

Editoriale

Cari membri dell'EATA, cari lettori delle diverse parti del mondo, in questo numero della nostra newsletter vi presentiamo la nuova **Task Force Diversità, Equità, Inclusione ed Accessibilità**, il cui primo compito è di esaminare come i membri stanno sperimentando l'inclusione, l'esclusione e l'accessibilità nella loro relazione con l'EATA. Vi invitiamo ad esplorare i vostri pensieri e le vostre diverse prospettive condivise in questa newsletter e vi incoraggiamo a partecipare alla conversazione dati che abbiamo intrapreso insieme una strada verso la sensibilità interculturale e la competenza interculturale all'interno dell'EATA e delle comunità globali affiliate.

Cordialmente vostri,

Kristina Brajović Car
EATA Direttrice della Newsletter

Nota del Presidente

L'EATA, come organizzazione, ha diversi propositi che sono interconnessi e si influenzano vicendevolmente.

Per me il compito del Presidente e della CE è di monitorare questi diversi compiti e tendenze in collaborazione con i presidenti delle commissioni e con gli ufficiali. Tutte queste persone donano volontariamente le loro competenze ed il loro tempo ed è ammirevole vedere quanta energia ed impegno questo richieda.

Per promuovere la conoscenza e la ricerca e lo sviluppo delle teorie queste devono essere incluse negli standard di pratica e di formazione che offriamo.

L'accreditamento internazionale che abbiamo per i nostri esami rende necessario essere consapevoli degli standard professionali della nostra comunità e di questi nei diversi Paesi affiliati. Per il riconoscimento professionale è importante soddisfarli e mantenere un'alta qualità nella formazione e negli esami che offriamo.

Per discutere di queste importanti questioni noi, il Presidente, il presidente del PTSC e quello del COC siamo incontrati a Londra. Ospitati dal Metanoia Institute abbiamo avuto tempo per discutere di questi punti importanti relative alla formazione ed agli standard ed anche abbiamo condiviso idee e progetti per gli sviluppi futuri.

Durante l'incontro dei Presidenti che si terrà a Padova all'inizio di Marzo, i Presidenti di tutte le commissioni si incontreranno per coordinarsi e scambiarsi informazioni sui processi e costruire relazioni più profonde. A Padova saremo ospitati da Enrico Benelli, il Presidente del TDRC.

Con il Common Mission Statement, ci prendiamo la responsabilità che abbiamo per il nostro pianeta e per il mondo.

Questo include questioni su come noi, come Associazione, ci confrontiamo con la Guerra, con il trauma ed il terrore. Dove e come l'Analisi Transazionale aiuta ad alleviare la sofferenza conseguente a queste situazioni e fornisce sostegno a livello personale, professionale e sociale. Queste sono tematiche su cui la discussione è continua e che devono essere discusse nel tempo. Due task force, DEIA e Impegno Sociale, sono state votate e istituite dal Consiglio nell'incontro di Luglio 2023 e quest'anno stanno lavorando intensamente per esplorare come queste tematiche possono essere implementate nella struttura professionale dell'EATA.

Questo avrà un impatto sul nostro comportamento individuale e professionale e deve essere integrato nella formazione e nell'educazione.

Siamo molto felici di annunciare che la preparazione per la conferenza mondiale è in corso d'opera - vorrei a tal proposito ringraziare la IFAT per l'accoglienza della conferenza e tutte le persone che lavorano per questo evento e che stanno supportando questo progetto con tanto lavoro volontario.

Mi sembra particolarmente importante che noi possiamo dare un segnale per la cooperazione e la connessione mondiale in questo momento sfidante e difficile. Con l'organizzazione della Conferenza Mondiale, dichiariamo che prendiamo una posizione per l'unità e la cooperazione al posto della polarizzazione e della separazione.

Siamo consapevoli degli ostacoli sociali e psicologici che così tante membri e persone in generale devono gestire.

Inoltre, sebbene non comparabile alle esperienze traumatiche di così tanti membri, ci sono i problemi economici e finanziari che molti di noi hanno attualmente da gestire. Tutti noi sappiamo che i prezzi di tutto sono significativamente aumentati negli ultimi mesi. Per queste ragioni, è importante per le associazioni coinvolte nella conferenza mondiale coprire i costi per la conferenza ed evitare una perdita mentre, dall'altro lato, è nostra intenzione dare la possibilità a più membri possibile nel mondo di partecipare alla conferenza. Dopo intense discussioni e rispettando il budget abbiamo deciso di offrire le seguenti opzioni per la riduzione delle tariffe per coloro che ne abbiano bisogno:

- offriamo una tariffa early booking;
- Introdurremo un Sistema di coupon: distribuiremo un certo numero di coupon che daranno diritto ai partecipanti di avere 50% di sconto sulla tariffa del congresso;
- Stiamo anche considerando un sistema di donazione per quei partecipanti alla conferenza che desiderino sostenerne altri. Il denaro

donato sarà esclusivamente utilizzato per offrire coupon di riduzione del prezzo addizionali;

- Ci sarà un'opzione per gli student per ottenere una riduzione del 50%;
- C'è un'opportunità per i membri dell'EATA di ricevere un rimborso parziale delle spese di viaggio attraverso il Sistema dei rimborsi; le procedure specifiche saranno annunciate presto (vedere il modulo sul sito);
-
- Per coloro i quali non possano partecipare alla conferenza di persona metteremo a disposizione i video delle presentazioni dopo la conferenza sul sito dell'EATA e dell'ITAA.

Per riassumere, sono colpita dalla varietà di compiti ed argomenti nei quali io, come Presidente, e noi, come CE, e le commissioni ed i molti membri dell'EATA sono impegnati. Con tanta energia, responsabilità e gioia tutti coloro che sono coinvolti danno il loro meglio per gestire il complesso sistema dell'EATA in un modo efficace.

Dr. Sylvia Schachner
Presidente dell'EATA

La task force DEAI dell'EATA



Task Force Diversità, Equità, Inclusione & Accessibilità: iniziando un dialogo con i membri dell'EATA.

Abbiamo recentemente scritto a tutti i membri dell'EATA via email e condividiamo ancora questa comunicazione con voi per coloro I quali l'avessero persa nella email. In questo articolo, introduciamo la DEIA Task Force dell'EATA e cerchiamo di iniziare un dialogo con I membri dell'EATA riguardo le vostre esperienze con la diversità, l'equità, l'inclusività e l'accessibilità dell'EATA.

La diversità, l'equità, l'inclusività e l'accessibilità (DEIA) si riferisce ad un set di pratiche che intendono assicurare alle persone che arrivano da un background socio-demografico ampio di sentirsi rappresentate e fiorire.

DIVERSITA'

La diversità è tutti I modi in cui le persone sono diverse ed uguali a livello individuale e di gruppo. Anche quando le rpersone sembrano uguali, esse sono diverse. La diversità organizzativa richiede l'esaminare e farsi domande sulla formazione di un gruppo per assicurare che le diverse e multiple prospettive siano rappresentate.

EQUITA'

L'equità è il trattamento giusto e pari di tutti I membri di una comunità. L'euità richiede l'impegno verso le priorità, le risorse, il rispetto e la civiltà strategiche così come un'azione ed una valutazione continua del progresso verso il raggiungiamento di specifici obiettivi.

INCLUSIONE

L'Inclusione si riferisce allos forzo individuale, continuo per assìcurare che I diversi individui parteicipino pienamente in tutti gli aspetti del lavoro organizzativo, inclusi I processi decisionali.

ACCESSIBILITA'

L'Accessibilità è il dare accesso equo a tutti lungo un continuum che va dall'abilità umana all'esperienza. L'accessibilità incude I significati più ampi della compliance e si riferisce a come le organizzazioni fanno spazio per le caratteristiche che ciascuna persona porta.

Per molte ragioni, le persone possono sentirsi escluse o possono sentire che le organizzazioni, I sistemi, le procedure ed I processi sono difficili da accedere o sono per loro inaccessibili. La seguente è una lista non complete dei fattori che possono infuenzare questo:

- Disabilità
- Socio-Economico
- Culturale & Geografico
- altre Differenze

La DEIA si focalizza sul supportare l'apprendimento ed il miglioramento continuo dell'organizzazione su come le sue azioni, politiche, procedure, strutture e servizi considerano le diverse prospettive ed I diversi bisogni dei propri membri.

Introduzione alla Task Force

La Task Force DEAI dell'EATA è stata messa in piedi da e sotto al direzione del Consiglio dell'EATA a seguito di un voto del Consiglio volto ad adottare la Mozione DEIA che è stata sottoposta loro dai delegati delle associazioni UK nel corso del Consiglio dell'EATA del Luglio 2023. Potete trovare una copia di tale mozione [qui](#). Questa mozione sarà la struttura del lavoro della task force. La task force attualmente consiste di cinque membri: Mayke Wagner-Froböse – Presidente & Delegato della Germania, Lana Koval – Delegata dell'Ucraina, Alan Jones – Delegato UK, Luca Fornari – Membro Italiano / Irlandese Co-optato e John Fleming – Autore della mozione DEIA, Membro Irlandese Co-optato

Il nostro Proposito e Compito

Il proposito della Task Force è di esaminare come i membri stanno sperimentando l'inclusione, l'esclusione e l'accessibilità nella loro relazione con l'EATA e fornire feedback alla CE ed al Consiglio dell'EATA sulle aree di forza e di sviluppo nella struttura organizzativa (pubblicazioni, politiche, procedure, eventi, leadership) che impattano sulla dinamica e la cultura della DEIA.

La task force:

- Condurrà ricerca (revisione della letteratura, revisione della politica, interviste, focus group, questionari)
- Collaborerà con altri corpi di AT quando necessario (ITAA, EATA social engagement committee, ITAA DEIA task force).
- Utilizzerà la commissione comunicazione dell'EATA per supportare il nostro impegno con i membri (website, social media, email) e per informare i membri sulle nostre attività.

Il risultato della task force sarà:

- Un documento per la CE e per il Consiglio con i nostri risultati e le nostre scoperte
- La facilitazione di workshop a Giugno e Luglio con la CE ed il Consiglio per presentare i nostri risultati e le nostre scoperte ed identificare i prossimi potenziali passi insieme.

Il nostro invito a voi

Noi siamo interessati alle vostre esperienze come membri di tutte le comunità AT nell'EATA, come trainee, candidate di esami, membri formatori e didatti e supervisor, delegati all'EATA, ufficiali, ecc. Nel corso dei prossimi mesi offriremo modi per voi per essere in contatto con noi:

- attraverso materiale scritto, audio o video
- attraverso 1:1 & Conversazioni in Focus Group
- attraverso delegati del Vostro Paese

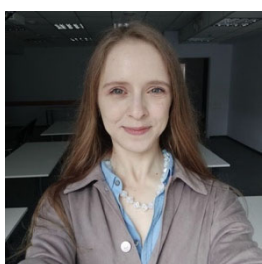
Vi scriveremo ancora presto con ulteriori informazioni su queste modalità. Nella nostra prossima comunicazione, vi inviteremo a condividere con noi le vostre esperienze, buone, cattive o indifferenti circa le questioni della diversità, equità, inclusione ed accessibilità riguardo all'EATA come organizzazione. Vi inviteremo a condividere le vostre esperienze in maniera anonima oppure no, saremo guidati da qualsiasi cosa sentite sia meglio per voi. Apriremo un dialogo aperto e trasparente I+T+ con voi e cercheremo di onorare ciascuno in questo processo.

Vi invitiamo a girare il nostro messaggio ad amici/colleghi che hanno qualcosa da dire sulla DEIA. Se lo desiderate potete contattarci tramite email all'indirizzo: deaitaskforceeata@gmail.com

Squadra della DEIA Task Force dell'EATA



Mayke Wagner-Froböse – Presidente e Delegata Tedesca



Lana Koval – Delegata Ucraina



Alan Jones – delegato UK



Luca Fornari – Membro co-optato Italiana / Irlandese



John Fleming – Autore della mozione DEIA, Membro co-optato Irlandese

AT internazionale commune – formazione – unità

Report del Workshop

L'AT e la Cultura – come considerare la cultura nel lavoro di AT

28 Ottobre 2023

Nel seguente articolo, vogliamo offrire un report su un workshop che abbiamo condotto con partecipanti dalla Russia, l'India e la Germania. Non facciamo questo report per istruire, ma per condividere la bellezza e la ricchezza ed in ultimo invitarvi a provare questa semplice organizzazione.

Consideriamo questo workshop come parte integrale di una formazione e saremmo felici se questo tipo di incontro potesse diventare una parte naturale della cultura dell'AT. Sospettiamo che molti colleghi stanno già praticando qualcosa di simile, ma pensiamo che sia importante fare un report su questo di volta in volta.

Appunti preliminari

L'argomento della giornata di formazione internazionale è stato la sensibilità interculturale e la competenza interculturale, che Chitra Ravi, Elena Soboleva, Monika Hunziker Hansen, Wolfgang Kausler e Peter Rudolph hanno condotto online il 28 Ottobre 2023. A causa dei "limiti in tempo di Guerra" il workshop è durato "solo" Quattro ore, e questo è stato comunque sufficiente.

Il lavoro analitico transazionale nei 4 campi in accordo con gli standard dell'EATA e dell'ITAA permette ai professionisti di incontrare loro stessi e gli altri in una maniera riconoscente ed orientata al contratto.

Intendiamo questo processo come un incontro di persone e culture. Per

poter governare questo processo efficacemente, è utile e necessario, specialmente in tempi di migrazione ed altre forme di globalizzazione, sviluppare la competenza interculturale.

Noi non intendiamo la cultura come una collezione di standard circa certi valori, norme, tradizioni ecc. Ma come una costruzione attraverso la quale le persone si connettono e si demarcano. Queste costruzioni culturali influenzano la costruzione dell'identità personale e perciò sono parte cosciente o non cosciente dei copioni e dei quadri di riferimento individuali.

Pertanto, "la comunicazione interculturale nel campo psicologico riguarda la negoziazione dell'identità – le attribuzioni al livello personale, sociale e culturale dell'identità – laddove entra in gioco in particolare anche la questione del danno all'identità personale e sociale"¹

I professionisti del campo della psicologia dovrebbero avere una consapevolezza del ruolo che essi giocano negli incontri interculturali.

Manfred Zaumseil distingue tra

- Conquistatori che trasferiscono gli standard culturali ai loro clienti,
- Relativisti che assumono una fondamentale incompatibilità tra i mondi interni coinvolti,
- Universalisti che cercano elementi comuni tra le culture coinvolte e
- Sinergisti che vedono l'incontro professionale come un processo costruttivo nel quale entrambe le persone si sviluppano.

Il compito della formazione analitico transazionale è supportare i partecipanti nello sviluppo della percezione del loro proprio imprint culturale e la percezione e la comprensione degli imprint culturali di altri e nel modellare un discorso su questo tema che sia supportato dall'apprezzamento. Per questa ragione, è stato importante per noi portare insieme i trainee di diversi Paesi e culture con diverse lingue ed invitare loro ad incontrarsi. Abbiamo scelto i seguenti temi:

Come usi e valorizzi la cultura nel tuo lavoro?

Eravamo quattro didatti dei diversi campi della psicoterapia, educazione e counselling ed abbiamo fatto brevi lezioni sulla cultura dopo una fase introduttiva. È stato importante per noi, soprattutto quando si parla di cultura, non fare pratica di un atteggiamento nel quale marchiamo una definizione come data e solamente l'unica valida. I contributi erano intesi a mostrare che la cultura può anche essere concettualizzata diversamente – e che questa concettualizzazione ha un impatto sui risultati che raggiungiamo con essa.

Elena Art ha parlato di Yuri Lotman, un accademico sovietico e russo, culture e semeiote e della sua definizione di cultura. Una focalizzazione è

¹ Beiträge der Psychologie zum Verständnis des Zusammenhangs von Kultur und psychischer Gesundheit, bzw. Krankheit, in *Transkulturelle Psychiatrie – Interkulturelle Psychotherapie*, Manfred Zaumseil u.a., Heidelberg 2006, Springer, S 25

stata di mettere in rilievo la profondità storica e sociale e le radici della cultura.

“La cultura è memoria, connessa con la storia, sempre implica la continuità della vita morale, intellettuale e spirituale dell’uomo, della società e dell’umanità. L’enorme sentiero che è stato attraversato, trascende i confini delle epoche storiche, delle culture nazionali e ci immerge in una cultura – la cultura dell’umanità”.

Peter ha parlato del modello di Hofstede e Hofstede ha messo in risalto le caratteristiche e le dimensioni della cultura ed ha fatto riferimento alla funzione della cultura per connettere e delineare.

In accordo con Geert e Gert-Jan Hofstede² noi intendiamo la cultura “come una programmazione collettiva della mente che distingue i membri di un gruppo o di una categoria di persone da altri”.

Ogni cultura ha specifici **simboli**, **eroi** e **rituali** ed al centro è fondata sui **valori**.

Chitra ha introdotto il modello di Pearl Drego del Genitore Culturale e gli aspetti di questo rientrano in questo discorso.

- Il metodo dell’AT di guardare alla personalità attraverso il Genitore, l’Adulto ed il Bambino può essere applicato allo studio di una cultura dal momento in cui guardiamo al GAB della cultura, attraverso l’“ellissi” dell’Etiquette, Technique e Character (Berne, 1963, p. 110).
- Più è chiuso il processo del Genitore, meno sono le opzioni che il bambino guarderà mentre cresce e più il bambino ri-vivrà il programma del Genitore Culturale di essere oppresso o di opprimere.

Il Genitore Culturale si forma nella famiglia e nell’ambiente socio-culturale precoce.

Piccoli gruppi

Poi abbiamo mandato i partecipanti in piccoli gruppi e li abbiamo invitati a parlare del loro background culturale chiedendo loro di focalizzare quali aspetti della cultura erano per loro difficili e quali sono di valore e degni di essere preservati.

È stata una riflessione personale ed un confronto intenso di ciascuno rispetto al proprio contenuto ed ai messaggi culturali così come il contenuto dei messaggi degli altri. È stato uno spazio culturale co-costruito.

Condivisione

I partecipanti hanno poi riferito ciò che avevano condiviso circa le questioni centrali nelle loro vite. Ciò ha riguardato il come essi hanno gestito valori come l’equità e la iniquità nelle diverse culture, come anche

² Lokales denken, globales Handeln – Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management, München 2011

il trattamento iniquo delle donne nelle diverse culture, il come gestire la colpa e la responsabilità in Germania dopo l'Olocausto, sulle disparità della qualità di genere, le caste in India, la questione dell'individuo e della comunità ed i valori che sono associate con questo - è stato importante e toccante ascoltare le tematiche che sono state portate.

Feedback da parte dei partecipanti inclusi

Grazie per aver reso possibile queste conversazioni. Sono molto toccata da esse. Va bene avere queste conversazioni in un momento nel quale la Guerra e l'alienazione sono così prevalenti.

Perciò, queste conversazioni hanno anche il senso di mantenere la nostra connessione in questo momento.

È stato eccitante ascoltare ciò che si è detto nella nostra propria lingua e di nuovo in altre lingue. È stato ricco.

È buono fare esperienza e sentire che siamo diversi e allo stesso tempo uguali - che siamo connessi nelle nostre differenze.

Amo interagire con tutti ed è stato così bello vedere l'uguaglianza attraverso le culture. Lo spazio era equo e rispettoso. Mi sono sentito così connesso con la comunità allargata. Inoltre, una lezione nel trattenersi e non parlare troppo ma solo parlare del nodo cruciale della questione ☺

Grazie mille per questa esperienza. Spero di farne ancora di simili. Parlare lentamente...che processo in se stesso!!!

Mi è piaciuto, Chitra. È stato davvero interessante vedere come le culture che ci sembrano così diverse di fatto si sentono così simili quando ci si interagisce. E, a parte questo, avere partecipanti di diversi Paesi ed avere ciascuno aspettato finché le traduzioni fossero eseguite è stata un'esperienza arricchente. Mi ha fatto sentire così profondamente diversa eppure appartenente.

Dal nostro punto di vista, questo è stato un buon passo verso la strada dello sviluppo della competenza interculturale stabile, perché la base degli incontri interculturali è stata qui praticata.

Peter Rudolph

Chitra Ravi

Elena Soboleva

Wolfgang Kausler

Monika Hunziker-Hansen

Angolo sull'etica

Il mio mandato come Ethical Advisor sta arrivando al suo termine e con un pò di tristezza dirà arrivederci ai molti colleghi ed amici che ho

incontrato nel corso degli ultimi dieci anni. Qui voglio dire un pò quale è stato il mio focus principale nel tempo che ho ricoperto questo ruolo. Lo scopo principale quando l'EATA ha deciso di creare il ruolo chiamato Ethical Advisor era aiutare l'organizzazione a spostarsi dall'aver una struttura etica usuale di un Presidente e di una commissione a gestire le pratiche etiche e professionali.

Questo cambiamento rifletteva uno sviluppo generale dell'EATA che voleva essere all'interno di essa stessa un'organizzazione ombrello che promuoveva lo sviluppo dell'Analisi Transazionale.

L'EATA voleva fortificare l'autorità delle sue organizzazioni affiliate. Nella sfera etica c'erano alcuni problemi distinti nei quali l'EATA avrebbe assunto la funzione della gestione di un'organizzazione affiliate riguardo ai problemi etici se la situazione fosse stata particolarmente sfidante e/o inusuale. Questo si è rivelato inefficace in due sensi. Primo, il corpo più efficace per gestire questo tipo di cose è l'associazione affiliata con la sua conoscenza e la sua capacità di gestire lo specifico mondo culturale all'interno del quale la questione etica si fosse verificata e, secondo, l'EATA generalmente voleva rafforzare lo sviluppo dell'autorità all'interno delle organizzazioni affiliate.

Il risultato di questo è stata la creazione di un Ethical Advisor che avrebbe avuto la funzione evolutiva di aiutare le organizzazioni affiliate a sviluppare competenze e capacità per gestire le questioni etiche mentre sviluppava anche le strutture all'interno della stessa EATA per facilitare e rendere semplici per le organizzazioni affiliate la gestione dei processi etici. In termini pratici, questo ha significato che io ho speso molto del mio tempo per lavorare con le organizzazioni affiliate in modo che esse potessero sviluppare la capacità di gestire le questioni etiche. Inoltre, l'EATA ha revisionato le sue proprie procedure e protocolli per la gestione delle lamentele etiche. Questo è stato disegnato per essere facilmente modificabile dalle organizzazioni affiliate così che esse potessero prendere la proprietà dei loro propri codici etici e della loro applicazione.

Molto del mio lavoro iniziale è stato volto a creare procedure e protocolli per gestire le pratiche etiche e professionali. Ho potuto far questo con l'aiuto di Bernd Kreuzberge, Carla De Nitto e Sabine Blumenstein che hanno formato un gruppo di consulenza per monitorare e sviluppare questi nuovi quadri di riferimento. In questa nuova cornice c'erano due nuove strutture che hanno avuto un grande significativo impatto su come l'EATA coinvolge se stessa in queste questioni.

Primo, abbiamo creato una procedura per le Lamentele Organizzative. I problemi significativi che possono sorgere all'interno delle organizzazioni di AT nelle quali non c'è un modo per gestire le lamentele che possa essere chiaramente delineato dalle lamentele etiche individuali. Una Lamentela Organizzativa non è mai relativa ad un individuo ma riguarda i sistemi e le pratiche che l'EATA sta applicando. Il Sistema che ora

abbiamo in essere prevede che ciascun membro dell'EATA può richiedere una lamentela organizzativa che derive dalle azioni intraprese dalle commissioni dell'EATA e dai suoi rappresentanti. Se la lamentela è accettata allora il Sistema che gestisce questa è chiaramente delineato nelle procedure dell'EATA. Una Lamentela Organizzativa può essere mediata e/o arbitrata a seconda della natura della lamentela e della opzione migliore per la sua risoluzione.

Secondo, abbiamo introdotto il concetto di Panel per la Revisione Etica. Questo è quando un membro dell'EATA può richiedere all'EATA di condurre una revisione etica delle pratiche delle organizzazioni affiliate nelle quali si evidenzia o che le loro procedure non sono conformi per la pratica e/o non seguono le loro procedure nell'applicare i loro processi sulla lamentela. Questo permette un processo di "appello" per le organizzazioni affiliate che può essere utile nel delineare chiaramente una fine nei processi riguardo le lamentele.

È stata personalmente un'esperienza molto gratificante per me essere stato Advisor dell'EATA in questo modo. La varietà di situazioni nelle quali sono stato coinvolto hanno contribuito al mio apprendimento e sviluppo ed io sarò sempre grato di aver potuto avere questa esperienza. Alle volte sfidante, conflittuale, cooperative, toccante e coinvolgente...e sempre nel cuore del lavoro di persone che fanno il loro meglio per lo sviluppo dell'AT in Europa. Vi ringrazio per tutto ciò che mi avete donato.

Scritto da Robin Hobbes,
EATA Ethical Advisor

Angolo degli Esami

Successi negli Esami ad Ennevelin, Francia, Novembre 2023

Congratulazioni a

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

CTA

Franck Blandin
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

Successo negli esami a Londra, Ealing 16/17 Novembre 2023

Abbiamo avuto 12 candidati di successo nel corso di due giorni:

Foto 1

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

Foto 2

L - R
Paolo Di Venanzi
Christopher Rolls
Helein Treuhft
John Goddard
Elzbieta Chodyniecka
Nadia Manganello

Il rappresentante del COC è stato Thorsten Geck TSTA(O).

Gli ufficiali sono stati:

Nikki Millard PTSTA(P) – Supervisore Locale degli Esami
Wilf Hashimi TSTA(P) – Facilitatore del Processo
Rachel Cook TSTA(P) – Supervisore dei candidati

Esaminatori:

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)

Esami speciali - SIFP- Roma
2 Dicembre 2023 presso la “ Scuola di Analisi Transazionale- SIFP” a
Roma

PDF file 1

Foto 3 i

i PDF file 2

Foto 4

PDF file 4 i PDF file 5

Esami CTA- e TSTA a Rösrath, Germania, 9. November 2023

Congratulazioni!

Foto 5

Suoervisorori locali degli Esami: 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

Esaminatori

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

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
Gnirke, Dr.	Katharina
Grugel	Andrea
Haake	Marie-

	Louise
Hallstein	Günter
Hayit	Mirza
Heinrich	Bettina
Höhl-Spenceleley	Uta
Holetz	Klaus
Holzner-Michna	Sonja
Hupperich	Sabrina
Huschens	Anne
Hüsgen-Adler Dr.	Martha Blanka
Hunziker-Hansen	Monika
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
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
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
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

TEW

Valencia (Spagna), 1-3 Dicembre

Partecipanti:

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 (Coordinatore del TEW)

Foto 6

pubblicità