conseil de l'EATA sur les domaines de forces et de développement dans la structure organisationnelle (publications, politiques, procédures, événements). , leadership) qui ont un impact sur la dynamique et la culture DEIA.

Le groupe de travail va

- mener des recherches (revue de la littérature, examen des politiques, entretiens, groupes de discussion, enquêtes)

- collaborer avec d'autres organismes d'AT si nécessaire (ITAA, comité d'engagement social de l'EATA, groupe de travail ITAA DEIA).
- utiliser le comité de communication de l'EATA pour soutenir notre engagement avec les membres (site Web, médias sociaux, e-mail) afin d'informer les membres de nos activités

Le résultat du groupe de travail sera :

- un document pour le CE et le Conseil avec des conclusions et des idées
- présenté lors d'ateliers en juin et juillet avec le CE et le Conseil pour présenter et discuter de nos conclusions et idées et identifier ensemble les prochaines étapes potentielles

Notre invitation

Nous sommes intéressés par vos expériences en tant que membres de toutes les communautés AT de l'EATA, en tant que stagiaires, candidats aux examens, membres enseignants et superviseurs, en tant que délégués de l'EATA, dirigeants, etc. Au cours des prochains mois, nous vous proposerons des moyens d'entrer en contact avec nous. :

- via des propositions écrites, audio ou vidéo
- via des conversations en tête à tête et des groupes de discussion
- via le délégué de votre pays

Nous vous écrirons prochainement pour vous donner plus d'informations sur ces pistes d'engagement. Dans notre prochaine communication, nous vous inviterons à partager avec nous vos expériences, bonnes,

mauvaises ou indifférentes, sur les thèmes de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accès concernant l'EATA en tant qu'organisation. Nous vous invitons à partager ces expériences de manière anonyme ou non, nous nous laisserons guider par ce qui, selon vous, fonctionnerait le mieux pour vous. Nous sommes prêts à écouter, à apprendre et à mieux comprendre vos expériences. Nous nous engagerons dans un dialogue ouvert,

transparent avec vous et chercherons à nous honorer mutuellement dans le processus.

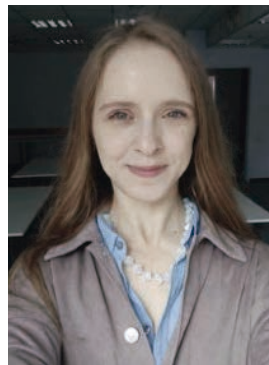
Nous vous invitons à transmettre notre message à vos amis/collègues qui ont quelque chose à dire sur DEIA. Si vous souhaitez nous contacter, vous pouvez le faire en nous envoyant un e-mail à : deaitaskforceeata@gmail.com



Équipe du groupe de travail EATA DEIA



Mayka Wagner-Froböse
Présidente et déléguée
allemande



Lana Koval - Déléguée
ukrainienne



Alan Jones
Délégué Royaume Uni



Luca Fornari. Membre coopté



John Fleming - Auteur de la motion DEIA
Membre coopté

Compte-rendu d'atelier

AT et culture - comment prendre en compte la culture dans le travail en AT

28 octobre 2023

Dans cet article, nous aimerions rendre compte d'un atelier que nous avons organisé avec des participants de Russie, d'Inde et d'Allemagne. Nous n'écrivons pas ce qui suit pour instruire, mais pour partager le beau et le riche, et pour vous inviter à expérimenter cette organisation finalement simple. Nous considérons cet atelier comme faisant partie intégrante de la formation et serions heureux si ce type de rencontre pouvait devenir un élément naturel de la culture en AT. Nous soupçonnons que de nombreux collègues pratiquent déjà quelque chose de similaire, mais nous pensons qu'il est important d'en rendre compte de temps en temps.

Remarques préliminaires

Sensibilité interculturelle et compétence interculturelle était le thème de la journée de formation internationale commune que Chitra Ravi, Elena Soboleva, Monika Hunziker Hansen, Wolfgang Kausler et Peter Rudolph ont organisée en ligne le 28 octobre 2023. En raison des « contraintes horaires mondiales », l'atelier a duré « seulement » 4 heures, ce qui était très suffisant.

Un travail d'analyse transactionnelle dans les 4 champs selon les standards de l'EATA et de l'ITAA permet aux professionnels de se rencontrer et de rencontrer les autres de manière valorisante et contractuelle. Nous comprenons ce processus comme une rencontre de personnes et de cultures. Afin de pouvoir mener ce processus de manière efficace, il est utile et nécessaire, notamment en période de migration et d'autres formes de mondialisation, de développer des compétences interculturelles.

Nous ne comprenons pas la culture comme un ensemble de normes concernant certaines valeurs, normes, traditions, etc., mais comme

une construction par laquelle les gens se connectent et se démarquent. Ces constructions culturelles influencent les constructions identitaires personnelles et font donc partie, consciemment et inconsciemment, de scénarios et de cadres de référence individuels.

Ainsi, « la communication interculturelle dans le domaine psychosocial concerne la négociation de l'identité - des attributions au niveau de l'identité personnelle, sociale et culturelle - où entre également en jeu la question de l'atteinte à l'identité personnelle et sociale en particulier. »

Les professionnels du domaine psychosocial doivent être conscients du rôle qu'ils jouent dans les rencontres interculturelles. Manfred Zaumseil opère une distinction entre

- les conquérants qui transfèrent les normes culturelles à leurs clients,
- les relativistes, qui supposent une incompatibilité fondamentale des mondes intérieurs impliqués,
- les universalistes, qui recherchent des points communs entre les cultures impliquées et
- les synergistes, qui voient la rencontre professionnelle comme un processus co-constructif dans lequel les deux personnes se développent

La tâche de la formation en analyse transactionnelle est d'aider les participants à développer une perception de leur propre empreinte culturelle ainsi que la perception et la compréhension des empreintes culturelles des autres et de façonner un discours sur ce sujet qui soit soutenu par l'appréciation. C'est pour cette raison qu'il était important pour



nous de réunir des stagiaires de différents pays et cultures avec des langues différentes et de les inviter à se rencontrer. Nous avons choisi les thèmes suivants :

Comment utilisons-nous et valorisons-nous la culture dans notre travail ?

Nous étions 4 enseignants issus des champs de la psychothérapie, de l'éducation et du conseil et avons donné de courtes conférences sur la culture après une phase d'introduction. Il était important pour nous, surtout lorsqu'il s'agit de culture, de ne pas adopter une attitude dans laquelle nous considérons une définition comme établie et seulement valable. Les contributions visaient à montrer que la culture peut également être conceptualisée différemment – et que cette conceptualisation a un impact sur les résultats que nous obtenons avec elle.

Elena a parlé de Yuri Lotman, spécialiste de la littérature, culturologue et sémioticien soviétique et russe, et de sa définition de la culture. L'un des objectifs était de souligner la profondeur et les racines historiques et sociales de la culture.

« La culture est mémoire, liée à l'histoire, implique toujours la continuité de la vie morale, intellectuelle et spirituelle de l'homme, de la société et de l'humanité.

L'immense chemin parcouru transcende les frontières des époques historiques, des cultures nationales et nous plonge dans une seule culture - la culture de l'humanité ». Peter a parlé du modèle de Hofstede et Hofstede. Il a souligné les caractéristiques et les dimensions de la culture et a mentionné la fonction de la culture pour relier et délimiter. À la suite de Geert et Gert-Jan Hofstede, nous comprenons la culture « comme la programmation collective de l'esprit qui distingue les membres d'un groupe ou d'une catégorie de personnes des autres ». Chaque culture a des symboles, des héros et des rituels spécifiques et, au centre, repose sur des valeurs.

Chitra a présenté le modèle de Pearl Drego d'un soi parental culturel et les aspects qui en découlent.

- La méthode AT consistant à voir la personnalité à travers le Parent, l'Adulte et l'Enfant peut être appliquée à l'étude d'une culture lorsque nous regardons le P A E de la culture, à travers les « ellipses » de l'étiquette, de la technique et du caractère (Berne, 1963, p. 110).
- Plus le processus Parental est fermé, moins l'enfant recherchera d'options en

grandissant et plus il revivra le programme du Parent Culturel d'être opprimé ou oppressant.

Le Parent Culturel se forme dans le milieu familial et socioculturel précoce.

Petits groupes

Nous avons ensuite réparti les participants en petits groupes et les avons invités à parler de leur origine culturelle et à se demander quels aspects de la culture étaient difficiles pour eux et lesquels sont précieux et méritent d'être préservés.

Il s'agissait d'une réflexion personnelle intensive et d'une confrontation avec son propre contenu et ses messages culturels ainsi qu'avec le contenu et les messages des autres. C'était un espace culturel co-constructif.

Partage

Les participants ont déclaré avoir partagé des sujets centraux dans leur vie. Ils ont échangé sur la façon dont ils gèrent l'égalité et les inégalités dans les différentes cultures, du traitement inégal des femmes dans les différentes cultures, de la manière de gérer la culpabilité et la responsabilité en Allemagne après l'Holocauste, des disparités en matière

Merci beaucoup pour cette expérience.

J'espère que nous en ferons d'autres.

Parler lentement... était un processus en soi.

J'ai apprécié, Chitra. C'était vraiment intéressant de voir comment des cultures qui nous semblent si différentes peuvent en réalité se sentir si similaires lorsque nous interagissons avec elles. En dehors de cela, avoir des participants de différents pays et faire attendre tout le monde jusqu'à la fin des traductions a été une expérience

d'égalité des sexes, de caste en Inde, ils ont échangé sur la question de l'individu ou de la communauté et des valeurs qui y sont associées - des sujets et des conversations importants et touchants ont eu lieu.

Les commentaires des participants ont été les suivants :

Merci d'avoir rendu ces conversations possibles. J'en suis très touché.

C'est bien que nous ayons ces conversations à une époque où la guerre et l'aliénation sont si répandues.

Ainsi, ces conversations ont également pour tâche de maintenir notre connexion pendant cette période.

C'était passionnant d'entendre à nouveau ce que nous disons dans notre propre langue dans d'autres langues. C'était enrichissant. Il est bon de ressentir et de sentir que nous sommes différents et identiques – que nous sommes liés par nos différences.

J'ai adoré interagir avec tout le monde et c'était tellement beau de voir la similitude entre les cultures. L'espace était équitable et respectueux. Je me sentais tellement connecté avec la communauté dans son ensemble. C'est aussi une leçon pour se maîtriser et ne pas en dire trop mais juste l'essentiel :-)

enrichissante. Je me suis senti si fière, différente, mais appartenante.

De notre point de vue, il s'agissait d'un bon pas vers le développement d'une compétence interculturelle stable, car ici ont été mises en pratique les bases des rencontres interculturelles.

Pierre Rodolphe

Chitra Ravi

Elena Soboleva

Wolfgang Kausler

Monika Hunziker-Hansen

Le coin de l'éthique

Mon mandat de Conseiller Ethique touche maintenant à sa fin et c'est avec une certaine tristesse que je vais dire au revoir aux nombreux collègues et amis que je me suis fait au cours des dix dernières années. Je veux parler un peu ici de ce qui a été l'objectif principal du temps que j'ai consacré à cette mission.

L'objectif principal lorsque l'EATA a décidé de créer un poste de Conseiller Ethique était d'aider l'organisation à évoluer à partir d'une structure d'éthique habituelle composée d'un président et d'un comité de gestion des questions d'éthique et de pratiques professionnelles. Ce changement reflétait un développement général que l'EATA souhaitait réaliser en son sein en tant qu'organisation faitière promouvant le développement de l'analyse transactionnelle.

L'EATA souhaitait renforcer l'autorité de ses organisations affiliées. Dans le domaine éthique, il y avait des problèmes distincts dans lesquels l'EATA prenait le relais de la fonction de gestion des questions éthiques d'une organisation affiliée si la situation était particulièrement difficile et/ou inhabituelle.

Cela s'est avéré inefficace à deux égards. Premièrement, l'organisme le plus efficace pour gérer ce genre de choses est l'association affiliée, avec ses connaissances et sa capacité à gérer le monde culturel spécifique dans lequel la question éthique se pose et, deuxièmement, l'EATA souhaitait de manière générale renforcer le développement de l'autorité au sein des organisations affiliées. Le résultat était que la création d'un conseiller éthique aurait une fonction de

développement aidant les organisations affiliées à développer leurs compétences et leurs capacités à gérer les questions éthiques tout en développant également des structures au sein de l'EATA elle-même pour faciliter la gestion des processus éthiques par les organisations affiliées. Concrètement, cela signifie que j'ai passé une grande partie de mon temps à travailler avec des organisations affiliées à mesure qu'elles ont développé leur capacité à traiter des questions éthiques. En outre, l'EATA a révisé ses propres procédures et protocoles pour gérer les plaintes éthiques. Ceux-ci ont été conçus pour être facilement modifiés par les organisations affiliées afin qu'elles puissent s'approprier leurs propres codes éthiques et leur application.

Une grande partie de mon travail initial consistait à créer une procédure et un protocole pour gérer les plaintes relatives aux pratiques éthiques et professionnelles. Je l'ai fait avec l'aide de Bernd Kreuzberge, Carla De Nitto et Sabine Blumenstein qui ont formé un groupe consultatif pour superviser et développer ces nouveaux cadres. Deux nouvelles structures ont été créées dans ce cadre qui ont eu un impact significatif sur la manière dont l'EATA s'implique dans ces questions.

Tout d'abord, nous avons créé une procédure de réclamation organisationnelle. Des problèmes importants peuvent surgir au sein des organisations d'AT lorsqu'elles ne disposent pas d'un moyen de traiter les plaintes pouvant être clairement distinguées des plaintes éthiques individuelles. Une plainte organisationnelle ne concerne jamais

un individu mais les systèmes et pratiques appliqués par l'EATA. Le système que nous avons maintenant en place permet à tout membre de l'EATA de déposer une plainte organisationnelle concernant les actions entreprises par les comités de l'EATA et leurs représentants. Si la plainte est acceptée, le système pour la traiter est clairement défini dans les procédures de l'EATA. Une plainte organisationnelle peut faire l'objet d'une médiation et/ou d'un arbitrage en fonction de la nature de la plainte et de la meilleure option de résolution.

Deuxièmement, nous avons introduit le concept d'un comité d'examen éthique. C'est ici qu'un membre de l'EATA peut demander à l'EATA de mener un examen éthique des pratiques des organisations affiliées lorsqu'il est établi que leurs propres procédures ne sont pas adaptées à la pratique et/ou qu'elles n'ont pas suivi leurs propres procédures dans

l'application de leurs processus de plainte. Cela entraîne un processus « d'appel » pour les organisations affiliées qui peut être utile pour définir clairement la fin de leurs propres processus de plainte.

Cela a été pour moi une expérience personnellement enrichissante de conseiller l'EATA de cette manière. La variété des situations dans lesquelles j'ai été impliqué a contribué à mon propre apprentissage et à mon développement, ce dont je serai toujours reconnaissant. Parfois stimulant, conflictuel, coopératif, émouvant et impliquant... et toujours au cœur du travail des personnes faisant de leur mieux pour le développement de l'AT en Europe. Je vous remercie tous pour ce que vous m'avez donné.

Écrit par Robin Hobbes,
Conseiller éthique de l'EATA



Le coin des examens

Réussites aux examens à Ennevelin, France, novembre 2023

Félicitations à

Frédéric Back, TSTA
Christophe Petitjean, TSTA
Christine Huillier, TTA

CTA

Martine Durand
Laurence Paris
Adam Bekier
Olivier Callebaut
Agnès Martineau Arbes
Jean-Pierre Fiasson

Anne-Françoise Lefevre
Xavier Eloy
Sylvie Launay De Jean
Martine Dekens
Maude Munos

Réussites aux examens London, Ealing 16/17 novembre 2023

12 candidats ont réussi :



Silvia Pellanda, Malgorzata Jozefowicz-Millward, Laura Starkie, Cigdem Berrett, Jennifer Tollady, Helen Holgate



Paolo Di Venanzi, Christopher Rolls, Helein Treuhaft, John Goddard, Elzbieta Chodyniecka, Nadia Manganello

Le représentant du COC était Thorsten Geck TSTA(O).

Les officiels étaient :

Nikki Millard PTSTA(P) – Local Exam Supervisor

Wilf Hashimi TSTA(P) – Process Facilitator

Rachel Cook TSTA(P) – Candidate Supervisor

Examineurs :

Michael Féat CTA(P)

Kate Foster CTA(P)

Jayakara Ellis STA(P)

Delilah Zabaneh PTSTA(P)

Sonja Kormann CTA(P)

Vanessa Aggrey CTA(P)

Sam Carbon PTSTA(P)

Kerry O'Shaughnessy CTA(P)

Gun Isaksson-Hurst TSTA(P)

Cathy Reilly PTSTA(P)

Rob Hill CTA(P)

Paula Carr CTA(P)

Elie Williams CTA(P)

Gary Bishop CTA(P)

Alistair Berlin PTSTA(P)

Jazz Rehal PTSTA(P)

Christine Warwicker CTA(P)

Joan Moore CTA(P)

Silvia Baba Neal PTSTA(P)

Chantelle Adams CTA(P)

Kelly Donaldson CTA(P)

Trevor Tall CTA(P)

Examens spéciaux - SIFP- Rome

2 décembre 2023 at the " Scuola di Analisi Transazionale- SIFP" in Rome

CTA- und TSTA exam Rösrath, Germany, 9. November 2023

Félicitations !



Local exam supervisors: Cornelia Willi, Patricia Matt, Nicole Lenner, Ulf Weise

TSTA

Natalia Berrio Andrade, TSTA-C
Dr. Kristina Brajovic Car, TSTA-P
Christina Hagehülsmann, TSTA-O

Adelheid Krohn-Grimberghe, TSTA-C
Christin Nierlich, TSTA-C
Maja Pavlov, TSTA-P

CTA

Martina Broek, CTA-C
Maximilian Eggeling, CTA-C
Agnes-Corinne Folaji, CTA-O
Herbert Fritzsche, CTA-C
Daniel Kuhn, CTA-P
Reingard Lackinger, CTA-C
Christine Lay, CTA-C
Birgit-Elisabeth Neumann, CTA-O

Robert Paschmann, CTA-E
Claudia Pillmann, CTA-C
Sabine Rickels, CTA-C
Kerstin Schöffner, CTA-O
Petra Stehrenberg, CTA-C
Johanna Teriete, CTA-C
Jeanette Wygoda, CTA-O

Examineurs

Alt Susanne
Balling Rolf
Behrens Christine
Bentele Maya
Biskup Kirsten Blumenstein
Sabine
Bolliger Jürg
Bolliger Martin
Bork Ute
Brab Ilse
Breitbart Mike
Bremicker Peter
Brenke Corinna
Burke Doris
Büttner Theresia 24
Examiners
Carbon Samantha
Danzeisen-Bührle Brigitte
Dielmann Anette Dönni
Franziska
Dossenbach-Schuler
Jacqueline
Endruweit Jule
Etzold Ilonka
Eyer Hanna
Fassbender Iris
Frohme Gabriele
Geck Thorsten
Gerth Harry
Giacomin Antonia
Glöckner Angelika
Ireland Richard

Isaksson Hurst Gun
Inger Elisabeth
Jecht Dr. Gudrun
Jetzkus Kirsten
Kauka Elke
Kausler Wolfgang
Kernland Tanja
Kessel Bertine
Koch Roland
Kohlhaas-Reith Dr. Anne
Krieb Anna
Krooss Michael Kühn
Adelheid
Landschof Andrea
Gnirke, Dr. Katharina
Grugel Andrea
Haake Marie-Louise
Hallstein Günter
Hayit Mirza
Heinrich Bettina
Höhl-Spencelely Uta
Holetz Klaus
Holzner-Michna Sonja
Hupperich Sabrina
Huschens Anne
Hüsgen-Adler Dr.
MarthaBlanka
Hunziker-Hansen Monika
Lohkamp Luise
Marona Karin
Menon Guglielmo
Neuschwander Julia
Odendaal Patrick
Oesterle Uschi
Pace Giovanni
Peeters Marij

Petersen Rebecca
Podlesch Margarethe
Prof. Dr. Schulze Henning
Rau Constanze
Reinke Gabriela
Reith Richard R.
Roskos Andreas
Rudolph Peter
Rung Andrea
Sell Ulrike
Sell M.A. Matthias
Stojanovic Cehajic Kristina
Störmer-Schuppner Amrei
Szekely Dasa
Trahasch Ursula
van Gent Jacqueline
Van Haaster Piet
Veit Heike
Veit Jörg Volker
Voorend Elly
Wagner-Froböse Mayke
Weigel, Prof. Dr. Sascha
Weise Ulf
Willi Cornelia
Ziemendorff Gerlinde
Rutz Kathrin
Scheurenbrand Claudia
Schild Bea
Schlagenhauff-Kunrath Ursula
Schmale-Riedel Almut
Schmidt Sabine-Inken
Schuldt Karl-Heinz
Sebastian Hartmut
Sebregts Pierre
Sejkora Klaus
Selke Matthias

TEW

Valencia (Spain), 1-3 December

Participants:

Hodel Scheurer Katrin

Caroline Smith

Daniela

Alessandro Ciamei

Nicole Krüttgen

Chantelle Adams

Robin Robinson

Anca David

Marieke van den Berg

Alejandro Vellido

Jacobien Geuze

Giovanna Danuso

Staff:

Amaia Mauriz

Robin Hobbes

Eva Sylvie Rossi

Rosanna Giacometto (TEW Coordinator)

