

## **Editoriale + Foto 1**

Cari lettori, in questo numero vi presentiamo il sommario delle principali notizie organizzative ed importanti annunci. Il Consiglio dell'EATA nei suoi lavori dello scorso Luglio 2018, ha preso importanti decisioni che si concretizzeranno nel lavoro che verrà fatto nel prossimo futuro dall'EATA. Oltre a questo, come al solito, celebriamo il successo dei nostri nuovi membri che si sono certificati ed il bel lavoro fatto nello scorso convegno ed in quello che verrà. Vi presentiamo anche il contributo di grande ispirazione per noi di Sari Van Poelje sull'applicazione dell'AT nel coaching. Il nostro Ethical Advisor nel suo articolo vi ricorda di tenere un occhio sull'etica e di continuare a porvi domande etiche ed, attraverso questo atteggiamento, sostenere la vostra società e voi stessi da un punto di vista sia professionale che personale. Se desiderate partecipare al prossimo numero della newsletter con la proposta di un articolo (o storia) potete mandarlo all'[eata.editor@gmail.com](mailto:eata.editor@gmail.com) prima del 31 Gennaio 2019.

Vi auguro una stagione invernale stimolante e produttiva,

La vostra,  
Kristina Brajovi Car  
Direttore dell'EATA Newsletter

## **Convegno sullo Sviluppo Teorico e la Ricerca di Londra, 5-6 Luglio, 2018**

### **Foto 2**

Visto da di dentro del TDRC

Scritto da **Günther Mohr, TSTA, Francoforte/Germania, [www.mohr-cosching.de](http://www.mohr-cosching.de)**

Per rispondere al bisogno di ricerca nell'AT oggi, ogni tre anni il convegno dell'EATA si focalizza sulla ricerca e lo sviluppo teorico (TDR). Il convegno di quest'anno di At sullo Sviluppo Teorico e la Ricerca di Londra è stato organizzato dallo IARTA (Associazione Internazionale di AT Relazionale) e dall'EATA (Associazione Europea di Analisi Transazionale). Il convegno è stato situato in parte nei locali dell'Istituto Metanoia. Un ringraziamento va agli organizzatori, Mica Douglas, Biljana van Rijn e tutti gli altri.

A coloro i quali hanno fatto una presentazione è stata offerta l'opportunità di farla in diversi formati. Charlotte Sills e Steve Chapman hanno aperto il primo giorno del convegno con un evento magistrale dal titolo: „Avventure creative in Analisi Transazionale“. Il tema è stato presentato in un formato molto interattivo con diversi esercizi svolti in coppia in un grande gruppo. Mick Cooper ha aperto il secondo giorno della conferenza con un discorso magistrale dal titolo: „Sviluppare un modello integrativo di counselling e psicoterapia: Contributi da (ed a) l'Analisi Transazionale“.

### **Foto 4.**

Un altro formato è stato svolto in piccoli gruppi, come di solito si fa nei convegni scientifici. In 90 minuti, a tre relatori è stata data la possibilità di presentare i loro lavori, ciascuno della durata di 30 minuti, inclusa la discussione. Questo formato ha richiesto una struttura rigida ed una moderazione. Quello di cui io sono stato moderatore è stato condotto da Joel Vos. Egli ha introdotto la struttura ed ha guidato la discussione molto bene.

Un altro formato ancora, è stato svolto attraverso 24 workshop, nei quali è stata presentata una grande varietà di applicazioni dell'AT e di discussioni teoriche condotte da relatori provenienti da diverse parti dell'Europa. Sono stati rappresentati tutti e quattro i campi di applicazione dell'AT.

Per esempio nella teoria AT Heather Fowlie ha condotto una discussione molto interessante sulla teoria degli stati dell'Io. Dopo aver introdotto un input sui diversi approcci di Berne agli stati dell'Io, circa 30 persone nel workshop hanno discusso una varietà di tesi di grande ispirazione. Laura Bastianelli, del campo clinico, ha relazionato su una ricerca dal titolo: „Marcatori biologici nella ricerca in psicoterapia: una prospettiva integrativa per una valutazione di esito“. Cesare Fregola, del campo educativo, ha condotto una discussione su: „La ricerca sull'apprendimento lungo una vita ed il Genitore Culturale“.

Lucia Würsch, del campo organizzativo, ha presentato „Il contributo dell'Analisi Transazionale agli obiettivi organizzativi strategici: lo studio di un caso in Svizzera“. Nel campo del counselling, Claudia Scheurenbrand ha trattato il tema „Sviluppo di aspettative di auto-efficacia ed abilità di counselling di insegnanti e studenti attraverso la riflessione su sè guidata dall'AT“. Ci sono stati molti altri workshop dei quali qui io, sfortunatamente, non sono in grado di fare i nomi.

Tutti questi temi possono ancora essere rintracciati nel programma del convegno sul sito: (<https://eata2018-london.cyfer.com/wp-content/uploads/EATA2018-Programme-v2.pdf>).

In generale, l'AT sta facendo progressi sia nella ricerca che nello sviluppo teorico. È importante notare che, nel frattempo, diversi autori hanno fatto domanda per la donazione al TDRC (Sviluppo Teorico e Ricerca) e vedranno il loro lavoro comparato con gli alti standard del TDRC per la qualità della ricerca.

## **Foto 5.**

L'estate 2018 anche a Londra è stata molto calda. Non solo quindi abbiamo fatto esperienza d'ispirazione ma anche di traspirazione. Quindi i relatori ed i partecipanti hanno potuto godere di un lavoro caldo e memorabile

## **Report del Presidente sul Consiglio dell'EATA 2018 di Londra**

Come da tradizione, il Consiglio dell'EATA si è riunito a Luglio per l'incontro annual ed I lavori delle commissini. È grazie a questi delegati delle nostre associazioni affiliate, che l'EATA continuamente si sviluppa e si organizza. Quindi, per iniziare questo report, mi piace ringraziare I nostril Delegati per il grandioso lavoro che fanno. La riunione del Consiglio 2018 a Londra era piena di discussione e decisioni da prendere, per lo più scrupolosamente preparati nelle comissioni e nelle Task Force (TF).

## **TASK FORCES**

### *TF Sviluppo dell'EATA*

Un articolo sul lavoro di questa TF è stato già pubblicato nel numero scorso della Newsletter. In breve, questa TF si è rivolta a dei cambiamenti necessari per rafforzare la struttura dell'organizzazione per assicurare una buona qualità.

Sono state prese le seguenti decisioni: per le future elezioni, il candidato come presidente-eletto deve essere un CTA-Trainer, un PTSTA o un TSTA. Le persone che hanno lavorato nel Consiglio nei passati 4 anni saranno anche loro eleggibili come candidate, come anche i Delegati al Consiglio.

Uno dei vice-presidenti sarà deputato come president. Nel caso di una dimissione precoce o inaspettata del president, il deputato ne renderà il posto fino al successivo Consiglio.

Per assicurare la buona qualità nel lavoro tra le commissioni, sarà pensato un Sistema che avrà un facilitatore del processo.

### *TF Conferenze*

Questa TF ha fatto una grande revisione del Manuale dei Convegni ed ha dato attenzione ad ogni possibile aspetto organizzativo che ha da essere organizzato per una conferenza. Per i future convegni, il flusso di lavoro per le commissioni di organizzazione dello staff e scientifica sarà molto più chiaro. Per le persone che parteciperanno alle conferenze dell'EATA, sarà molto più chiaro quali servizi si possono aspettare, gli sconti speciali per certi gruppi, tra le altre cose.

### *TF rappresentazione dei membri*

Il Consiglio dell'EATA è composto dai Delegati delle nostre associazioni affiliate. La maggior parte di queste sono organizzazioni nazionali ma ci sono anche due altri tipi di associazioni di AT affiliate: I Gruppi di Interesse Speciale (SIG) come l'UKARTA ed i gruppi regionali (RG), come il TAUS per la regione dei balcani. Fino ad ora, queste associazioni potevano solo essere rappresentate attraverso i Delegati che erano responsabili di rappresentare un Paese e dovevano includere la rappresentazione dell'interesse dei SIG e dei RG nel loro lavoro. Questa non era una situazione ideale. Il Consiglio ha approvato una proposta per i delegati dedicati a rappresentare i SIG. la rappresentanza per i RG sarà nel dettaglio rivista nel prossimo anno.

I cambiamenti necessari per i cambiamenti di tutte e tre le TF non sono ancora effettivi: devono essere trascritti negli statuti e nei regolamenti del Consiglio. I cambiamenti agli statuti saranno votati il prossimo anno nell'assemblea generale.

## **TASK FORCE INTERNAZIONALE ITAA EATA**

Un'altra grande discussione e decisione è stata relativa al cominciare ad indagare se e come possiamo entrare in una cooperazione più stretta con l'Associazione Internazionale di Analisi Transazionale (ITAA). Questa idea è stata lanciata prima di tutto da Sylvie Monin e Krispijn Plettenberg, che sono stati entrambi coinvolti in un gran numero di progetti congiunti EATA-ITAA nel passato. Il Consiglio ha deciso di esplorare tutte le opzioni che siano di beneficio reciproco. Dove questo ci condurrà, solo il tempo potrà dirlo. Ma dal momento che questo è un progetto strategico, il tempo e l'accuratezza prevarrà sulle decisioni veloci. In questa newsletter troverete l'impegno congiunto dell'ITAA e dell'EATA riguardo questo sviluppo.

## **UNA NUOVA COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE ESECUTIVA**

La Commissione Esecutiva (EC) ha dovuto scegliere un nuovo vice-presidente, dal momento che Sylvie Monin ha salutato il Consiglio come delegato della Svizzera (per il suo grandioso contributo all'EATA, le è stata conferita la medaglia di bronzo. Leggerete di più su questo in questa Newsletter).

Il prossimo anno, si concluderà il mandato di Oana Panescu (Segretaria Generale) e di Krispijn Plettenberg (Presidente). I nuovi membri successive dell'EC sono stati eletti dal Consiglio: Annamária Cser come Segretaria Generale -elect, Joanna Januszewska e Sylvia Schachner come nuovi Vice-Presidenti e Peter Rudolph come Presidente-elect. Anna Krieb, Tesoriere, Eleonore Lind, Vice-Presidente, Marianne Rauter, Segretaria Esecutiva resta nell'EC.

## **COOPERAZIONE CON JULIE HAY PER L'IJTAR/P**

Il Consiglio ha anche discusso la cooperazione con Julie Hay per l'IJTAR/P. l'EC ha relazionato circa il loro lavoro tra il Consiglio 2017 e 2018, con importanti scuse che l'EC ha fatto per non avere l'informazione corretta o complete circa l'ambito esteso della rivista da IJTAR a IJTAR/P. Il Consiglio ha riconosciuto questo e chiesto scusa verbalmente a Julie Hay.

Il Consiglio vede l'importanza del sostenere Riviste accademiche che pubblicano ricerca e pratica AT ed ha chiesto che l'EC continui I suoi sforzi per ri-stabilire una cooperazione con Julie Hay per l'IJTAR/P. fin dal Consiglio2018, l'EC ha cercato di ottenere un confront faccia a faccia con Julie Hay. Per il momento, questo non ha portato ad alcun risultato, ma Julie ci ha informato circa le sue richieste per lavorare in cooperazione con l'EATA. L'EC è anche in consultazione con alter persone coinvolte nell'IJTAR/P per vedere se questo ci porterà a trovare una via d'uscita.

## **Foto 6 e Foto 7**

## **Piani Eccitanti per una più Stretta Cooperazione tra EATA ed ITAA**

Scritto dal presidente dell'ITAA Diane Salters e dal Presidente dell'EATA Krispijn Plettenberg

Come presidenti dell'EATA e dell'ITAA, siamo eccitati di annunciare ai membri l'inizio di una nuova fase di collaborazione e di interazione più stretta tra le nostre due associazioni. Sebbene l'EATA e l'ITAA abbiano lavorato per lo più indipendentemente l'una dall'altra, esse servono una comunità commune di persone AT di tutto il mondo. Negli scorsi paio d'anni, sis ono intensificate in modo organico scambi di idee, sostegno e nuove iniziative. Questo ha portato ad un incontro congiunto dell'ITAA's Board of Trustees (BOT) e della Commissione Esecutiva dell'EATA enl corso del convegno mondiale di Berlino del 2017. In quel momento ed in quel luogo, abbiamo realizzato che c'è un'opportunità fruttuosa di lavorare insieme più ravvicinato.

Dopo le prime discussioni tra di noi, il Consiglio dell'EATA a Giugno, ha deciso di sostenere finanziariamente la produzione del *Transactional Analysis Journal* per I prossimi 5 anni. L'EATA concorda completamente sull'importanza delle pubblicazioni AT sia per la ricerca che per la pratica e riconosce il *TAJ* come un mezzo importante per questo fine. Il contributo finanziario dell'EATA sottolinea il nostro apprezzamento per gli sforzi dello staff del *TAJ* e dell'ITAA di sviluppare e promuovere l'AT nel mondo con pubblicazioni di alta qualità,

revisionate da pari, in una rivista multiculturale. Questo farà una enorme differenza alla sostenibilità del *Journal* e riconosce la sua importanza non solo per i membri dell'ITAA, ma per tutta la più ampia comunità dell'AT. L'ITAA riconosce con gratitudine questo sostegno.

Il Consiglio dell'EATA ha deciso di mettere su, con l'ITAA, una task force internazionale per vedere come l'EATA e l'ITAA possono collaborare nel futuro su molte altre aree di comune interesse, fino al punto di esplorare la possibilità di congiungersi e formare un unico corpo mondiale che può rappresentare tutti i professionisti dell'AT. La task force sarà composta da gente di entrambe le organizzazioni e da risorse esterne. Queste persone per prima cosa creeranno un progetto ed una struttura. Di cruciale importanza sarà consultare un'ampia rappresentanza dei nostri membri e questo sarà presto fatto.

Abbiamo discusso in modo molto stimolante ed eccitante nell'incontro ITAA BOT a Kochi e ci siamo trovati d'accordo sullo stabilire questa task force internazionale. A questo è seguito un workshop creativo sul futuro dell'ITAA nel mondo della comunità AT, che ha avuto come risultato tutta una serie di idee interessanti da parte dei partecipanti. Queste, insieme ai risultati del sondaggio tra i membri dell'ITAA (i dettagli del quale saranno pubblicati presto), ci ha dato un chiaro mandato per andare avanti con il progetto di creare migliori connessioni.

Se questo progetto richiederà mesi o anni, non lo possiamo sapere, ma una cosa è chiara: abbiamo una visione condivisa di collaborazione e costruiremo una comunità AT mondiale con una struttura – se mai qualcuno dovesse dubitarne – che manterrà gli elevati standard di eccellenza della nostra formazione, che stimoli lo sviluppo e l'accettazione dell'AT al livello internazionale e che assicuri la creatività e l'adattabilità alle realtà locali. Dal momento che questo sarà un processo che avrà un impatto sia sulle organizzazioni che sui nostri membri, l'accuratezza diventa più importante della fretta.

Vi terremo informati regolarmente su come questo processo si svilupperà.

*Presidente EATA Krispijn Plettenberg può essere contattato all'indirizzo krispijn@stayamazedeveryday.com*

*Presidente ITAA Diane Salters può essere contattata all'indirizzo > disalters15@gmail.com*

### **I ricercatori di AT sotto il riflettore con due Medaglie d'oro dell'EATA alla 2° Conferenza sulle Ricerca**

La conferenza di ondra è stata la seconda sullo sviluppo teorico e la ricerca organizzata dall'EATA, come parte di un progetto pilota che ha avuto molto successo (infatti manterremo queste conferenze tematiche anche in futuro). È stato molto eccitante il fatto che abbiamo potuto inserire due persone della comunità dell'AT, che avessero una comprovata esperienza nella ricerca, sotto i riflettori: Dmitri Shustov e Jean-Pierre Quazza.

*Dmitri Shustov. – foto 8*

Dmitri è uno dei primi psicoterapeuti AT nel suo Paese ed ha fondato l'Associazione di Ryazan di Analisi Transazionale (nel 1994). Dmitri ha lavorato nel Consiglio dell'EATA come Delegato ed ha di fatto organizzato la comunità AT in Russia, facendo almeno triplicare il numero dei membri. Contribuendo a rendere l'AT più accessibile, attiva ed attraente, egli

ha organizzato conferenze e seminari, ha portato formatori in Russia ed ha promosso anche altri due campi di applicazione. Ancora più importante, egli ha imposto l'AT nel territorio attraverso ricerche che ne hanno confermato l'efficacia in psicoterapia. La sua tesi PhD è stata dedicata alla ricerca di comportamenti auto-distruttivi di persone con dipendenza da alcol (che è un problema primario in Russia) ed ha verificato scientificamente che esistono pattern identificabili, da poter tener presenti sia nella diagnosi che nel trattamento psicoterapeutico di persone dipendenti da alcol.

La sua ricerca ha facilitato la diffusione della terminologia AT e dei suoi concetti tra gli psichiatri russi e tra gli specialist del trattamento delle dipendenze. Il contributo di Dmitri al riconoscimento dell'AT nella psichiatria e nel trattamento dei SUD è ancor meglio comprovato dall'inclusione dell'AT nella lista delle terapie riconosciute, delle pratiche evidence-based per il trattamento dei clienti dipendenti da alcol.

(con i contributi di Ilya Fedotov, Tatiana Agibalova e Nadezhda Zuikova)

### *Jean-Pierre Quazza. -foto 9*

Jean-Pierre è un veterano dell'AT dato che lavora nel campo fin dalla fine degli anni settanta. Oltre che con l'AT, egli ha anche lavorato per l'AT nel senso che ha contribuito alle nostre organizzazioni. È stato membro e vice-presidente della IFAT per molti anni e Delegato per l'EATA, diventandone presidente nel 1991.

Il suo contributo alla ricerca non è stato solo dato dalle sue pubblicazioni, ma anche dal fatto che ha fatto in modo che la piattaforma francofona delle pubblicazioni nel campo della ricerca AT, l'AAT, sopravvivesse. Jean-Pierre ha sempre cercato di migliorare il rigore scientifico dell'AAT. Ha contribuito a renderla una delle riviste di scienze umane più accreditate, condivisa su internet e nelle biblioteche universitarie.

Jean Pierre si è sempre impegnato a comprendere come l'AT fosse organizzata e come circolasse in altri Paesi europei ed ha condiviso i diversi modelli con i suoi colleghi francesi. Ha sostenuto la collaborazione con gli analisti transazionali tedeschi e questo ha reso possibili diversi scambi tra la Francia e la Germania. Nel 2015 questo lavoro di cooperazione ha portato alla giornata di studio franco-tedesca sullo scambio di conoscenze di AT. Egli è un membro dello IARTA (Associazione Internazionale di Analisi Transazionale Relazionale) e partecipa regolarmente ai congressi online organizzati da questa associazione. (con i contributi anche della IFAT).

### **Medagli di Bronzo EATA a Sylvie Monin**

L'EATA ha insignito Sylvie Monin, TSTA-C, con la medaglia di bronzo per il suo eccellente contributo all'EATA negli ultimi 8 anni. Sylvie ha fatto parte del Consiglio come Delegata per la Svizzera ed ha offerto il suo servizio per gli ultimi sei anni come vice-presidente nella Commissione Esecutiva. Una caratteristica del suo lavoro è il suo modo di essere attiva, responsabile e coinvolta con tutto il suo cuore nei progetti sui quali ha lavorato. Abbiamo avuto modo di conoscere Sylvie come una donna devota al principio dell'Ok-Ok nel funzionamento dell'EATA, con un approccio scrupoloso agli aspetti etici e protettivi dell'idea di equità tra tutti i campi e tra le persone. Riguardando al suo lavoro Sylvie ha detto, con parole sue: "mi sono impegnata con altri su tre progetti importanti che mi sono stati molto cari e che sono tutti sul costruire ponti. Il primo è stato l'organizzazione della conferenza EATA del 2016 sul tema 'Identità, Integrazione, Confini', che ha offerto uno spazio per riflettere su come l'analisi transazionale contribuisce a creare ponti tra le diverse culture e comunità, così come ha ricevuto buoni riscontri nel mondo dell'AT.

Il secondo è stato incoraggiare l'impegno economico dell'EATA per sostenere la pubblicazione del Transactional Analysis Journal. Il TAJ è uno strumento strepitoso per la diffusione dell'AT nel mondo e permette di costruire ponti tra le diverse comunità AT nel mondo intero.

Il terzo è stato la vision di un'Associazione AT mondiale che ho condiviso con il president dell'EATA Krispijn Plettenberg.

Ho usato la metafora dell'orchestra sinfonica durante il mio esame TSRA a Kochi, in India la scorsa estate. In un'orchestra sinfonica abbiamo tanti strumenti, con una ricca varietà di suoni, forme e materiali, ognuno di essi è unico e tutti sono complementari. Come un'orchestra sinfonica io credo in un'Associazione AT Mondiale che può prosperare a partire da molte diverse culture, tutte uniche e tutte complementari, mettendo insieme le forze, le competenze e le esperienze".

Il contributo chiave all'EATA Sylvie lo ha dato grazie alle sue competenze sia personali che organizzative. Il suo è un contributo di grande spessore. In un certo senso, al medaglia di bronzo è quasi un premio futuro dal momento che il suo lavoro avrà un impatto significativo sui progetti che si materializzeranno nei prossimi anni, specialmente il lavoro sulla task force internazionale EATA ITAA.

Sylvie Monin rispetto al premio ha detto: "oggi mi sento profondamente onorata e orgogliosa di aver ricevuto la medaglia di bronzo dell'EATA con la menzione 'come riconoscimento per i suoi numerosi contributi allo sviluppo dell'EATA come organizzazione professionale, grazie all'aver dato avvio ed aver contribuito alle politiche come vice-presidente e Delegato per la Svizzera e grazie all'aver costruito ponti tra le comunità europea ed internazionale dell'AT".

## **Foto 10**

## **Novità sullo sviluppo dell'EATA- benvenuto al Kyrgystan!**

### **Foto 11**

A maggio 2016, si è tenuto il primo "Corso 101" in Kyrgystan. È stata la prima volta che la PTSTA-P Ganna Golovan ha condotto una formazione AT in Kyrgystan. I partecipanti sono stati molto felici di questo training e, dal momento che è stata la prima volta che si è tenuto un corso di prova, la maggior parte di loro ha espresso il desiderio di continuare a studiare l'AT. Dall'inizio della formazione avanzata in AT per questo gruppo, si è tenuto anche un altro corso 101 ed il gruppo di studenti è cresciuto fino a 30 persone.

I partecipanti di questo gruppo hanno iniziato a condividere le loro impressioni sulla formazione con i colleghi. Molte persone hanno chiamato l'organizzatrice con la richiesta di organizzare un secondo gruppo. Dopo due mesi, è stato creato il terzo gruppo di training avanzato. Ad oggi ci sono 4 gruppi di training avanzato in AT condotti da Ganna Golovan. Dopo 9 mesi dal primo corso 101, i partecipanti hanno iniziato a parlare della loro identità ed hanno deciso di costituire una comunità ufficiale creando perciò l'Associazione per Professionisti di Analisi Transazionale del Kyrgystan (APTAK)

Nel corso dei successivi anni dopo la creazione dell'associazione, diversi formatori sono stati chiamati in Kyrgystan: Soboleva Elena (TSTA-P) dalla Russia, Marco Mazzetti (TSTA-P) dall'Italia, Silvia Schachner (PTSTA-E) dall'Austria.

È stato organizzato un webinar organizzativo condotto da Harry Gerth (PTSTA-O) dall'Olanda. Nell'APTAK abbiamo dei progetti molto importanti per il futuro come ospitare Birgitta Heiller (TSTA-P) dal Regno Unito, e Keith Tudor (TSTA-P) dalla Nuova Zelanda.

da Luglio 2018, l'APTAK è stata affiliata alo'EATA ed uno studente ha già firmato il suo contratto CTA nel campo della psicoterapia.

Cordiali Saluti,  
Presidente APTAK  
Kirill Filippov

## **Foto 12**

### **Coaching con l'Analisi Transazionale**

Il seguente articolo fa parte dell'edizione special dei migliori articoli pubblicati dalla rivista trimestrale olandese per i professionisti di AT. Questa rivista pubblica in media 80 pagine di articoli nuovi su casi clinici e sull'applicazione dell'AT ogni tre mesi attraverso un editore professionale da più di tre anni. Come esperimento, sta per pubblicare un'edizione dei migliori articoli che sarà in uscita a Dicembre 2018 in inglese.

Drs. Sari van Poelje

## **Foto 13**

### **Abstract**

Il coaching in AT si focalizza sia sullo sviluppo personale che professionale e fornisce una linea guida passo passo da contratto a contratto, attraverso la definizione del problema, l'intervento e la valutazione. Ci guida con un linguaggio semplice e pragmatico ad aiutare il cliente a comprendere i pattern che possono essere bloccati ed esplorare le opzioni per il cambiamento.

In questo articolo esplorerò il processo di coaching passo passo, usando concetti di AT per demolire i pattern comportamentali, intrapsichici e di copione. Per ciascun passo del processo di coaching, fornirò domande ed esempi per guidare gli interventi di coaching.

### **Parole chiave**

Analisi Transazionale, Coaching, processo di Coaching, Contratto, definizione del Problema, interventi di Coaching, ruoli di Coaching, valutazione del coaching

### **Cos'è l'Analisi Transazionale?**

L'Analisi Transazionale (TA) è una teoria della personalità, della comunicazione e dei cambiamenti sistemici (<https://itaaworld.org>, 2008). Ci permette di avere una chiara e completa comprensione del comportamento, fornendoci concetti e strumenti per analizzare gli scambi tra le persone e li collega con una profonda comprensione del nostro sviluppo ed anche con il cambiamento.

### **Principi di base dell'AT**

Attraverso una cornice di comprensione dei concetti, l'AT ci fornisce una linea guida per un intervento efficace ad un livello individuale, di gruppo ed organizzativo ed uno strumento potente per la crescita professionale e personale.

Principi importanti dell'AT sono (Stewart and Joines, 2012):

- Pragmatico: una vera conoscenza è sapere come agire con semplicità.
- Scelte e decisioni: ogni essere umano ha l'abilità di (ri)decidere della propria vita.
- OK-OK: Tu e io siamo Ok così come siamo— ogni essere umano ha ugual valore.
- Contrattuale: l'intervento comincia dopo che hai un piano bilaterale di azione, che è adeguatamente compensato, competente e legale.

Per il coach di AT questo significa che il coaching è basato su un esplicito contratto e condivide la responsabilità con il cliente per il processo di cambiamento. Gli interventi del coach AT sono intrisi di rispetto per sé e l'altro basandosi su una credenza radicata che il cambiamento esiste.

### **Definizione di coaching AT**

Ci sono molte definizioni di coaching, per esempio:

- “sbloccare il potenziale di una persona per massimizzare la sua performance. Vuol dire aiutarla ad apprendere piuttosto che insegnargli qualcosa”. (Whitmore, 2002).
- “un processo collaborativo, focalizzato sulla soluzione, orientato al risultato e sistematico nel quale il coach facilita il miglioramento della performance di lavoro, dell'esperienza di vita, dell'apprendimento auto-diretto e della crescita personale del cliente”. (Stober and Grant, 2006,).
- L'ICF definisce il coaching come “fare squadra con i clienti in un processo che provoca il pensare e creative che li ispira a massimizzare il loro potenziale personale e professionale”. (ICF, 2014).

Ciò che mi piace di queste definizioni è la focalizzazione sul potenziale, l'apprendimento e la performance, la partnership collaborative tra coach e cliente ed il focus sui risultati. QUEDSTO LO DISTINGUE DALLA SUPERVISIONE E DA ALTRI CAMPI

All'interni dell'Analisi Transazionale io definirei il coaching come: "una relazione collaborative e contrattuale per portare ad un cambiamento comportamentale ed ad un miglioramento della qualità della vita, lavorando attraverso lo stato dell'Io Adulto con una consapevolezza degli stati dell'Io Genitore e Bambino" (van Poelje, hand-out, 2013).

### **Obiettivo del coaching AT**

L'obiettivo finale del coaching AT è lo sviluppo professionale e personale per aumentare la performance autonoma.

L'autonomia si manifesta nel liberare o recuperare tre capacità: consapevolezza, spontaneità e intimità (Berne, 1962, p.158-160).

- Consapevolezza è l'abilità di ascoltare, vedere, sentire, gustare ed udire senza interpretazione nel qui ed ora.
- Spontaneità è la capacità di scegliere da un'ampia gamma di opzioni e rispondere direttamente e liberamente agli altri.
- Intimità è l'abilità di avere relazioni basate su uno scambio aperto di sentimenti e desideri senza transazioni ulteriori.

L'autonomia può essere recuperate attraverso specifici interventi di coaching. *Intervento* deriva dal latino *intervenire*, che significa "arrivare nel mezzo o interrompere". In senso AT, fare un intervento significa interrompere un pattern di non risoluzione di un problema di comportamento, come un racket, un gioco o un copione di vita.

Il coaching AT è appropriato per le persone che hanno abbastanza capacità Adulte di fare e lavorare su un contratto. Se un cliente sembra mancare di questa capacità e sembra operare solamente da uno stato dell'Io Bambino o Genitore, sarebbe più appropriato inviarlo alla psicoterapia.

### **Benefici nell'usare l'AT**

In generale le persone che si rivolgono al coaching lo fanno per due ragioni: circostanze attuali specifiche o un "senso generale di essere bloccati" (van Poelje, hand-out 2013).

Una circostanza attuale specifica può essere un'esperienza traumatica come la Perdita di una persona cara, la Perdita di un lavoro o la malattia. In questo caso, il coaching si focalizza sul creare un ambiente di contenimento per il cliente, che lo contiene e lo nutre, oppure su un invio alla psicoterapia.

Più spesso, i clienti del coaching arrivano perchè si sentono bloccati. I loro pattern "familiari" che sono stati utili per portarli al successo, non funzionano più. In questo caso, l'AT fornisce uno strumento eccezionale poichè ogni concetto AT descrive un pattern di comportamento. Per esempio, uno stato dell'Io è un pattern di pensieri e sentimenti collegato ad un pattern di comportamento. Una transazione è un pattern di stimolo e risposta. Un gioco è un pattern di non risoluzione di problema o un comportamento che termina con un tornaconto. Un copione di vita è un pattern o una storia con un inizio, un'evoluzione ed una fine prevedibile. Quindi, l'AT fornisce una cornice concettuale sperimentale e testate per comprendere ed interrompere i pattern, che è l'essenza del coaching. Fornisce anche interventi di rottura per

interrompere pattern ostacolanti e crearne di nuovi. Comprendere I pattern è la chiave dell liberazione del potenziale.

## Foto 14

### Il processo di coaching AT

Ci sono molti modi per descrivere I processi di cura in AT, più spesso derivati dalla psicoterapia (Clarkson, 1992; Erskine, 2011; Berne, 1961).

Ho trovato la seguente sequenza ripetitiva che meglio descrive I passi da fare durante un coaching di AT (van Poelje, hand-out, 2013):

[inserire Figura 1: Il processo di coaching

#### *Step 1. Contatto*

Un cliente in genere arriva al coaching attraverso la sua propria iniziativa, forse perchè è venuto in contatto o ha letto del coaching attraverso I social media o attraverso il passaparola. Chiama o scrive una mail per fissare I prio appuntamento, per verificare se c'è la "chimica".

Spesso questo primo contatto è molto informativo per il successivo processo di coaching. Sul livello del contenuto, il cliente descrive ciò che io chiamo il suo problema presentato, alle volte nella forma di un'ambizione ("Voglio diventare un manager migliore") ed alle volte nella forma di un dolore ("Sono stato appena licenziato. Mi può aiutare?"). entrambi I fattori di attrazione o repulsion sono necessary per creare un cambiamento sostenibile. Il modo in cui il coach ed il cliente interagiscono in questi primi pochi minuti spesso stabilisce il tono per l'alleanza di lavoro. Un'alleanza di lavoro può essere definita come un processo collaborativo nel quale coach e cliente si accordano sugli obiettivi, collaborano sui compiti designate per raggiungere risultati positive, stabiliscono una relazione basata sulla fiducia, sull'accettazione e sulla competenza (Gaston, 1991).

Per creare un'alleanza di lavoro positiva è importante lavorare sulle seguenti aree:

- Chiarezza nelle aspettative, essendo chiari sulla vostra competenza, I vostri limiti, I vostri principi.
- Struttura della relazione, chiarendo tempi, tariffe, ruoli e responsabilità.
- Stabilire l'affidabilità, prendendo impegni realistici e rispettando I confini.
- Mostrare compassione attraverso l'empatia con il cliente.

L'alleanza di lavoro positiva è una condizione per un processo di coaching basato sull'apprendimento e sulla cura.

Alle volte, comunque, il coach già viene catturato nell relazione transferale (Erskine, 2011; Moiso, 1985). Al di fuori della consapevolezza, sia il coach che il cliente vengono presi in una storia e cominciano a reagire l'uno all'altro come se fossero parte di vecchi pattern da cui il cliente sta cercando di uscire. Per esempio, uno dei miei clienti di coaching spesso parlava per lungo tempo, con un tono molto monotono su cose che gli erano successe, in risposta alla mia domanda aperta "Quindi cosa desideri in questi 40 minuti?" mi trovavo spesso a perdermi nei miei pensieri o a sentirmi abbastanza sonnolento in sua presenza. Nel lavorare insieme, egli ha realizzato che spesso faceva l'esperienza che le persone non lo ascoltavano realmente e che lui si sentiva di non essere abbastanza importante. Ho lavorato prima sul comportamento – come parlare usando frasi più corte, rispondendo davvero alla domanda. E dopo di questo ho sottolineato i pattern, I racket ed il copione di vita. Una volta che ho

avuto il reale problema su tavolo, egli ha iniziato ad essere molto più presente sul punto e nella comunicazione.

Il cliente arriva da coach sempre tra la speranza che questa volta sarà diverso e la paura che otterrà lo stesso vecchio risultato anche nel coaching. Inconsciamente, dal momento del primo contatto il cliente testa la sua paura, ri-aggiungendo i vecchi pattern copionali e testando per vedere se il coach, che rappresenta la possibilità di cambiamento, è più potente della sua stessa resistenza verso il cambiamento. Se il coach soccombe a questo test, può stabilire una relazione nella quale non avviene nessun vero cambiamento, invece di una relazione di lavoro positiva, e involontariamente rinforzare il copione del cliente.

Le domande che potete porvi sul contatto sono:

- Come sei venuto in contatto con questo cliente? Chi te lo ha inviato? È stato un invio, un approccio diretto del cliente o indiretto attraverso qualcun altro?
- Chi era il vostro cliente e la vostra iniziale definizione del problema?
- Che tipo di relazione ha stabilito il cliente – paritaria, dominante, adattata? Quali stati dell'Io il cliente ed il coach usano in questa fase?
- Come questo può essere collegato al suo problema?
- Quali concetti AT hai usato per formulare la tua ipotesi iniziale?

### *Step 2. Contratto di cambiamento*

Un contratto è un esplicito accordo bilaterale per un definito piano d'azione (Berne, 1962). Lavorare con i contratti stimola l'autonomia e la parità nella relazione; il cliente (co)determina gli obiettivi ed il focus dell'intervento (Stewart and Joines, 2012). Questo aiuta anche a spostare l'attenzione dai problemi alle soluzioni (Clarkson, 1992) ed in un setting organizzativo questo è molto apprezzato.

Il contratto "soft" è generalmente il primo piano d'azione sulla diagnosi iniziale accompagnato da un accordo più di tipo "d'affari". Dopo un periodo dedicato ad una diagnosi più accurata, può essere stipulato un contratto generale "hard" che include una differenziazione degli obiettivi (personale, funzionale, sistemico) e dei metodi. Questo fornisce la cornice per un totale piano d'azione. (van Poelje, 1994).

All'interno del contratto generale, i contratti di seduta possono essere fatti definendo specifici obiettivi e passi nel più ampio piano generale.

Berne (1961) parla di tre tipi di contratto: amministrativo, professionale e psicologico. Questi "tipi" sono di fatto sempre in gioco quindi possiamo parlare di aree di contrattazione.

- Un contratto amministrativo definisce gli accordi di lavoro, per esempio, i pagamenti, i servizi, la pianificazione. Come tutti gli elementi del contratto, è soggetto ai Quattro criteri di Steiner (1971): mutuo consenso, valida considerazione, competenza e obiettivo legale. Direi che il contratto amministrativo è un elemento Genitoriale sano nella contrattazione.
- Il contratto professionale definisce il confine della relazione professionale, per esempio, la definizione del problema, i metodi, l'accordo sui risultati. Il contratto professionale dovrebbe essere specifico, misurabile, visibile, fattibile, espresso in termini positivi ed espliciti (Stewart and Joines, 1987). Direi che questa rappresenta l'area di maggiore competenza dell'Adulto nella contrattazione.
- Il contratto psicologico è basato sui bisogni personali consci ed inconsci del coach e del cliente (Berne, 1966). Un buon contratto psicologico può portare ad un senso di alleanza o ad una relazione di lavoro. Un contratto psicologico negativo, comunque, può portare

alla riconferma dei giochi e del copione. Quando è stato tutto detto e fatto è quest'oil contratto che determina il successo del processo di intervento, poichè si collega ai processi inconsci, spesso collegati ad esperienze antiche, infantili.

C'è maggiore possibilità di arrivare ad un contratto di cambiamento sostenibile se il contratto non solo è basato sull'ambizione o sul fattore di attrazione, ma anche sul dolore o sul fattore di espulsione e se il contratto include il lavorare con tutti gli stati dell'Io. Per esempio, spesso non è sufficiente fare un contratto per: Voglio diventare un leader migliore (ambizione/fattore di attrazione). Un'esplorazione per sottolineare il dolore o il fattore di espulsione porterà ad un miglior cambiamento nel contratto, per esempio Voglio diventare un leader migliore perchè sto perdendo i miei migliori collaboratori ed il mio capo dice che non sarà promosso se non svilupperò maggiormente le mie capacità di management.

### *Step 3. Definizione del problema*

Uno dei più grandi benefici del lavorare con l'AT è che essa fornisce una cornice concettuale congruente che aiuta il coach ad identificare e comprendere i pattern di comportamento nei quali un cliente è bloccato.

Per validare la nostra definizione del problema, io uso modi di diagnosticarlo diversi in AT (Stewart and Joines, 2012).

- **Diagnosi comportamentale:** parole, tono di voce, espressioni, posture, gesti respirare e tono muscolare sono indizi per diagnosticare gli stati dell'Io. Per esempio, una cliente abitualmente rideva o sorrideva quando stava descrivendo eventi che erano stati molto dolorosi per lei, come se non volesse prenderli seriamente. Quando le ho parlato della differenza tra comportamento verbale e non verbale, lei è stata in grado di comprendere i modi più generali nei quali si stava boicottando al lavoro.
- **Diagnosi sociale:** l'osservazione dei tipi di transazione che una persona ha con gli altri e le loro reazioni. Le nostre risposte a qualcuno spesso saranno un modo per comprendere da quale stato dell'Io o da quale modalità essi si stanno muovendo. Per esempio, una volta avevo un cliente al quale ero spesso tentato di dire cosa fare. Ho realizzato che ero invitato nel Genitore Critico, poichè il cliente si stava iperadattando dal Bambino, dicendo che realmente non sapeva cosa fare, egli spesso era confuso e gli piaceva sentire cosa io avrei fatto al suo posto. Una volta compreso questo, ho iniziato ad usare domande adulte più potenti ed alla fine egli ha cominciato a rispondere alle sue proprie domande da solo.

- **Diagnosi storica:** anche il passato della persona fornisce importanti informazioni. Se, da bambino ha sentito sentimenti simili a quelli che sperimenta qui ed ora, è probabile che sia nello stato dell'lo Bambino. Se la madre o il padre si sono comportati o hanno parlato nello stesso modo nel quale si sta comportando o parlando ora, allora sta probabilmente nello stato dell'lo Genitore. Per esempio, avevo un cliente che voleva prendere un anno sabbatico dal suo lavoro come amministratore delegato. Si sentiva bloccato perchè mi diceva che aveva paura di non avere più un lavoro al suo ritorno, nonostante la sua brillante carriera. Quando ho approfondito la nostra conversazione su questo punto, mi ha detto che il padre spesso ripeteva che la sicurezza era più importante del divertimento. Durante il coaching egli ha iniziato a dubitare se questo motto era ancora valido per lui nella sua vita e quali invece fossero oggi i suoi valori.
- **Diagnosi fenomenologica:** alle volte i clienti risperimentano il passato con tutti i pensieri, i sentimenti ed i comportamenti ad esso connessi al tempo in cui presero le decisioni di copione lì ed allora. In questi momenti, potete vedere i clienti regredire allo stato e all'età in cui erano quando per la prima volta hanno sperimentato una situazione simile. Per esempio, stavo parlando con un cliente circa il suo senso di insicurezza. Il cliente ha connesso questo alle sue esperienze durante la seconda Guerra mondiale. Mentre parlavamo io potevo vedere il suo comportamento non verbale e la sua postura cambiare e trasformarsi in un bambino dispaaventato di 4 anni come al tempo della Guerra. La consapevolezza di queste tracce fenomenologiche possono guidarci nel coaching verso interventi orientate sul qui ed ora.

Queste Quattro modalità di diagnosi ci aiutano a raccogliere dati circa ciò che sta succedendo al cliente. Perchè è bloccato?

Le domande che potete usare per definire il problema sono:

- Quali dati state prendendo attraverso la diagnosi comportamentale, sociale, storica e fenomenologica?
- Come questi possono essere tradotti in concetti rilevanti in AT ai livelli comportamentale o narrativo?
- Su cosa potete lavorare prima al livello comportamentale, per assicurare che il cliente sviluppi un senso di comprensione e successo, prima di muovervi su livelli più profondi?

#### *Step 4: Interventi*

In alcuni interventi di coaching il coach è incoraggiato ad essere molto non-direttivo e facilitare le attitudini del cliente. Direi che il coach AT ha almeno tre altri ruoli opzionali nel suo intervento, al di là del ruolo di facilitazione. (Holloway, 1995):

[inserire Figura 2: Ruoli nell'intervento]

per esempio se un cliente chiede: quanto fa 1+1? Da una prospettiva di ruolo educativo è OK dire che 1+1 fa 2. E da un ruolo facilitativo direi: Perchè è importante questa domanda per te? O da un ruolo di consultazione direi: C'è una confusione su fatti di base nella cultura organizzativa? O da un ruolo valutativo direi: Mi sembra che nel tuo ruolo rispetto al budget è essenziale che tu sappia che 1+1 fa 2.

Uno degli strumenti del coaching che ho sviluppato che aiuta il coach a capire il livello di intervento è la matrice degli interventi. La linea guida ci indica di intervenire al livello meno complesso e poi muoversi verso altri livelli se il pattern non è cambiato.

[inserire Figura 3: La matrice degli interventi]

per stimolare il cambiamento Berne (1966, pp. 233-247) dice che ci sono otto categorie di base di interventi:

[inserire Figura 4: Operazioni Berniane]

Gli interventi dovrebbero seguire logicamente la linea che parte dalla definizione del problema e dovrebbero essere focalizzati sul realizzare il contratto che il coach ha fatto con il cliente. Per esempio, diciamo che un cliente arriva con una domanda iniziale sul miglioramento del suo equilibrio nella vita lavorativa. Nella vostra diagnosi iniziale avete compreso che uno dei fattori che contribuiscono nel cliente per non essere in grado di risolvere questo problema è che egli usa uno stato dell'Io Genitore Critico forte, per esempio "Le persone dovrebbero lavorare sodo nella vita per realizzare i loro doveri". E diciamo che avete trovato nella prima conversazione con il cliente che questo è un pattern familiare per lui nella sua famiglia che fa parte del suo copione: posso essere amato solo se ho successo attraverso il lavorare sodo.

Fate un contratto perché il Genitore Affettivo ed il Bambino Libero siano più esagerati nel comportamento del cliente al lavoro ed allo stesso tempo, date dei compiti a casa volti a che lui trovi tre cose che gli danno gioia nella vita (Bambino Libero) e che le metta in pratica. Oppure date un compito a casa volto a che lui faccia delle domande ai suoi cari nel suo circolo di amici, chiedendo loro cosa fanno e metta in pratica due di quei comportamenti nel corso della settimana.

Nei vostri interventi usate molto il Genitore Affettivo ed il Bambino Libero per facilitare e modellare questo modo di essere per il cliente.

Le domande che potete fare per guidare i vostri interventi sono:

- Ricorda a te stesso quale contratto hai fatto e qual'è la definizione del problema. Spiega come vuoi realizzare questo contratto con il cliente in un piano d'azione step by step.
- Da quale ruolo di coach il cliente apprenderebbe di più, in che ordine?
- Quali interventi hanno avuto un'influenza positiva sul Vostro cliente? Quali interventi hanno avuto un impatto negativo su di lui? Fate esempi concreti su questi.
- Descrivete i vostri valori e le vostre idee che possono essere importanti in questi interventi.
- C'erano degli eventi chiave che potevano condurvi come coach a cambiare i vostri obiettivi originali ed il Vostro piano di intervento? Che opzioni avete scelto per gestire questi momenti chiave?

### *Step 5. Valutazione del coaching AT*

Un coaching AT di successo aiuta il cliente a realizzare una soluzione al suo problema immediata e lo aiuta a sviluppare l'insight, le conoscenze e le abilità per risolvere i suoi problemi in maniera autonoma in futuro. In generale, io uso sei criteri per valutare il coaching AT (Clarkson, 1995):

[inserire figura 5: Criteri per la valutazione del coaching]

il primo criterio è: il contratto iniziale è stato realizzato con il cliente? Quando il contratto è realizzato il coaching è finito, a meno che il cliente ricontratti per un altro pezzo di lavoro.

Secondo: sono state identificate le questioni chiave? Ciò significa i problemi sottostanti e le sfide chiarite? E sono stati affrontati i problemi in un modo appropriato?

Terzo: il coach ha intrapreso passi per assicurare la riduzione del potenziale danno a sé o agli altri? Se il cliente è intrappolato in pattern di comportamento dannosi per sé o per gli altri attraverso il loro comportamento la prima priorità del coach dovrebbe essere contenere questi comportamenti. La persistenza di questi comportamenti può essere un'indicazione che la psicoterapia è necessaria al posto del coaching.

Quarto: il coaching AT non è solo focalizzato sul "fornire i pesci ma anche sull'insegnare a pescarli". Il coach ha introdotto lo sviluppo sia personale che professionale per aiutare il cliente a sviluppare consapevolezza, spontaneità ed intimità ed essere in grado di risolvere i problemi in modo autonomo in futuro?

Quinto: come coach voi siete il cambiamento. Il coach ha modellato il cambiamento che il cliente desidera raggiungere nel processo di coaching?

Infine: il coach ha mantenuto una posizione Ok-Ok nella relazione attraverso il coaching?

Le domande da chiedervi nel corso della valutazione sono:

- Descrivete lo stato attuale ed i possibili passi di sviluppo future del cliente.
- Fino a che punto il contratto è stato realizzato?
- Come valutereste voi stessi su una scala da 1 (più basso) a 10 (più alto) circa i criteri di valutazione?
- Di cosa siete orgogliosi?
- Cosa avete imparato in questo processo?
- Fareste niente di diverso la prossima volta?

## **Conclusione**

L'Analisi Transazionale fornisce una cornice concettuale potente per il coaching che permette di lavorare a livello di intervento comportamentale, relazionale e psicodinamico. Fonda le sue radici nella filosofia del cambiamento basata sul contratto, sull'Ok-ness, su metodi pragmatici e sull'abilità dei clienti di ridecidere sulle loro vite.

Il coaching AT si focalizza sia sullo sviluppo personale che professionale e fornisce una linea guida che aiuta a seguir tutti i passi dal contatto al contratto, attraverso la definizione del problema, l'intervento e la valutazione. Fornisce, inoltre, un linguaggio semplice e pragmatico per aiutare il cliente a comprendere i pattern nei quali possono essere bloccati ed esplorare le opzioni per il cambiamento.

La caratteristica dell'Analisi Transazionale è quella di aiutare i coach a capire ed intervenire nei pattern di comportamento che bloccano la risoluzione dei problemi e sulle radici del comportamento, attraverso concetti apparentemente semplici per descrivere i pattern di vita nei quali i clienti possono essere bloccati.

## **Bibliografia**

- Berne, E. (1962). *Games People Play. The Psychology of Human Relationships*. London: Penguin Books.
- Berne, E. (1966). *Principles of group treatment*. New York: Oxford University Press.
- Berne, E. (1961). *Transactional Analysis in Psychotherapy*. London: Souvenir Press.
- Clarkson, P. (1992). *Transactional Analysis Psychotherapy: An Integrated Approach*. London: Routledge.
- Clarkson, P. (1995). *The Therapeutic Relationship in Psychoanalysis, Counselling Psychology and Psychotherapy*. London: Whurr.
- Erskine, R., & Moursund, J.P. (2011). *Integrative Psychotherapy in Action*. Reprint edition. London: Karnac Books.
- Gaston L., & Marmar, C. R. (1991). *Manual for the California Psychotherapy Alliance Scales - CALPAS Unpublished manuscript*. Department of Psychiatry, McGill University, Montreal, Canada.
- Stober, e. and A.M. Grant (2006) *Evidence based coaching handbook: putting best oractices to work for your clients*. Wiley and sons. New York.
- Holloway, E.L. (1995). *Clinical Supervision: A Systems Approach*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- ICF (2014), website international coaching federation
- ITAA (2008), website ITAA
- Moiso, C. (1985). Ego states and transference. *Transactional Analysis Journal*, vol. 15 no. 3, 194-201
- Steiner, C. (1971). *Games Alcoholics Play*. New York: Grove Press.
- Stewart, I., & Joines, V. (2012). *TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis*. 2<sup>nd</sup> Edition. Ian Stewart, Van Joines.
- Van Poelje, S. (1994). *Contracting for organizational change*, Volume of selected articles, Maastricht, July 1994.
- Whitmore, J. (2002). *Coaching for Performance (People Skills for Professionals)*. 4<sup>th</sup> edition. Nicholas Brealey Publishing.

## **Foto 15, 16**

### **Eventi dell'estate 2019 dell'EATA in Cherkassy, Ucraina**

Gli eventi dell'EATA previsti per la prossima estate si terranno a Cherkassy, in Ucraina.

Includono:

- Riunione del Consiglio, 29 Giugno - 1 Luglio
- Esami, 2 e 3 Luglio
- Conferenza, 4 - 6 Luglio
- Assemblea Generale, tbd.
- TEW, 8 - 10 Luglio

il luogo principale sarà l'Università di Cherkassy e la Filarmonica, che sono a distanza percorribile a piedi e al centro della città. Molti hotel si trovano direttamente nelle vicinanze. La commissione organizzatrice del convegno allestirà un sito web al più presto e fornirà ulteriori dettagli sugli eventi, i viaggi, gli accomodamenti, ecc...

## **NOVITA' DEL TDRC (COMMISSIONE PER LO SVILUPPO TEORICO E LA RICERCA)**

A seguito dell'emozionante convegno di Londra al quale hanno partecipato persone provenienti da diversi Paesi e campi di applicazione, il TDRC sta cercando nuovi modi per sostenere la ricerca e lo sviluppo teorico nella nostra comunità di AT.

Il convegno ha mostrato che abbiamo dei gruppi di ricerca e ricercatori individuali che stanno sviluppando progetti, con l'obiettivo di sviluppare sia la ricerca che la pratica e valutare il lavoro dell'Analisi Transazionale. Il convegno non era solamente rivolto ai ricercatori. Ha dato anche l'opportunità di discutere e sviluppare la teoria e prendere parte a workshop esperienziali. Questa combinazione di discussione intellettuale e creatività è stata anche evidente nei discorsi magistrali di Charlotte Sills (TSTA) e Steve Chapman, e del Prof. Mick Cooper.

Le nostre iniziative per il prossimo anno sono orientate a costruire su questa base. Abbiamo ricevuto tante richieste di pubblicazione per il **IJP (International Journal of Psychotherapy) numero special per l'AT**, e non vediamo l'ora di essere in grado di mostrarvi il nuovo numero alla prossima conferenza EATA in Ucraina.

Stiamo iniziando a guidare un nuovo **Researcher Support Scheme (Schema di support al ricercatore)** con l'obiettivo di sostenere i ricercatori nello sviluppare le loro idee per farle diventare dei progetti di ricerca complete, rispondenti ad alti standard.

La nuova call per **l'applicazione per i fondi per la ricerca (2018-2019)** è ora aperta. Potete trovare informazione su questo sul sito <https://www.eatanews.org/research-funding/>

Dr Biljana van Rijn (TSTA Psicoterapia)  
Presidente del TDRC

## **Angolo sull'Etica**

### **Foto 17**

### **Che ne pensate delle relazioni doppie?**

Scriverò oggi qualche riflessione sulle relazioni doppie. Per gli analisti transazionali queste sono il focus di attenzione da tempo nelle questioni etiche e professionali. Dirò qualcosa su cosa sono e quando esse diventano un problema. Spero di potervi fornire alcuni modi in cui si possono pensare e dare una risposta rispetto a quando queste relazioni complesse emergono all'interno del nostro lavoro.

Una relazione doppia deve essere una relazione che ha "due" canali. Gli esseri umani sono in essenza relazionali ed intraprendono tutta una serie di relazioni lungo il tragitto della loro vita. Gli uni con gli altri, intraprendiamo tutta una varietà di relazioni con una singola persona. Io penso che, di nuovo in essenza, (intend con "in essenza" che per essere un essere umano

dobbiamo relazionarci) noi tutti lo facciamo. Un minute ci relazioniamo come amici, poi litighiamo e ci relazioniamo come nemici. Alle volte io mi comporto come “un padre” con qualcuno ed il minute dopo come un “figlio”.

Gli analisti transazionali hanno molto da dire su questo tipo di relazioni. L'Analisi Transazionale è una psicologia sociale e nella sua concezione prende la relazione come un principio organizzativo primario nel comprendere come qualcuno è diventato la persona che è, come funziona un'organizzazione o come educa la scuola. Il modello degli stati dell'Io afferma che gli esseri umani sono la somma delle loro passate relazioni. L'AT inoltre ha anche un meraviglioso ed elegante modo di attirare l'attenzione sulla natura duale delle relazioni nei suoi diagrammi transazionali ed in particolare nelle transazioni ulteriori. In esse la presenza della relazione duale è espresso enfatizzando la presenza del “Genitore” o del “Bambino” che cerca, sostiene, va verso forme di relazione mentre si lega nel momento con altri esseri umani. Questo è un modo per estendere la psicologia sociale nell'Analisi Transazionale. Quando guardiamo alla pratica dell'analisi transazionale essa delinea certe relazioni duali come sbagliate e le considera inappropriate per i professionisti che le ingaggiano. La meno controversa è quella che coinvolge il fornire un servizio come counselling AT (una relazione) e sviluppare, per esempio, una relazione romantica allo stesso tempo con il cliente.

Questo è considerato sbagliato ed il fatto che entrambe le relazioni accadano simultaneamente non è considerato appropriato nella pratica professionale. Nella nostra comunità c'è un consenso generale su questo.

Ci sono tante ragioni a favour di questa posizione ovviamente ma due tra queste sono le più rilevanti. Prima, è considerato inappropriate data la probabile vulnerabilità che la persona del cliente porta nel counselling AT ed un movimento che lo porta in una relazione romantica con il professionista potrebbe essere considerato uno sfruttamento di questa relazione. Secondo, il movimento dentro un altro tipo di relazione (cliente ed amante) rappresenta un conflitto di interessi da entrambe le parti. Gli interessi di un professionista e di un amante sono assolutamente differenti e potrebbero facilmente confliggere gli uni con gli altri. Il professionista ha a cuore l'interesse del cliente come principio guida della relazione. Nella relazione romantica l'interesse ed il desiderio di entrambe le parti sono al centro dell'attenzione in modo uguale. Vediamo ora altri tipi di relazioni duali. In alcune comunità AT (per esempio nel Regno Unito) c'è molta discussione circa il fatto se sia o meno appropriato avere relazioni multiple del tipo trainer/trainee, terapeuta/cliente, Supervisore/supervisionato e professionista/cliente o se queste dovrebbero essere proibite. Quando ho iniziato a lavorare come formatore nel Regno Unito non c'era limite a queste relazioni. Era considerato appropriato praticare insieme il ruolo di supervisore, terapeuta e trainer, tutto in un'unica persona. Dopo un po' di tempo la comunità inglese di AT ha deciso di raccomandare che i trainees ed i trainer, laddove fosse possibile, non combinassero il ruolo di supervisore e terapeuta. È stato interessante notare che c'era un certo numero di professionisti AT che hanno pensato che questa fosse una cattiva idea. La loro visione era mantenere la complessità dei ruoli differenti come valore intrinseco. Essi ritenevano che un certo livello di flessibilità interpersonale risultata da queste relazioni doppie fosse buono per la pratica dell'AT. Lo scoraggiamento di questo era considerato una perdita per i futuri professionisti AT che non avrebbero sviluppato le competenze per gestire questo tipo di complessità.

La mia opinione è che il lavoro del supervisore è abbastanza diverso da quello del terapeuta. Il focus di attenzione del supervisore è sul supervisionato come lavoratore nel quale è esplorato il lavoro da lui fatto (AT) ed anche il supervisore ha certe responsabilità in relazione a quello che i

supervisionato porta in supervisione. La responsabilità può essere che il supervisore prenda delle decisioni che vanno anche contro l'interesse del supervisionato. Penso qui a quei casi inusuali in cui il supervisore pensa sia appropriato procedere ad una sospensione o a delle limitazioni della pratica del supervisionato. Come terapeuti, il nostro focus primario è la crescita del cliente. La pratica AT è focalizzata in modo ampio sulla crescita, nella quale la erformance in u setting di lavoro è solo una parte. Forse il modo migliore per pensare a tutto questo è in relazione al contratto. L'analisi transazionale mette enfasi sulla base contrattuale del lavoro. Al professionista è richiesto di fare un accord bilaterale che sia orientate ad un ben definito corso d'azione e risultato. Alcuni professionisti vedono un risultato ben definito come uno scopo chiaro ma altri (ed io sono tra loro!) pensano ad un risultato ben definito come ad un accordo reciproco il cui proposito sia chiaramente compreso. In un contratto terapeutico il risultato ben definito sarà volto alla crescita del cliente. In un contratto di supervisione il risultato ben definito sarà volto alla crescita dell'attività AT che viene supervisionata. Questo includerà richieste circa il fatto che l'attività AT si conformi alle varie norme che l'AT sottoscrive in termini di codice etico e professionale. Queste sono due attività diverse.

Per concludere penso che se vi coinvolgete in più di una relazione con la stessa persona ed una di queste due relazioni sia come professionista AT allora dovrete voler considerare I seguenti punti di attenzione:

- Valutare queste relazioni sulle dimnsioni del potere e del proposito – a cosa sono volte e ci sono potenziali rischi di abuso di potere?
- considerare il contratto – queste relazioni vanno entrambe nella direzione del contratto o confliggono rispetto ad un ben definito corso d'azione e risultato dello stesso?
- cercare consulenza
- parlare sempre con il cliente con aperture sulle conseguenze di qualsiasi relazione doppia.

**Scritto da Robin Hobbes, EATA Ethical Advisor**

### **Traduzione/Ripubblicazione degli articoli del TAJ su riviste/newsletter non inglesi**

Come parte degli accordi con SAGE e poi con Routledge, l'ITAA ha chiarito il suo desiderio di essere in grado di garantire il permesso ad alter associazioni e gruppi di AT di tradurre/ripubblicare gli articoli del TAJ nelle loro riviste e newsletter non in inglese. L'ITAA desidera essere in grado di gestire queste richieste direttamente, senza che queste richieste debbano passare attraverso l'editore o che sia l'editore a richiedere il pagamento delle tasse. Come risultato, è stata inserita una sezione nel contratto che dà all'ITAA la piena autorità di garantire questi permessi (distinti dai permessi di ripubblicare in inglese). Abbiamo una lunga storia nel dare questi permessi e crediamo che l'ITAA è nella migliore posizione per riconoscere se queste richieste sono legittime ed appropriate, a differenza dell'editore, che non ha familiarità con la comunità globale dell'AT.

Il processo segue questo iter: qualcuno che rappresenta il gruppo/associazione/organizzazione manda al Managing Editor Robin Fryer una richiesta ufficiale per il permesso di tradurre/ripubblicare material del TAJ. La richiesta deve indicare il titolo/sottotitolo, l'autore(i), il volume/numero/pagine e la data del TAJ nella quale l'articolo è stato pubblicato per la prima volta.

Il permesso deve essere per una riproduzione no profit con una chiara definizione di dove questo verrà ripubblicato e/o a chi verrà venduto con un costo. (Robin potrebbe chiedere ulteriori informazioni come chiarimento).

Se la richiesta soddisfa le linee guida, Robin indicherà che il permesso è stato concordato con la clausola che sarà pubblicata, unitamente all'articolo tradotto, una nota che indica dove/quando l'articolo è stato pubblicato per la prima volta e che esso viene tradotto/ripubblicato con il permesso dell'ITAA. Generalmente verrà applicata una tariffa di 35\$ per articolo e laddove questa dovesse essere una difficoltà, la tariffa potrà essere negoziata. L'enfasi è sul risolvere le cose quando è possibile. In più, si rende chiaro che la responsabilità della traduzione è sull'individuo/gruppo/organizzazione che fa la richiesta e che questi devono lavorare in collaborazione con l'autore originale dell'articolo per fare in modo che la traduzione sia accettabile. Inoltre, come informazione aggiuntiva, il TAJ spesso pubblica articoli che sono stati originariamente pubblicati in altre lingue in altre riviste di AT. Il team del TAJ lavora anche molto da vicino ed in modo molto dettagliato con gli autori che non parlano l'inglese come lingua madre per fare in modo che le loro idee siano presentate nel TAJ in una maniera chiara e professionale come sarebbe se l'articolo fosse pubblicato nelle loro lingue madri. Potete mandare qualsiasi domanda su questa organizzazione/processo a Robin Fryer all'indirizzo [robinfryer@aol.com](mailto:robinfryer@aol.com).

## **Angolo degli esami**

### **Nuovi CTA, 3-4 Maggio 2018 Padova, Italia**

Counselling (CTA-C)

Annalia Arcangeli

Organizzazione (CTA-O)

Denise Giuliana Ferravante

Psicoterapia (CTA-P)

Cristina Aurora Boca

Maria Antonietta Brandani

Sara De Carli

Ilaria Di Patria

Benedetta Fani

Francesco Lonati

Veronica Milinovich

Silvia Moretto

Gianclaudio Plebani

Giulia Ricci

Spinelli Maria

### **Esami CTA, 3-4 Maggio 2018, Padova**

#### **Supervisori degli Esami**

Marco Mazzetti, Alice Arduin

#### **Esaminatori**

Eleonora Addonizio  
Daniela Allamandri  
Alice Arduin  
Raffaella Barbon  
Clara Battisti  
Enrico Benelli  
Maddalena Bergamaschi  
Simonetta Caldarone  
Daniela Cannavale  
Ariela Casartelli  
Antonella Casella  
Maria Luisa Cattaneo  
Giuseppe Cherri  
Valeria Cioffi  
Antonella Consonni  
Ugo De Ambrogio  
Sara Filanti  
**Foto 18**

Orlando Granati  
Pierluigi Imperatore  
Giuseppina Malasisi  
Maria Grazia Masci  
Antonella Raffaella Paolillo  
Simone Piperno  
Laura Quagliotti  
Simona Ramella Paia  
Barbara Ricci  
Fabio Ricardi  
Marco Sambin  
Raffaella Maria Sarcinelli  
Immacolata Savastano  
Stefania Soliman  
Boris Volodin  
Ulrika Widen

Esami di Londra:

Candidati CTA che hanno superato con successo l'esame,  
Londra, Ealing, 4 Luglio, 2018

Alison O'Dowd, CTA-P  
Linda Gillham, CTA-C  
Maja Sedmak Cvelbar, CTA-P  
Paola Zunin, CTA-E  
Sosan Norman, CTA-P  
Tanja Krist, CTA-P  
Vanessa Williams, CTA-O

**CONGRATULAZIONI !**

**TEW Londra Ealing, Luglio, 2018.**

Tintori  
Jahara  
Puccinelli  
Nannini  
Cionca  
Sharples  
O'Hern

Alessia  
Sam  
Simone  
Barbara  
Valerie  
Rosalind  
Linda

Cook  
Terry  
Etzold  
Gaijmans  
Musat

**Staff:**  
Mayke Wagner Froböse  
Raffaele Mastromarino  
Pepe Martinez

Fiona  
Annette  
Ilonka  
Anne  
Carmen

und Sabine Klingenberg

### **Foto 19**

**Candidati che hanno superato con successo l'esame TSTA / TTA**  
Londra, Ealing, 4 Luglio, 2018

McLachlan Charlotte  
TSTA

Mesko Aleksandra TSTA

Massi Anna TSTA

Prosperi Alessandra TSTA

Sisalli Gaetano TSTA

Revello Barbara TSTA

Allamandri Daniela TSTA

Imperatore Pierluigi TTA

Ramella Paia Simona  
TSTA

Boschetti Desiree TSTA

Piotrowska Alexandra  
TSTA

### **Esami di Kochi 15-16 Agosto. 2018**

Gli esami dell'IBOC a Kochi, Kerala, India (15-16 Agosto, 2018) sono stati un successo. Ci congratuliamo con i colleghi che hanno preso parte alla comunità internazionale di AT a diversi livelli di coinvolgimento.

#### **Esaminati che hanno superato con successo l'esame CTA:**

Deepak Dhananjaya CTA – Psicoterapia di Bangalore, KA, India

Jalaja Pillai CTA – Counseling di Bangalore, KA, India

Joy Roshan CTA – Psicoterapia di Bangalore, KA, India

Sili Zhou CTA – Psicoterapia di Beijing, China

#### **Esaminati che hanno superato con successo l'esame TSTA:**

Corinne Laurier TSTA – Organizzativo di Boulogne Billancourt, 92 Francia

Marina Rajan Joseph TSTA – Educativo di Pin, Kerala, India

Sylvie Monin TSTA – Counseling di Geneva, Switzerland

**Supervisore degli esami**– C. Suriyaprakash

#### **Questo non sarebbe stato possibile senza il sostegno degli esaminatori:**

Adrienne Lee, Alessandra Pierini, Anne Tucker, Charlotte Daellenbach (Presidente), Chitra Ravi (Presidente), Diane Salters (Presidente), Elana Leigh (Presidente), Elena Soboleva, Fran Parkin, Karen Pratt (Presidente), Saru PK (Presidente), Sashi Chandran (Presidente), Sharon Kalinko,

Steff Oates (Presidente), Susan George, Theo van der Heijden, Annie Cariapa (Presidente), Christine Kalin (Presidente), Haseena Abdulla, Michael Harsh, Raguraman K, Sisko Torkeli, Soo Hee Oh, Takayuki Muroki, Prathitha Gangadharan

**E del Facilitatore del Processo**– Thorsten Geck  
E del traduttore – Joseph Thevercad

Ringraziamo anche le molte persone che hanno contribuito come audience e supervisionati negli esami TSTA.

**Pubblicità**