

Manual de Certificação de Analista Transacional UNAT- BRASIL 2019



**União Nacional dos
Analistas Transacionais
BRASIL**

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	04
2.	ÁREAS DE CERTIFICAÇÃO	05
3.	COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS	06
4.	CERTIFICAÇÃO	06
4.2	Pagamento das Taxas	07
4.3	Preparação Pessoal para a Certificação	07
4.4	Requisitos para a Certificação	07
4.5	Cronograma da Certificação	09
5.	1ª.FASE DE CERTIFICAÇÃO EM AT – TRABALHO ESCRITO	10
5.1	Pontuação	11
5.2	Anonimato	11
5.3	Tamanho total do Trabalho Escrito	11
6.	ÁREA DAS CIÊNCIAS DA SAÚDE	12
6.2	Trabalho Escrito para a Área das Ciências da Saúde	16
7.	ÁREA EDUCACIONAL	22
7.1	Competências Essenciais	22
7.2	Trabalho escrito para a área de Educação	26
8.	ÁREA ORGANIZACIONAL	31
8.1.	Competências Essenciais	31
8.2	Trabalho escrito para a área Organizacional	35
9.	ÁREA DE PSICOTERAPIA	41
9.1	Competências Essenciais	41
9.2	Trabalho Escrito para a área de Psicoterapia	41
10	ANÁLISE E AVALIAÇÃO DO TRABALHO ESCRITO	51
10.1	Diretrizes para os Examinadores	51
10.2	Avaliação e Classificação do Trabalho Escrito	51
11.	SEGUNDA FASE DE CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL – APRESENTAÇÃO ORAL	54
11.1	Procedimentos	54
11.2	Gestão do Tempo da 2ª. Fase de certificação	55
11.3	A Apresentação oral	56
11.4	O procedimento de pontuação	56
11.5	Impedimentos	57

12	INSTRUÇÕES PARA OS CANDIDATOS	58
12.1	Reunião de esclarecimento com os candidatos	58
12.2	Documentos para a 2ª. Fase de Certificação	58
12.3	Recusa de Examinadores	58
12.4	O Exame	59
	Consideração Final	59
13	INSTRUÇÕES PARA OS EXAMINADORES	60
13.1	Reunião de esclarecimentos para os examinadores	60
13.2	Recusa de candidatos	60
13.3	Antes do Trabalho	60
13.4	Durante o Trabalho	62
	Considerações Finais	62
14	PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	62
14.1	Coordenador da Comissão de Certificação – funções	62
14.2	Facilitador do Processo – funções	63
14.3	Recursos	64

Anexo 01 – Escala de Avaliação do Trabalho Escrito – 1ª. fase de certificação

Anexo 02 – Folha de Registro para a 2ª. Fase – Área das Ciências da Saúde

Anexo 3 – Planilha de Pontuação para a 2ª. Fase – Área das Ciências da Saúde

Anexo 4 – Folha de Registro para a 2ª. Fase de Certificação – Área Educacional

Anexo 5– Planilha de Pontuação para a 2ª. fase de certificação –Área Educacional

Anexo 6 – Folha de Registro para a 2ª. fase de certificação – Área Organizacional

Anexo 7 – Planilha de Pontuação para a 2ª. Fase de Certificação – Área Organizacional

Anexo 8 – Folha de Registro para a 2ª. Fase de certificação – Área de Psicoterapia

Anexo 9 – Planilha de Pontuação para a 2ª. Fase de Certificação – Área de Psicoterapia

Anexo 10 – Planilha de Consolidação de Classificação da 2ª. Fase da certificação

Anexo 11 – Carta para o avaliador do trabalho escrito da 1ª. fase da certificação

Anexo 12 - Comunicação de resultado da 1ª. fase de certificação para o candidato

Anexo 13 - Formulário *de Feedback* para Comissão de Certificação

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, no Brasil, a teoria e a prática da Análise Transacional podem ser aplicadas nos seguintes campos de certificação: Área de Psicoterapia, Área Organizacional, Área Educacional, Área das Ciências da Saúde e Área Jurídica. O objetivo da certificação é assegurar a utilização adequada da Análise Transacional na área de certificação do candidato, com base nas competências essenciais específicas. A certificação envolve duas fases:

1ª. Fase: Entrega e análise do Trabalho Escrito de Conclusão da Formação AT 202

2ª. Fase: Apresentação oral para uma Comissão de Certificação.

Após a aprovação do trabalho da 1ª fase, seu *status* de "aprovação" não será afetado, mesmo que o candidato não obtenha aprovação no exame oral. Se necessário, os candidatos podem retomar uma ou outra fase várias vezes. O campo de certificação precisa estar estabelecido no contrato de treinamento e a certificação será conduzida no campo de atuação indicado. Nem a Comissão de Certificação, nem o candidato podem alterar o campo durante as fases de certificação. Assim como a capacitação, a fase de certificação tem o propósito de expandir o aprendizado. Ao longo de todo o processo, supervisor e orientando, são convidados a zelar pelo ambiente simétrico e sintonizado que caracteriza o relacionamento OK/OK.

O presente Manual foi elaborado com base em adaptação expandida das normas e procedimentos do IBOC- International Board of Certification, órgão internacional que realiza a certificação na EATA, ITAA e outras instituições de Análise Transacional. Reconhecemos aqui o trabalho cooperativo, que possibilitou a execução deste projeto, da comissão inicial criada na Reunião de Didatas e Didatas em Formação, realizada em abril de 2017, em Uberlândia (MG), sob a coordenação da Diretora de Docência Regina Silva – colaboradores: Ivana Zanini, Jane Costa, Ede Lanir Ferreira Paiva, Maria Imaculada Almeida, Marília Pereira, Marta Schumacher, Michelle Thomé, Josiane Pelles. Depois, em 2018, o trabalho de diversos Didatas e Didatas em Formação durante encontros específicos ao longo do ano. E, por fim, da comissão final criada na Reunião de Didatas e Didatas em Formação, realizada em outubro de 2018, em Curitiba(PR), sob a coordenação da Diretora de Docência Jane Costa – colaboradores: Ede Lanir Ferreira Paiva, Jeffersonn Moraes, Maria Imaculada Almeida, Regina Berard e Tânia Alves.

2. ÁREAS DE CERTIFICAÇÃO

Área Educacional

A Área Educacional é direcionada a profissionais que trabalham com ensino-aprendizagem nos contextos pré-escolar, escolar, universitário. Também se dedica ao apoio à aprendizes – desde crianças até adultos, dentro da família, das instituições ou da sociedade. O trabalho pode ser aplicado ao desenvolvimento individual e de grupos com objetivo de promover o crescimento pessoal e profissional, tanto escolar quanto social.

Área Organizacional

A Área Organizacional é direcionada para profissionais que trabalham em ou para organizações, levando em consideração seu ambiente interno e contexto. O seu trabalho visa estimular o desenvolvimento das pessoas, para contribuir para a eficácia da organização.

Área de Psicoterapia

A Área de Psicoterapia é direcionada para psicólogos ou médicos que atuam como psicoterapeutas promovendo a capacidade do cliente de autorrealização, cura e mudança. O processo psicoterapêutico permite ao cliente reconhecer e mudar padrões arcaicos e autolimitantes - "lidar com a dor do passado no presente, para que eles fiquem livres para viver suas vidas no futuro". O objetivo é que os clientes se entendam e aos seus relacionamentos e criem opções para viver a vida de forma consciente, criativa, espontânea e aberta à intimidade.

Área das Ciências da Saúde

A Área das Ciências da Saúde é direcionada para profissionais que atuam em qualquer um dos níveis de atenção no processo de Saúde/Doença: promoção, prevenção e reabilitação, incluindo cuidados paliativos e acompanhamento no processo morte/morrer. Estes profissionais incluem, entre outros, biomédico, fonoaudiólogo, fisioterapeuta, nutricionista, terapeuta ocupacional, educador físico, psicólogo, médico, enfermeiro, dentista e assistente social. O objetivo é promover conscientização, opções e habilidades para o manejo de problemas de saúde, ampliando a Autonomia do cliente e do sistema do cliente.

Área Jurídica

A área Jurídica está em fase de elaboração do programa. Assim que concluído o trabalho, serão incluídos neste Manual os procedimentos associados à esta certificação.

3. COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

As competências essenciais englobam os conhecimentos, as atitudes e as habilidades, esperados de um Analista Transacional Certificado em cada uma das áreas de atuação. Tais competências compõe o pano de fundo do processo, se constituindo parâmetros conceituais para análise, observação e pontuação do desempenho do certificando, ao longo das duas fases de certificação. As competências específicas serão apresentadas na seção de cada área de certificação.

6

4. CERTIFICAÇÃO

O processo de certificação de Analista Transacional é realizado sob a condução da Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL, que identificará e convidará Analistas Transacionais Didatas e Analistas Transacionais Didatas em Formação para analisar os trabalhos relativos à primeira fase e compor a Comissão da segunda fase de certificação. Após aprovação nas duas fases, o candidato passa a ter o direito de usar a designação Analista Transacional Certificado e receberá um certificado reconhecendo sua competência na área de aplicação.

4.1. Papéis no processo:

- Supervisor Principal: é com quem o treinando tem contrato de Membro Regular da UNAT-BRASIL.
- Supervisor: Analista Transacional Didata da UNAT-BRASIL, quando o Supervisor Principal for Membro Didata em Formação.
- Treinando: Membro Regular da UNAT-BRASIL
- Examinador: Membro Didata ou Didata em Formação (supervisionado por um Didata) delegado para avaliar o Trabalho Escrito e/ou participar da Comissão de Certificação.
- Comissão de Certificação: Grupo de três examinadores, pelo menos um deles Membro Didata, pelo menos um deles da área de certificação dos candidatos, de preferência o Membro Didata.
- Observação importante: para áreas sem Didatas certificados, poderão fazer parte da Comissão de Certificação Didatas ou Didatas em formação de qualquer das demais áreas, buscando entre as áreas os que mais se aproximarem da área.

4.2. Pagamento das Taxas

As taxas relativas às duas fases da Certificação precisam ser pagas, respectivamente, antes da apresentação do trabalho escrito e da apresentação oral do candidato à Comissão de Certificação. Nas situações de não aprovação ou adiamento da apresentação oral, os valores pagos não serão devolvidos.

4.3. Preparação pessoal para a certificação

No processo de treinamento para a certificação como Analista Transacional Certificado, espera-se que o candidato adquira as competências essenciais para o campo especificado. O candidato precisa demonstrar:

- Estabelecimento de uma relação de trabalho efetiva;
- Definição e diagnóstico de problemas;
- Definição de metas de tratamento ou planos de mudança;
- Estabelecimento de contratos;
- Reflexão apropriada sobre o processo e seus efeitos;
- Desenvolvimento de planos adequados às metas e circunstâncias da sua área da AT;
- Aplicação prática da AT;
- Confiança no próprio desempenho como profissional e consciência das próprias limitações.

4.4. Requisitos para a Certificação

O candidato para a certificação como Analista Transacional precisa:

- Ser Membro Regular da UNAT-BRASIL, por pelo menos um ano;
- Ter completado o AT 202 ou a Pós Graduação da UNAT-BRASIL com a complementação da parte específica da área de certificação escolhida;
- Ter um certificado do AT 101;
- Ter um contrato de treinamento atual, aprovado pela UNAT-BRASIL, com pelo menos um ano, antes da data da 2ª. fase de certificação;
- Ter cumprido o requisito mínimo de 600 horas de prática, assim distribuídas:
 - 500 horas com cliente, das quais 300 precisam ser em AT;

- 50 horas de supervisão realizadas com o Supervisor Principal ou outros Supervisores da UNAT-BRASIL;
- 50 horas de psicoterapia individual ou em grupo, realizada com Analista Transacional Certificado pela UNAT-BRASIL.

O número de horas de treinamento e experiência prática no campo de certificação do candidato é estabelecido e padronizado. O objetivo é garantir ao treinando experiência prática e conhecimento teórico.

A experiência adquirida na prática ou no treinamento recebido na área de certificação do candidato, antes e durante o treinamento de AT podem ser contados para a categoria apropriada de horas de treinamento. O candidato precisa ter completado pelo menos 500 horas de prática com clientes (indivíduos ou grupos), das quais pelo menos 300 precisam ser horas em que a Análise Transacional foi o modelo utilizado.

O candidato assumirá a responsabilidade principal como profissional, líder ou treinador durante essas horas. Na área de certificação de Psicoterapia, estas horas de prática com o cliente podem ser com indivíduos, casais, famílias e grupos, e em maratonas terapêuticas. É necessário que os candidatos apresentem uma variedade de experiência de trabalho.

4.4.1. Supervisão

Uma vez que um treinando começa a aplicar a AT em seu trabalho, ele precisa ter regularmente supervisão de AT. A supervisão pode consistir em apresentações únicas de casos diferentes, mas recomendamos que os treinandos também apresentem clientes ou grupos específicos, atendidos durante um período prolongado, o que permite que ele apresente a investigação, o progresso, os problemas e os resultados do trabalho a um supervisor dentro da sua área de certificação.

Outro elemento importante da supervisão é o *feedback* mútuo, o confronto e a discussão, que pode ser entre supervisor e treinando, ou em um grupo. A supervisão pode ser ao vivo no ambiente de trabalho do treinando, que consiste observação direta da aplicação de AT de um treinando, isso pode incluir trabalhar como assistente do supervisor. Esta observação ao vivo deve ser seguida de discussão e orientação se for creditada como supervisão.

O Supervisor e o candidato determinarão o tempo total creditado para supervisão em tais casos. A supervisão pode basear-se em apresentações de casos orais e / ou gravações ou

fitas de vídeo do trabalho do treinando. A supervisão *on-line* é aceitável e a proporção de horas de supervisão *on-line* em relação à supervisão face a face é uma decisão a ser tomada pelo Supervisor.

Serão consideradas horas de supervisão aquelas realizadas entre treinando e supervisor para apresentação do trabalho realizado pelo treinando, análise e discussão teórica e técnica das intervenções realizadas, avaliação de resultados, planejamento de ações futuras, *feedback* e necessidades de desenvolvimento técnico, teórico ou pessoal do treinando. A supervisão poderá ser realizada individualmente ou em grupo, ao vivo ou por internet.

No caso de supervisão em grupo serão contabilizadas horas de supervisão quando o treinando apresentar caso para discussão. As demais horas, relacionadas à participação de supervisão de outros treinandos no grupo serão contabilizadas como Treinamento Avançado em AT ou Desenvolvimento Profissional e/ou Pessoal.

É esperado que o supervisor, quando o treinando estiver preparado, sugira que ele procure supervisão com outros Didatas para ampliar seu quadro de referência. São exigidas, no mínimo, 50 horas de terapia pessoal ou em grupo durante o período de treinamento, para experimentar a aplicação da Análise Transacional e garantir que o treinando possa aplicar a AT de uma posição realista e sem comportamentos nocivos. Este é um critério de aprovação para a certificação.

4.5. Cronograma da Certificação

Linha do tempo (em meses)

1ª.										2ª.								
18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
(a)						(b)						(c)				(d)	(e)	

É recomendado que, desde o início da formação o treinando se associe à UNAT-BRASIL. e que durante o AT 202 sejam respondidas as questões constantes do Manual de Normas e Procedimentos relacionados com cada módulo da formação, para revisão e consolidação dos conteúdos.

- (a) 18 meses antes da data selecionada para a 2ª. Fase da Certificação, o treinando começa a produzir o trabalho escrito relativo à 1ª. fase.

(b) O contrato de Membro Regular deve ser encaminhado para a Diretoria de Docência e Certificação para registro em até, no máximo 12 meses antes da data da realização da 2ª. fase de certificação.

(c) Seis meses antes da 2ª. fase, enviar para a Diretoria de Docência e Certificação:

- Uma cópia do trabalho escrito;
- Comprovante do pagamento da respectiva taxa (digitalizado);
- Carta de Endosso para 1ª. fase de certificação do Supervisor Principal;
- Comprovação de conclusão do AT 202 na área de certificação ou Pós Graduação com a complementação das horas da área específica.

(d) Dois meses completos antes da data selecionada para a realização da 2ª fase de certificação, enviar o formulário de inscrição acompanhado de:

- Comprovante de pagamento da taxa respectiva;
- Carta de Endosso para 2ª. fase de certificação do Supervisor Principal;
- Declarações das 500 horas de prática com cliente, dos quais 300 precisam ser em AT; das 50 horas de supervisão e das 50 horas de terapia individual ou em grupo

(e) Exame oral de certificação

5. PRIMEIRA FASE DA CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL - TRABALHO ESCRITO

O trabalho escrito constitui a primeira fase de certificação. O objetivo do trabalho escrito é demonstrar que o candidato integrou as competências essenciais da área de certificação escolhida e que trabalha efetiva e eticamente como um Analista Transacional. É necessário que o trabalho escrito esteja dentro da área de certificação do candidato. No contexto da descrição do processo é de suma importância que o mesmo apresente seu próprio papel, ou seja, a relação entre suas intervenções e as mudanças no cliente. Este trabalho é composto por quatro partes:

- A. Autorretrato do candidato e seu trabalho como Analista Transacional.
- B. Relatório sobre as experiências de aprendizagem adquiridas durante a formação de AT.

- C. Estudo de caso ou Projeto de Trabalho ou Pesquisa.
- D. Teoria e literatura. O candidato responderá a seis perguntas (escolhidas dentre as treze apresentadas) sobre a teoria e prática de Análise Transacional.

5.1. Pontuação

As partes A, B, C e D do trabalho escrito serão ponderadas da seguinte forma:

A = 20%;

B = 10%;

C = 35% e

D = 35%.

Um índice percentual global de 65 a 100% indica aprovação. Esta fase de certificação será adiada se a pontuação total for inferior a 65%. Neste caso o Supervisor Principal e o treinando serão orientados sobre quais aspectos a aprimorar.

5.2. Anonimato

O trabalho escrito será anônimo. Esta é uma responsabilidade do candidato. Não deve haver indicação no texto que permita que o candidato, o Supervisor Principal ou os educadores sejam identificados. Este requisito destina-se à proteção do candidato. Se o candidato identifica explicitamente seu educador ou supervisor, o trabalho será automaticamente devolvido. A identidade dos clientes, dos relatos e dos exemplos devem ser mantidos sob sigilo.

5.3. Tamanho Total do Trabalho Escrito

O trabalho escrito deverá ter limite máximo de 24.000 palavras. Os diagramas e a bibliografia serão incluídos, mas não impactam o limite de palavras.

5.3.1. Apresentação do Trabalho Escrito:

- a) Tamanho A4;
- b) Fonte Arial, tamanho 12;
- c) Espaçamento de 1,5 cm em toda a extensão, exceto na bibliografia, que pode ter espaçamento simples;

- d) Numeração consecutiva ao longo do documento.

Na sequência serão apresentados as competências essenciais e o escopo do trabalho escrito de cada uma das áreas de certificação.

6. ÁREA DAS CIÊNCIAS DA SAÚDE

6.1. Competências Essenciais

Os Analistas Transacionais certificados na área das Ciências da Saúde devem ser capazes de

- Identificar as necessidades de seus clientes e sistemas de clientes,
- Promover intervenções que desenvolvam conscientização, opções e habilidades para o manejo de problemas de saúde, visando bem-estar físico, mental e social. O termo "sistema do cliente" refere-se ao contexto do cliente e aos vários grupos e subgrupos com os quais ele interage, considerando o nível de proximidade relacional (por exemplo, família, família expandida, grupo de trabalho, grupo cultural e religioso).

6.1.1. Requisitos Gerais

As competências essenciais formuladas para a Área de Ciências da Saúde orientarão os formadores na elaboração de seus currículos de treinamento especializado. Esta não é uma lista dos conteúdos do curso; é uma descrição de conhecimento interdisciplinar e específico do trabalho, atitudes, habilidades e valores para abordar as necessidades dos clientes e sistemas dos clientes envolvidos no processo saúde-doença. A AT, na Área das Ciências da Saúde, pode ser aplicada em várias atividades profissionais biopsicossociais. Levando em conta a natureza holística do treinamento em AT, a descrição das competências essenciais compreende:

6.1.2. Competências Básicas

- A.** Auto competência - Habilidades pessoais, relacionadas ao caráter: valores, atitudes, comportamentos e traços de caráter, tais como iniciativa, tenacidade e prontidão para aprender. Capacidade de lidar com seus próprios traços de personalidade, necessidades, expectativas, forças e limitações, além de seguir as diretrizes de ética da UNAT-Brasil.

- B.** Competência social - Habilidades sociais básicas como cooperação, resolução de conflitos, empatia, estabelecimento de vínculo e mediação. Habilidade de comunicar e interagir com clientes, indivíduos e grupos, bem como com colegas e outras pessoas no ambiente profissional com base nos pressupostos filosóficos da AT.
- C.** Competência técnica-Habilidades teóricas e metodológicas correlacionadas à teoria e filosofia da AT em sua área de atuação.
- D.** Habilidades profissionais específicas
- Conhecer e compreender o campo de aplicação
 - Possuir conhecimentos técnicos em seu campo geral e especializado.
 - Ter experiência profissional no campo de aplicação.
 - Estar consciente de oportunidades e limitações na área .
 - Estar comprometido com o aprendizado e a compreensão das influências socioculturais sobre as áreas de aplicação.
 - Saber avaliar o campo de atuação.
 - Avaliar o potencial de desenvolvimento e mudança no sistema do cliente.
 - Estar familiarizado com o código de ética da sua profissão.
 - Estar consciente da abrangência e limitação como Analista Transacional Certificado na área das Ciências da Saúde.
- E.** Formulação e apresentação do conceito da sua área
- Organizar suas diferentes áreas de prática e apresentar seu trabalho verbalmente e por escrito em um formato compreensível, destacando prioridades.
 - Estar familiarizado com uma variedade de abordagens adequadas para lidar com as questões e problemas que surgem na sua área de aplicação, desde o contato inicial até a conclusão.
 - Estar familiarizado com outras abordagens, além de AT e quando elas podem ser úteis.

6.1.3. Estabelecimento e manutenção do relacionamento na área das Ciências da Saúde



- A. Conhecer e aplicar os princípios de ética profissional da UNAT-Brasil.
- B. Ter conhecimento suficiente sobre o seu próprio quadro de referência para assegurar uma abertura adequada e transparência no relacionamento com os clientes.
- C. Estabelecer e manter contato confiável com clientes e sistema do cliente.
- D. Comunicar-se com Oqueidade.
- E. Facilitar o relacionamento com o cliente e o sistema do cliente.
- F. Ser capaz de responder e trabalhar com sentimentos, pensamentos e comportamentos com flexibilidade e em resposta à personalidade do cliente.

6.1.4. Análise da situação de interação

- A. Escolher um método apropriado durante os contatos iniciais para coletar os dados e histórico do caso, quando pertinente.
- B. Aplicar a AT e outras áreas do conhecimento para analisar a situação.
- C. Ser capaz de usar os dados coletados para formular uma orientação e comunicá-la claramente ao cliente e/ou ao sistema do cliente.
- D. Levar em conta, respeitar e compreender as influências socioculturais do cliente e do sistema do cliente.

6.1.5. Trabalho com Contratos

- A. Estar familiarizado com o trabalho Contratual da AT e saber como aplicá-lo profissionalmente.
- B. Ser capaz de explicar o conceito de Contrato em AT no contexto de um problema específico.
- C. Poder estabelecer Contratos apropriados para diferentes contextos com indivíduos e grupos.
- D. Trabalhar com base em Contrato e ser capaz de atualizá-lo conforme necessário.
- E. Avaliar o Contrato durante e no final do processo, juntamente com o cliente.

6.1.6. Planejamento e realização de intervenções

- A. Ser capaz de planejar o processo em andamento de acordo com o Contrato acordado.

- B. Ser capaz de aplicar teoria e habilidades de AT, além de estar familiarizado com algumas outras abordagens, para estabelecer estratégias efetivas de resolução de problemas.
- C. Usar intervenções eficazes para promover Autonomia, ao trabalhar com o cliente e/ou sistema do cliente.
- D. Ser capaz de aplicar intervenções apropriadas à situação específica com indivíduos e grupos.

6.1.7. Foco nos recursos

- A. Ser capaz de estimular as forças do cliente, possibilitando que ele se torne o agente da própria mudança.
- B. Identificar os recursos existentes no cliente e no sistema do cliente e os integrar no processo.
- C. Trabalhar identificando outros recursos locais na comunidade que possam dar suporte ao cliente, tais como serviços médicos, psiquiátricos, psicoterapêuticos e outros.

6.1.8. Manejo de crises

- A. Identificar uma situação de crise e fazer intervenções apropriadas.
- B. Quando necessário, encaminhar clientes que estão em crise ou em necessidades emergenciais, ao profissional apropriado.
- C. Proteger os clientes de danos.

6.1.9. Monitoramento da qualidade e desenvolvimento profissional

- A. Manter registros objetivos, precisos e documentação confiável sobre o processo, de acordo com os requisitos profissionais e legais.
- B. Ter critérios objetivos para avaliar a efetividade e eficácia do seu trabalho. Refletir sistematicamente e usar os resultados para seu desenvolvimento pessoal e profissional.
- C. Refletir sobre seu papel como Analista Transacional na Área das Ciências da Saúde e se apresentar como tal.
- D. Avançar no desenvolvimento profissional contínuo ao frequentar cursos, encontros científicos, atualizações na área, entre outros.

- E. Programar a supervisão profissional para monitorar a qualidade do seu trabalho.

6.2. Trabalho Escrito para a Área das Ciências da Saúde

A - AUTORRETRATO PROFISSIONAL
<i>As respostas às seguintes perguntas devem ser concisas.</i> Esta parte do trabalho escrito representa 20% do total da nota.
Qualificação Profissional: (inclua os itens/respostas às questões abaixo): 1. Seu título profissional. 2. Detalhe o contexto do seu trabalho, incluindo (se for o caso) quem são seus colegas e o seu lugar dentro da organização. 3. Descreva os indivíduos e / ou grupos que você atende, indicando suas características particulares e necessidades. 4. Cite as diferentes categorias de diagnóstico com os quais você lida e demais características de clientes e grupos, se for o caso. 5. Mencione as questões éticas, profissionais e jurídicas que podem estar relacionadas com sua atuação profissional.
Contribuição da AT no campo profissional 1. Descreva o foco principal da sua prática profissional e a contribuição da AT para seu trabalho. 2. Comente os assuntos profissionais, éticos e legais relevantes para a aplicação na Área das Ciências da Saúde no contexto descrito no item anterior. 3. Como você se protege e protege seu cliente? 4. Descreva os clientes com quem você se recusaria a trabalhar e diga o motivo. 5. Em que situações você faz o encaminhamento do seu cliente para outros profissionais? 6. Que procedimentos você utiliza para tais encaminhamentos?
B - DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

As respostas às seguintes perguntas devem ser concisas.

Esta parte do trabalho escrito representa 10% do total da nota.

1. Descreva a importância da AT em seu desenvolvimento profissional.
2. Quando e por que você escolheu a AT?
3. Qual influência dessa decisão – se houver - no seu desenvolvimento profissional?
4. Que experiências relevantes e/ou desafiadoras você teve ao usar a AT?
5. Como essas experiências influenciaram o desenvolvimento da sua identidade profissional de AT?

17

C - ESTUDO DE CASO/PROJETO

Esta parte do trabalho escrito representa 35% do total da nota.

O estudo de caso/projeto deve ser extraído do campo e ser típico do campo de aplicação do candidato. Deve demonstrar: (a) O foco principal da sua prática profissional; (b) Sua identidade como profissional de AT; (c) A evidência das competências específicas para a área. Você não precisa, necessariamente, apresentar as informações do seu cliente na ordem abaixo, mas é importante que você garanta que o estudo de caso, como um todo, seja coerente.

- Forneça informações sob cada título somente se for relevante; por exemplo, dê informações sobre o histórico de desenvolvimento somente se isso for importante para seu estudo de caso.
- Na sua descrição do caso ou projeto, é de suma importância que você demonstre claramente o seu processo e o seu papel de facilitador. A descrição deve se concentrar não apenas no cliente no curso da facilitação, mas também na relação entre você e sua resposta ao cliente/sistema do cliente.
- Demonstre como suas intervenções e o processo do cliente estão relacionados.
- Onde você se referir a determinado aspecto da teoria da AT, use uma nota de texto ou nota de rodapé para fazer referência ao autor ou autores. As referências devem ser informadas com precisão na sua bibliografia.

1) Dados pessoais relevantes do cliente:

- a) Idade
- b) Gênero
- c) Estado civil
- d) Contexto Familiar
- e) Situação Profissional

- f) Contexto Social
- g) Orientação religiosa

2) Processo de trabalho

- a) Você trabalhou com esse cliente em um grupo ou família ou em atendimento individual?
- b) Por que você escolheu essa maneira de trabalhar?
- c) Qual a frequência dos atendimentos? (Individuais e/ou de grupo)
- d) Descreva sua interação com o sistema do cliente.
- e) Quanto tempo durou o atendimento?

3) Na consulta inicial

- a) Quais problemas o cliente lhe apresentou?
- b) Qual era a sua condição física e mental?
- c) Qual sua hipótese diagnóstica inicial?

4) Qual foi o seu Contrato com o cliente/sistema do cliente?

5) Seu diagnóstico

- a) Fazer um diagnóstico baseado em Análise Transacional, analisando a situação atual do cliente/sistema cliente usando dois ou três conceitos de AT
- b) Fazer um diagnóstico com base em um sistema diferente da AT, que seja familiar para você do Código Internacional de Doenças – CID.
- c) Descreva como você chegou no diagnóstico de AT e demonstre como você fez diagnósticos diferenciais para excluir outras opções

6) Plano de tratamento

- a) Descreva seu plano geral de tratamento, referindo-se aos seus diagnósticos do cliente e do sistema do cliente.
- b) Quais foram os estágios e o objetivo final do tratamento?

7) O processo de facilitação

Resumir o processo de facilitação descrevendo seus estágios separadamente e usando conceitos de AT apropriados para descrever o que está acontecendo. Dê exemplos de sua interação com o cliente/sistema do cliente, incluindo transcrições literais, com foco nas suas intervenções significativas e na maneira como o cliente respondeu.

- Observe as conexões entre sua interação e o problema que você definiu no início.
- Indique em que medida você considera que o contrato ou os contratos foram concluídos e quais os critérios que você usou para avaliar isso.
- Descreva as dificuldades que você experimentou com os fenômenos de Transferência e Contratransferência no seu relacionamento com o cliente/sistema do cliente.
- Inclua uma descrição do seu uso da supervisão.
- Com referência ao seu cliente/sistema do cliente, discuta brevemente o conceito de cura.
- Vincule as intervenções escolhidas com seu plano de tratamento e suas ideias sobre cura.
- Descreva em que medida seu plano de tratamento foi realizado. Se você mudou seu plano de tratamento durante a facilitação, diga o porquê.

8) Prognóstico

- a) Descreva o estado atual do processo de tratamento e diga se você ainda está trabalhando com esse cliente.
- b) Como você avalia as mudanças do seu cliente?
- c) Qual o seu prognóstico?

9) Observações finais

Descreva a sua experiência de aprendizagem durante o seu trabalho com este cliente.

N.B. Certifique-se de que existe uma consistência entre a forma como você usa e faz comentários sobre a teoria da AT, literatura e o processo facilitação constantes das Seções C e D.

D - TEORIA E LITERATURA

Esta parte do trabalho escrito representa 35% da nota total.

Diretrizes

Nesta seção, os pontos focais de conceitos e modelos utilizados na seção C serão tratados teoricamente com a ajuda de perguntas apropriadas (conforme listado abaixo). Das questões listadas, seis devem ser respondidas. A apresentação teórica significa que um conceito geral com suas noções essenciais correspondentes e as conexões entre essas (definições) serão brevemente apresentados e ilustrados com a ajuda de exemplos. Além disso, o valor explicativo de tal conceito geral deve ser discutido com a ajuda de exemplos (ou seja, qual é a ideia desse conceito geral e por que é útil ter uma explicação?).

Há treze perguntas dissertativas. Seis delas devem ser respondidas. É uma oportunidade para que o

candidato demonstre como utilizou seus conhecimentos da teoria e da literatura de AT para orientar seu trabalho e sua capacidade de conceituar a prática da facilitação em termos de Análise Transacional. A apresentação teórica significa fornecer uma definição e descrição do conceito geral, levando a uma análise e explicação do seu uso e demonstrando conexões, quando apropriado, a outros conceitos de AT. O modelo utilizado como exemplo, deve ser preferencialmente o da Seção C. Quando necessário, um material adicional ilustrativo pode ser usado e deve ser extraído do campo profissional. Todos os exemplos devem ser apresentados de forma breve e concisa.

a) O candidato pode escolher entre:

- Incluir as seis dissertações na Seção D.
- Integrar as seis respostas no texto da Seção C. (Se esta opção for escolhida, indique claramente onde o texto das seis respostas está localizado.)

b) As respostas devem começar com uma breve introdução ao que será abordado.

c) Deve existir consistência entre as respostas do candidato, ilustrando assim uma abordagem teórica consistente.

d) Todos os conceitos devem ser definidos de forma clara e a fonte de tal definição deve ser reconhecida e referenciada adequadamente.

e) Os candidatos devem dar as razões para escolher os conceitos, sobre os quais eles escrevem.

Os candidatos devem descrever e explicar esses conceitos, fornecendo os motivos pelos quais eles os consideram úteis em termos de compreensão e prática, usando exemplos preferencialmente relacionados com o projeto ou o de seu trabalho tanto quanto estudo de caso .

QUESTÕES

- 1) Descreva seu estilo pessoal de facilitação em Análise Transacional, referindo-se às abordagens principais e aos conceitos que você enfatiza.
- 2) Descreva um aspecto dos desenvolvimentos recentes (nos últimos 10-15 anos) na teoria da Análise Transacional e como isso influenciou seu pensamento e prática.
- 3) O que significa mudanças no cliente/sistema do cliente para você? Que conceitos da AT você usa para facilitar isso?

- 4) Discuta os benefícios da formulação de um plano de tratamento geral do processo de facilitação. O que você leva em consideração quando está planejando as fases?
- 5) Que conceitos da AT você usa para diagnosticar ou avaliar seus clientes/sistemas do cliente e como isso influencia a maneira como você trabalha com a evolução do cliente/sistema do cliente?
- 6) Que conceitos de AT você usa para entender a origem dos problemas do cliente/sistemas do cliente? Demonstre como isso se relaciona com suas ideias sobre bem-estar biopsicosocial ou sobre cura.
- 7) Descreva como você entende o relacionamento na Área de Ciências da Saúde. Demonstre como isso se relaciona com conceitos de AT e como ele influencia sua maneira de trabalhar.
- 8) Que modelo (s) ou conceitos você usa para entender o processo intrapsíquico, e como isso influencia a maneira como você trabalha?
- 9) Qual (is) modelo (s) ou conceitos você usa para entender as relações interpessoais e a comunicação e como isso influencia a maneira como você trabalha?
- 10) Como você utiliza Contratos no processo de facilitação cliente/sistema do cliente?
- 11) Que conceitos você utiliza para trabalhar com casais, famílias e/ou grupos e como eles fundamentam a maneira como você trabalha?
- 12) Escolha um tópico ou problema na facilitação para lidar teoricamente usando conceitos da AT e demonstre como isso pode influenciar seu trabalho.
- 13) Descreva um projeto de pesquisa que você conheça ou tenha participado e discuta as implicações para a teoria e / ou prática da Análise Transacional.

7. ÁREA EDUCACIONAL

7.1. Competências Essenciais

Os Analistas Transacionais certificados na Área Educacional necessitam ser capazes de:

- a) Identificar necessidades de ensino-aprendizagem no contexto atendido;
- b) Planejar atividades educacionais, de integração e de aquisição de conhecimentos e de habilidades sociais;
- c) Promover o desenvolvimento individual e grupal dos educandos;
- d) Promover a relação OK/OK com todos os envolvidos no processo educacional.

7.1.1. Requisitos Gerais

- A. Conhecer a teoria da AT e sua aplicação na Educação. Comparar e explicar as teorias educacionais relevantes, a partir da perspectiva de AT.
- B. Descrever sua própria visão de Educação, e, como tal visão se correlaciona com a AT em diferentes ambientes, levando em consideração o contexto no qual está atuando.
- C. Conhecer o Código de Ética da UNAT-BRASIL, ser capaz de aplicar seu conteúdo nos ambientes de ensino-aprendizagem e demonstrar competência ética e profissional.

Observação: Os ambientes de ensino-aprendizagem incluem, mas não estão limitados a: educação para pais, educação pré-escolar e escolar, educação universitária, educação para adultos e para comunidade, educação corporativa e ensino à distância em contextos formais e informais.

7.1.2. Relação de Ensino-Aprendizagem

Utilizando uma atitude Eu estou OK/ Você está OK, o Educador Analista Transacional precisa:

- A. Estabelecer uma relação de respeito mútuo, que inclua cuidado, empatia, congruência, acolhimento, abertura e promoção da autonomia.
- B. Expressar entusiasmo e respeito pelas necessidades e interesses do educando, bem como pelo assunto.
- C. Comportar-se de forma respeitosa com e para os outros, incluindo consciência e sensibilidade aos diferentes Quadros de Referência.
- D. Ter compreensão da importância e da potência do relacionamento educacional no autodesenvolvimento do educando e sua diferença em relação aos demais relacionamentos.
- E. Demonstrar consciência dos limites do papel do educador (inclusive quanto às necessidades dos educandos).
- F. Criar uma aliança educacional empática com o Quadro de Referência do educando, sem perder contato com o seu próprio Quadro de Referência ou com os objetivos da situação de ensino-aprendizagem.
- G. Demonstrar Potência, Proteção, Permissão, Percepção e Prática compreendendo suas funções e importância.

7.1.3. Teoria de Análise Transacional

- A. Expor uma compreensão da teoria básica da AT e sua aplicação prática no ensino-aprendizagem.
- B. Descrever as diferentes escolas de AT e indicar sua aplicabilidade no ambiente de ensino-aprendizagem.
- C. Explicar a prática educacional em termos da teoria de AT.
- D. Aplicar a teoria de AT para a compreensão do processo de ensino-aprendizagem.

7.1.4. Contratação

- A. Explicar e utilizar o conceito de Contratos e do Contrato Multipontas dentro de uma perspectiva educacional de AT.
- B. Estabelecer contratos para diferentes tipos de atividades educacionais, de modo a abranger as necessidades, metas, contextos, cultura e limites de cada sistema.
- C. Monitorar, revisar e, quando necessário, renegociar os contratos.

7.1.5. Planejamento

- A. Diagnosticar as necessidades educacionais e de desenvolvimento do indivíduo ou do grupo.
- B. Estabelecer os objetivos do programa, visando atender às necessidades identificadas ou aos requisitos exigidos.
- C. Projetar um programa que atinja os objetivos e metas estabelecidos.
- D. Contratar as regras básicas com o grupo.
- E. Demonstrar compreensão do processo grupal e planejar de acordo com as diferentes imagens grupais.
- F. Compreender os diferentes estilos de liderança, aplicando-os quando necessário.
- G. Demonstrar consciência dos diferentes estilos de aprendizagem e suas implicações para o planejamento.
- H. Planejar o compartilhamento do conteúdo com metodologias variadas, de modo a aprimorar o processo de ensino-aprendizagem.
- I. Avaliar conforme contratado os resultados da aprendizagem e suas implicações para planejamentos e práticas posteriores.

7.1.6. Implementação

- A. Trabalhar a partir da atitude Eu estou OK/ Você está OK.
- B. Contratar com o grupo, de modo a melhorar o processo de ensino-aprendizagem, incluindo acordar ou negociar regras básicas.
- C. Usar e aplicar os princípios e as metodologias da educação, apropriados ao público-alvo e aos objetivos contratados.
- D. Viabilizar Permissão e Proteção para aprender, pensar, desafiar, questionar, crescer e mudar.
- E. Demonstrar a integração e a utilização dos conceitos da AT.
- F. Apresentar, aplicar e facilitar a aprendizagem dos conceitos de AT, conforme apropriados à implementação de programas.
- G. Usar a autoconsciência nas intervenções adequadas de AT, incluindo informações a respeito de si mesmo.
- H. Demonstrar congruência nas interações.
- I. Fornecer Carícias aos educandos/participantes a fim de aumentar a motivação, a cooperação, o respeito, a criatividade e na promoção da saúde e da autonomia.
- J. Reconhecer e responder de modo adequado aos Jogos, às Redefinições, às Desqualificações, às Transações Cruzadas e Ulteriores e aos convites para Simbiose.

- K. Considerar o *Script* de uma organização e identificar como isso pode afetar o conteúdo e o processo de ensino-aprendizagem.
- L. Contribuir com informações teóricas para capacitar os educandos a reconhecer e a entender seu próprio comportamento.
- M. Diferenciar as intervenções de ensino-aprendizagem diretas e indiretas e decidir quando cada uma delas é necessária.
- N. Conhecer, refletir e praticar o Código de Ética da UNAT-BRASIL.

7.1.7. Atitude

- A. Demonstrar compromisso com a filosofia da AT.
- B. Demonstrar prática autorreflexiva com congruência e capacidade de ouvir.
- C. Manter e modelar Oqueidade.
- D. Manifestar clareza quanto a visão e os objetivos pessoais e sociais para o processo de ensino-aprendizagem.
- E. Reconhecer as próprias forças e limitações pessoais e as forças e limitações do ambiente educacional.
- F. Confrontar de maneira adequada, incluindo lidar com o processo disruptivo do grupo.
- G. Compreender os requisitos de conscientização e desenvolvimento pessoal e profissional, demonstrando vontade de aprender, crescer e mudar.
- H. Estar aberto aos *feedbacks* e fazer terapia pessoal quando indicado, no processo de se tornar um educador de AT.

7.2. TRABALHO ESCRITO PARA A ÁREA DA EDUCAÇÃO

A - AUTORRETRATO PROFISSIONAL
<i>As respostas às seguintes perguntas precisam ser concisas.</i> Esta parte do trabalho escrito representa 20% do total da nota.
Qualificação Profissional: 1. Título profissional. 2. Apresente seu trabalho. 3. Detalhe o contexto do seu trabalho. 4. Explique o quadro de referência da organização, se for o caso. 5. Quem são seus colegas? 6. Qual é o seu lugar dentro da organização? 7. Descreva os indivíduos e/ou grupos com os quais você trabalha, indicando suas características particulares e necessidades. 8. Descreva as diferentes categorias de diagnóstico ou outras características dos indivíduos com os quais você lida. 9. Comente as questões éticas, profissionais e jurídicas relacionadas com sua atuação profissional.
Contribuição da AT no campo profissional 1. Descreva o foco principal da sua prática profissional e a contribuição da AT para seu trabalho. 2. Comente os assuntos profissionais, éticos e legais relevantes para a aplicação da AT na área educacional, conforme seu contexto de trabalho. 3. Como você se protege e como protege seu cliente? 4. Descreva os clientes com os quais você se recusaria a trabalhar e diga os motivos. 5. Quando você percebe que seu cliente tem um problema médico, em quais situações você faz o encaminhamento? 6. Que procedimentos você utiliza para encaminhamento dos seus clientes para outros profissionais?
B - DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL
<i>As respostas às seguintes perguntas precisam ser concisas.</i> Esta parte do trabalho escrito representa 10% do total da nota.

1. Descreva a importância da AT no seu desenvolvimento profissional.
2. Quando e por que você escolheu a AT?
3. Qual influência dessa decisão – se houver - no seu desenvolvimento profissional?
4. Quais experiências relevantes e/ou desafiadoras você teve ao utilizar a AT?
5. Como essas experiências influenciaram o desenvolvimento da sua identidade profissional como Analista Transacional?

C - ESTUDO DE CASO OU PROJETO

Esta parte do trabalho escrito representa 35% do total da nota.

O estudo caso ou projeto precisa ser extraído do campo Educacional e precisa demonstrar:

- O foco principal da sua prática profissional;
- Sua identidade como profissional de AT
- Evidências das competências específicas para a área.

OBS: Você não precisa apresentar as informações do seu cliente na ordem abaixo, mas é importante que você garanta que o estudo de caso ou projeto, como um todo, seja coerente.

O trabalho descrito no estudo de caso ou no projeto demonstrará o seu desenvolvimento desde o primeiro contato contemplando contratação, planejamento e implementação até a conclusão e a avaliação. Ao longo de tudo, é necessário que sua análise geral e reflexão analítica contínua fiquem evidentes para o leitor. Demonstre o impacto do seu envolvimento, incluindo:

- Seu papel no que diz respeito a todas as partes na efetividade contratual das intervenções.
- O aprendizado - para si mesmo e para os educandos e avaliação das mudanças obtidas.

Dicas:

(a) Indicar o tempo dispendido ou planejado de cada fase;

(b) Incluir Referências Bibliográficas dos conceitos utilizados.

(c) É importante indicar os participantes do contrato, sem identificá-los.

1) Resumo

Visão geral do projeto ou do estudo de caso.

2) Contexto

Descreva o contexto educacional e a configuração do trabalho - dados gerais sobre a organização /instituição /escola /grupo, antecedentes relevantes e história, informações sociais, culturais e demográficas, número de pessoas envolvidas no trabalho e o papel exercido por cada uma.

3) Avaliação das Necessidades



Apresente a avaliação do cliente e a sua própria avaliação das necessidades da situação. Quais foram suas propostas e ideias iniciais sobre as possíveis intervenções e recursos? - isso pode se referir a um "problema" ou a uma necessidade de aprendizagem / desenvolvimento ou a uma mudança desejada em cultura ou na prática de trabalho da instituição ou grupo. Inclua reflexão sobre seus próprios valores, recursos e ideias e como eles se encaixam com os participantes do trabalho.

4) Contrato

Descreva o contrato, os objetivos e as metas do trabalho. Consulte os conceitos de AT relacionados à contratação, por exemplo, contratação com várias pontas e níveis de contrato.

5) Planejamento e Projeto

Quais fatores você levou em consideração para seu planejamento e projeto? Quais métodos e estratégias você propôs usar e por quê? Quais os conceitos de AT apoiaram suas estratégias e práticas? Descreva os conceitos que você mantém como quadro analítico interno e aqueles que você planeja compartilhar com os participantes.

6) Implementação

O que aconteceu? Descreva o processo do trabalho, incluindo seus estágios, as estratégias efetivas e aquelas menos efetivas, as providências adotadas, as mudanças que você fez à medida que o trabalho avançou e como você utilizou os comentários dos participantes. Mostre sua reflexão crítica ao longo de todo o trabalho.

7) Avaliação

Qual critério você usou para avaliar as mudanças e/ou desenvolvimento? Quais os aspectos contratados foram cumpridos? Inclua comentários do cliente (contratante) e dos treinandos quando possível. Descreva possibilidades de desenvolvimentos futuros. Como você avalia as mudanças relacionadas à sua intervenção?

8) Conclusão

Reflita sobre sua experiência e aprendizagem ao longo do trabalho. O que você aprendeu? E o que você incorporou no seu comportamento? Apresente como sua aprendizagem neste projeto ou estudo de caso irá fundamentar seu trabalho no futuro.

9) Referências e bibliografia

Inclua uma lista de referências completa, de todos os conceitos e autores citados no texto.

D - TEORIA E LITERATURA

Esta parte do trabalho escrito representa 35% da nota total.

Diretrizes

Nesta seção, os pontos focais de conceitos e modelos da AT e das teorias da área de certificação serão tratados teoricamente, com a ajuda de perguntas (conforme listado abaixo). Das questões listadas, é necessário que seis sejam respondidas. A apresentação teórica significa que um conceito geral com suas noções essenciais correspondentes e as conexões entre essas (definições) serão brevemente apresentados. Os conceitos precisam ser discutidos com a ajuda de exemplos. Há treze perguntas dissertativas. Quaisquer seis delas precisam ser respondidas. É uma oportunidade para que o candidato demonstre como utilizou seus conhecimentos da teoria e da literatura de AT para orientar seu trabalho e sua capacidade de conceituar a prática da educação em termos de Análise Transacional. A apresentação teórica significa fornecer uma definição e descrição do conceito geral, analisar e/ou explicar seu uso e demonstrar conexões, quando apropriado, a outros conceitos de AT. Os exemplos precisam de preferência ser extraídos da Seção C. Quando necessário um material adicional ilustrativo pode ser usado e precisa ser extraído do campo profissional do candidato. Apresentar os exemplos de forma breve e concisa.

a) O candidato pode escolher entre:

- Incluir as seis questões na Seção D.
- Integrar as seis questões no texto da Seção C. (Se esta opção for escolhida, indicar claramente a localização das seis respostas no texto.)

b) As respostas começarão com uma breve introdução ao conceito que será abordado.

c) Apresente coerência entre as respostas, demonstrando assim uma abordagem teórica consistente.

d) Defina os conceitos de forma clara, referenciando a fonte.

e) Descreva e explique os conceitos, fornecendo os motivos pelos quais foram considerados úteis em termos de compreensão e prática, utilizando exemplos relacionados com o projeto ou com

o estudo de caso.

QUESTÕES

- 1) Descreva seu estilo de Analista Transacional Educacional, apresentando as abordagens e os conceitos que você enfatiza.
- 2) Descreva um aspecto do desenvolvimento recente (aproximadamente 10-15 anos) na teoria da AT e como isso influenciou seu pensamento e prática.
- 3) O que você vê como os principais objetivos da Educação na sua prática profissional? Que conceitos de AT você usa para promovê-los?
- 4) Apresente um planejamento para um projeto educacional. Descreva os fatores você utiliza para planejar (por exemplo, recursos, questões éticas)?
- 5) Que conceitos da AT você usa para avaliar as necessidades de aprendizagem? Como isso influencia a maneira como você trabalha em diferentes contextos, com diferentes participantes do contrato e com os outros envolvidos?
- 6) Quais são os objetivos e os valores que o orientam no seu trabalho? Qual relação existente entre estes e as ideias sobre Autonomia da AT?
- 7) Descreva como você entende o relacionamento ensino/aprendizagem? Mostre como isso se associa com conceitos da AT e como influencia a maneira como você trabalha.
- 8) Que modelos ou conceitos de AT você usa para entender os processos intrapsíquicos e como isso influencia a maneira como você trabalha?
- 9) Que modelos ou conceitos de AT você usa para entender as relações interpessoais e a comunicação, e como isso influencia a maneira como você trabalha?

- 10) Como você usa contratação para melhorar o processo de ensino/aprendizagem?
- 11) Que conceitos de AT você usa para trabalhar com indivíduos ou grupos com necessidades educacionais especiais? Como esses conceitos influenciam a maneira como você trabalha?
- 12) Escolha um assunto que você gostaria de lidar teoricamente. Se o assunto não for retirado da AT, mostre a relação com os conceitos de AT e as formas de intervenção.
- 13) Apresente um projeto de pesquisa discutindo suas implicações para a teoria e / ou para prática de AT.

8. ÁREA ORGANIZACIONAL

8.1. Competências essenciais para certificação na área organizacional

Os Analistas Transacionais certificados no campo organizacional precisam ser capazes de identificar as necessidades de uma organização ou instituição e avaliar se eles têm as habilidades para ajudá-las com essas necessidades. O alinhamento com o desenvolvimento da organização, como um todo, deve ser visível. Ao decidir que é competente para realizar o trabalho, o profissional deve ter a capacidade de planejar e projetar a intervenção, entregar e avaliar os resultados. Nos termos de Análise Transacional isso significa aumentar a autonomia das organizações - sua eficácia, longevidade e capacidade de desenvolvimento bem como o desenvolvimento, consciência e Autonomia das pessoas que trabalham nela, favorecendo as relações OK/OK/OK. As competências essenciais para um Analista Transacional Certificado na Área Organizacional são:

8.1.1. Contexto Profissional

- A. Compreender os ambientes social, econômico e político nos quais a organização está inserida.
- B. Compreender a cultura da organização e como lida com os processos de aprendizagem e mudança.
- C. Refletir e apoiar-se em modelos teóricos, especialmente da Análise Transacional, adequados para atender as necessidades organizacionais.

- D. Considerar os níveis micro e macro da organização, considerando a inter-relação entre o todo e as partes.
- E. Ter uma avaliação adequada das suas próprias competências e Quadro de Referência.
- F. Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.

8.1.2. Pessoas e Sistemas

- A. Conhecer e aplicar modelos para trabalhar com pessoas e sistemas.
- B. Demonstrar compreensão dos aspectos sistêmicos e pessoais e refletir sobre o nível e os efeitos das intervenções.
- C. Lidar com a complexidade, priorizando e focando questões-chave contratadas.
- D. Identificar e gerenciar o limite entre objetivos organizacionais e necessidades pessoais.
- E. Demonstrar consciência das interações entre os subsistemas, incluindo o papel da intervenção.
- F. Discriminar entre processos de aprendizagem individuais e organizacionais, conectar esses processos com o mercado, com colaboradores e com o desenvolvimento da própria organização.
- G. Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos da Análise Transacional.

8.1.3. Contratação

- A. Selecionar as autoridades apropriadas para contratar.
- B. Trabalhar com contratos com vários níveis e pontas.
- C. Identificar as principais necessidades da organização ou do indivíduo para garantir as intervenções apropriadas.
- D. Identificar, com precisão, a gama de opções para intervenções.
- E. Identificar métodos de integração de diferentes oportunidades de aprendizagem e avaliação.
- F. Identificar formas de acompanhar e avaliar as intervenções e os motivos para sua seleção.
- G. Explicar o alcance e o objetivo do acompanhamento e da avaliação.
- H. Identificar o que será avaliado e como coletar as informações apropriadas.
- I. Prever a possibilidade de ajustar a avaliação ao longo do processo.
- J. Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.

8.1.4. Implementação

- A. Dar andamento às ações contratadas.
- B. Acompanhar o processo e redirecionar o contrato, se for o caso.
- C. Considerar o equilíbrio e o conteúdo de programas com duração diferentes.
- D. Usar e adaptar materiais de fontes externas, dentro dos limites da lei dos direitos autorais.
- E. Acordar e manter cronograma.
- F. Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.
- G. Agir de acordo com Código de Ética da UNAT-BRASIL.

8.1.5. Clima e Cultura de Aprendizagem

- A. Fornecer uma base OK/OK para a promoção do relacionamento entre todas as partes.
- B. Estimular fatores que criam um clima e cultura seguros, tais como: (a) ouvir ativamente e dar *feedback* aos participantes. (b) incentivar os participantes a questionar e discutir a tarefa. (c) apoiar os princípios OK-OK. (d) Fornecer Carícias.
- C. Identificar e gerenciar barreiras à comunicação devido a questões ambientais, sociais e culturais.
- D. Desestimular a discriminação, em sua prática, de forma consistente com seu papel, política organizacional e legislação.
- E. Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.

8.1.6. Dinâmica do Grupo

- A. Manter um equilíbrio entre o processo e atividade do grupo.
- B. Estimular para que o trabalho do grupo ocorra na Oqueidade.
- C. Identificar as tendências pessoais presentes na dinâmica grupal, canalizando para a atividade.
- D. Desafiar estereótipos de papéis e comportamentos individuais no grupo e usá-los, de forma construtiva, para melhorar a aprendizagem.
- E. Demonstrar conhecimento de diferentes tipos de grupos e aspectos específicos da sua dinâmica.

- F. Demonstrar conhecimento a respeito de modelos teóricos fundamentais do trabalho grupal.
- G. Formar, manter e encerrar grupos.
- H. Reconhecer e trabalhar com o poder e a autoridade nos grupos.
- I. Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.

8.1.7. Avaliação das Intervenções e sua Continuidade

- A. Acompanhar o andamento da intervenção promovendo ajustes necessários.
- B. Identificar formas de estimular a Autonomia da organização, grupos e pessoas.
- C. Propor formas de estimular a continuidade das ações e processos trabalhados.
- D. Identificar formas de avaliar as intervenções e os motivos para sua seleção.
- E. Explicar o alcance e o objetivo da avaliação.
- F. Estar ciente dos debates relativos à avaliação e melhoria da qualidade.
- G. Identificar claramente o que será avaliado e saber como coletar as informações apropriadas.
- H. Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.

8.1.8. Análise e Aprimoramento da Própria Prática

- A. Avaliar sua prática em relação às metas e aos critérios estabelecidos.
- B. Estar atento ao impacto da sua postura pessoal e de suas intervenções no seu interlocutor e no sistema.
- C. Aceitar *feedback* de forma positiva e avaliá-lo quanto a sua validação e importância.
- D. Estabelecer objetivos e metas, claros e realistas, para seu próprio desenvolvimento, em ordem de prioridade.
- E. Demonstrar comprometimento com seu desenvolvimento pessoal e profissional.
- F. Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.

8.1.9. Questões Éticas

- A. Demonstrar consciência das ambiguidades de questões de fronteira ao trabalhar em organizações.
- B. Discutir e mostrar evidências de comportamento ético nas organizações.
- C. Manter sigilo sobre informações compartilhadas pelos envolvidos em seu âmbito de atuação.

D. Acompanhar e refletir o Código de Ética da UNAT-BRASIL.

8.2. TRABALHO ESCRITO PARA A ÁREA ORGANIZACIONAL

A - AUTORRETRATO PROFISSIONAL
<i>As respostas às seguintes perguntas precisam ser concisas.</i> Esta parte do trabalho escrito representa 20% do total da nota.
Qualificação Profissional: (inclua os itens/ respostas às questões abaixo): 1. Seu título profissional, formação e profissão. 2. Apresente seu trabalho e o seu lugar na organização da qual faz parte. 3. Detalhe o contexto do seu trabalho e o perfil da organização à qual pertence. 4. A sua atividade profissional tem interface com que outras atividades? 5. Descreva os indivíduos e / ou grupos para os quais realiza suas intervenções profissionais, indicando suas características particulares e necessidades. 6. Descreva as metodologias e recursos que você utiliza para realizar diagnósticos. 7. Comente as questões éticas, profissionais e jurídicas relacionadas com sua atuação profissional.
Contribuição da AT no campo profissional 1. Descreva o foco principal da sua prática profissional e a contribuição da AT para seu trabalho. 2. Comente os assuntos profissionais, éticos e legais relevantes para a aplicação nas organizações no contexto descrito no item anterior. 3. Como você se protege e protege seu cliente? 4. Descreva os clientes com quem você se recusaria a trabalhar e diga o(s) motivo(s). 5. Quando você percebe que seu cliente tem uma demanda fora do seu campo de atuação em que situações você faz o encaminhamento?

6. Que procedimentos você utiliza para encaminhamento desses clientes para outros profissionais?

B - DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

As respostas às seguintes perguntas precisam ser concisas.

Esta parte do trabalho escrito representa 10% do total da nota.

1. Descreva a importância da AT em seu desenvolvimento profissional.
2. Quando e por que você escolheu a AT?
3. Qual influência dessa decisão no seu desenvolvimento profissional?
4. Que experiências relevantes e/ou desafiadoras você teve ao usar a AT?
5. Como essas experiências influenciaram o desenvolvimento da sua identidade como profissional de AT?

C - ESTUDO DE CASO/PROJETO

Esta parte do trabalho escrito representa 35% do total da nota.

O estudo caso/ projeto precisa ser extraído do campo de aplicação do candidato e é necessário que demonstre:

- O foco principal da sua prática profissional;
- Sua identidade como profissional de AT;
- A evidência das competências específicas para a área. (ver Capítulo 5).

Observações preliminares:

O projeto/estudo de caso inclui o planejamento da intervenção, sua implementação e análise dos resultados. Demonstra a realização prática e os antecedentes teóricos. Exemplos de possíveis projetos também podem ser: trabalho como consultor ou gestor em intervenções organizacionais ou relacionadas a atividades de desenvolvimento de pessoas em organizações e instituições de diversos segmentos. Se a ordem dos elementos apresentados nas questões a seguir for alterada, é importante que o candidato assegure-se de que a apresentação como um todo seja coerente. Inclua apenas dados relevantes.

1) Descreva o contexto geral e o cronograma do projeto.

Na descrição do projeto, é importante que você demonstre seu papel, ou seja, a relação entre as suas intervenções e as mudanças resultantes delas no cliente.

2) Declarações gerais e dados pessoais do cliente(s)

- Dados relevantes do cliente (por exemplo, status, posição em relação à hierarquia, dados demográficos, etc.).
- Mencione o histórico do cliente.

3) Contexto da demanda que você recebeu

- Comente os antecedentes institucionais e organizacionais de seu trabalho.
- Quem deu a recomendação / pedido, respectivamente?
- Qual foi a sua definição do problema e a do cliente? Discuta ambos.
- Comente sobre suas próprias ideias e valores básicos, referindo-se à importância deles quando estiver em contato com o cliente / sistema.

4) Contrato e / ou outros acordos

- Descreva os contratos e / ou acordos com seus clientes e a origem destes contratos. Utilize os conceitos da AT em relação aos contratos como base (por exemplo, Contrato administrativo, Contrato profissional, Contrato de três ou mais pontas).

5) Planejamento

- Descreva as considerações, métodos e estratégias que você empregou. Como eles foram derivados dos itens acima e como você definiu metas de curto e longo prazos?
- Quais os conceitos e métodos da AT você incluiu nas suas considerações quanto ao seu método e estratégia, e por quê? Inclua referências e bibliografia.
- Se, dentro do escopo deste projeto, você estiver se referindo a conceitos relevantes além dos conceitos da AT, discuta-os.
- Se houver um esquema, um plano ou um diagrama (da AT, bem como de outras abordagens) para ilustrar suas considerações, ele pode ser incluído no seu ensaio.

6) Realização

- Explique e discuta como você colocou seu plano em prática. Quais medidas e intervenções tiveram influência positiva sobre o sistema do cliente que possibilitou desenvolvimento e/ou mudanças possíveis? Dê exemplos concretos.
- Comente suas próprias ideias e valores básicos que possam ter sido importantes no contato

com o cliente(s).

- Resuma o processo (por exemplo, fases diferentes) e descrever as alterações correspondentes (para ilustrar, pode usar transcrições literais). Ao descrever esses processos, use conceitos apropriados da AT coerentes aos utilizados na parte teórica.
- Em que medida seu plano foi realizado? Resumir as fases significativas e descrever os critérios que você usa para determinar mudanças / desenvolvimentos positivos. Como os objetivos de curto e de longo prazo foram alcançados e/ ou os contratos foram concluídos? Houve algum incidente ou você encontrou dificuldades ao lidar com o cliente / sistema que o fez mudar a estratégia original?

7) Prognóstico

Descreva o estado atual do projeto e os possíveis aspectos futuros. Descreva as fases a serem executadas para promover o desenvolvimento desejável. Como você avalia as mudanças após a sua intervenção?

8) Observações finais

Descreva sua experiência de aprendizagem adquirida no âmbito deste projeto. Se desejar, você pode incluir sua experiência pessoal no contato com o cliente / sistema.

D - TEORIA E LITERATURA

Esta parte do trabalho escrito representa 35% da nota total.

Diretrizes

Nesta seção, os pontos focais de conceitos e modelos utilizados na seção C serão tratados teoricamente com a ajuda de perguntas apropriadas (conforme listado abaixo). Das questões listadas, quaisquer seis precisam ser respondidas. A apresentação teórica significa que um conceito geral com suas noções essenciais correspondentes e as conexões entre essas (definições) serão brevemente apresentados e ilustrados com a ajuda de exemplos. Além disso, o valor explicativo de tal conceito geral precisa ser discutido com a ajuda de exemplos (ou seja, qual é a ideia desse conceito geral e por que é útil ter uma explicação?).

Há treze perguntas dissertativas. É necessário responder quaisquer seis delas. É uma oportunidade para que o candidato demonstre como utilizou seus conhecimentos da teoria e da literatura de AT para orientar seu trabalho e sua capacidade de conceituar a prática organizacional em termos de Análise Transacional. A Apresentação teórica significa fornecer definição e descrição do conceito geral, levando a uma análise e explicação do seu uso e demonstrando conexões, quando apropriado, a outros conceitos de AT. É necessário que o modelo utilizado como exemplo seja preferencialmente o da Seção C. Quando necessário, um material adicional ilustrativo pode ser

usado e precisa ser extraído do campo profissional. Todos os exemplos precisam ser apresentados de forma breve e concisa.

a) O candidato pode escolher entre:

- Incluir as seis respostas na Seção D.
- Integrar as seis respostas no texto da Seção C. (Se esta opção for escolhida, indicar claramente onde o texto das seis respostas está localizado.)

b) As respostas precisam começar com uma breve introdução ao que será abordado.

c) É necessário que haja consistência entre as respostas, ilustrando uma abordagem teórica consistente.

d) Todos os conceitos precisam ser definidos de forma clara e é necessário que a fonte de tal definição seja referenciada adequadamente.

e) É necessário que o candidato descreva as razões para a escolha dos conceitos sobre os quais escrever.

f) O candidato precisa descrever e explicar esses conceitos, fornecendo os motivos pelos quais ele os considera úteis em termos de compreensão e prática, usando exemplos preferencialmente relacionados com o projeto ou estudo de caso.

QUESTÕES

1) Quais conceitos na literatura de Análise Transacional você usa para compreender uma organização? Na sua resposta, considere a dinâmica central e os processos que você observa nas organizações, bem como as mudanças organizacionais.

2) Quais conceitos na literatura de Análise Transacional você usa para compreender as relações interpessoais e a comunicação dentro das organizações?

3) O que você observa sobre a comunicação nas organizações como manifestações dos processos organizacionais?

4) Descreva a relação entre pessoas que trabalham em organizações e outros aspectos da vida organizacional, como clientes, processos técnicos, finanças e questões legais. Como a Análise

Transacional é útil para você neste contexto?

- 5) Descreva os fenômenos de comportamentos repetitivos nas organizações utilizando os conceitos da literatura de Análise Transacional para compreendê-los. Inclua na sua resposta a forma como você usa esses conceitos para produzir mudanças ou crescimento.
- 6) Quais conceitos da AT e de outras abordagens você utiliza para:
- Avaliar a situação atual e as necessidades a curto e longo prazo
 - Traçar a direção da mudança e avaliar os resultados de um processo de desenvolvimento ou mudança na organização?
- 7) Descreva conceitos de outra origem teórica que você utiliza para trabalhar com organizações e como você os relaciona com conceitos da literatura de Análise Transacional.
- 8) Quais conceitos da literatura de Análise Transacional e outras linhas teóricas você utiliza para descrever o fenômeno da cultura organizacional?
- 9) Quais conceitos da literatura de AT você enfatiza em seu trabalho? Descreva estes conceitos e comente sua escolha.
- 10) Quais conceitos você trabalha com contratos ou outros acordos entre o cliente, o Analista Transacional e outras partes? Como você aplica estes conceitos em sua prática?
- 11) Quais outros conceitos da Análise Transacional você utiliza para realizar contratos ou outros acordos entre o cliente, o Analista Transacional e outras partes? Como você aplica estes conceitos em sua prática?
- 12) Quais são os princípios, valores e ética que o guiam no seu trabalho? Qual é a relação entre estes e os conceitos de AT sobre Oqueidade e Autonomia?
- 13) Quais conceitos de AT você utiliza para compreender e estimular o desenvolvimento de indivíduos ou equipes e como você aplica estes no seu trabalho?

9. ÁREA DA PSICOTERAPIA

9.1. Competências essenciais para certificação na área de psicoterapia

Os Analistas Transacionais certificados na Área de Psicoterapia precisam ser capazes de diagnosticar psicopatologias, planejar intervenções psicoterapêuticas, que levem à Consciência, Autonomia e Redecisão do *Script* de Vida. As competências essenciais para um Analista Transacional Certificado na Área de Psicoterapia são:

9.1.1. Requisitos Gerais

- A. Compreender a teoria e a aplicação da AT à psicoterapia com indivíduos, casais, famílias e grupos, conforme apropriado.
- B. Ser capaz de fazer o diagnóstico da demanda do cliente, elaborar um plano de tratamento e realizar o contrato de mudança.
- C. Conhecer o Código de Ética da UNAT-BRASIL e demonstrar competência ética e profissional na prática, incluindo trabalhar dentro dos requisitos legais que regem a psicoterapia na região de prática.
- D. Demonstrar a capacidade de localizar a AT dentro do campo mais amplo de psicoterapia e seus métodos de tratamento.
- E. Ter consciência do significado e das implicações da diversidade cultural e social e da diferença dentro e fora do consultório.

9.1.2. Relação Terapêutica

- A. Manifestar uma atitude respeitosa em relação a si mesmo e aos outros.

- B. Demonstrar a compreensão da importância do relacionamento terapêutico na mudança, sua natureza e sua diferença em relação a qualquer outra relação.
- C. Demonstrar a sensibilidade empática e a compreensão do cliente, dos seus sintomas e elementos presentes do *Script*, bem como a capacidade de comunicar esse entendimento ao cliente, de tal maneira que ele se sinta compreendido.
- D. Expor a capacidade para entender a fenomenologia da outra pessoa e posicionar seu próprio Quadro de Referência, sem perder contato com sua própria experiência.
- E. Ter a capacidade de se mostrar para a autorreflexão e usar essa autoconsciência na exposição apropriada.
- F. Demonstrar uma compreensão dos problemas do desenvolvimento, dos fenômenos de Transferência e Contratransferência e da capacidade de usar Análise Transacional para abordá-lo com sucesso. Isso incluirá a vontade de permitir que a Transferência se desenvolva no relacionamento cliente / terapeuta e para lidar com os estados regressivos do cliente terapêutica e apropriadamente. Também incluirá a compreensão de sua própria Contratransferência e os limites que pode criar, bem como a capacidade de usá-la de forma construtiva.
- G. Comportar-se de maneira respeitosa para com os outros, incluindo a sensibilidade em relação aos diferentes quadros de referência, culturas e normas sociais, bem como considerar o impacto dessas diferenças sobre a relação no consultório.
- H. Demonstrar Potência, Proteção e Permissão e a compreensão de sua importância.
- I. Comunicar congruência nas suas interações.

9.1.3. Teoria da Análise Transacional

- A. Articular uma compreensão da teoria da Análise Transacional e sua aplicação na prática clínica, conforme descrito nos principais textos de AT incluindo Análise Estrutural, Análise Transacional, Análise de Jogos, Disfarces, *Scripts*, e Desenvolvimento Infantil.
- B. Descrever a aplicação dos aspectos das principais abordagens e demonstrar conhecimento dos desenvolvimentos recentes da AT, incluindo as semelhanças e diferenças entre essas abordagens.
- C. Demonstrar compreensão das teorias da AT do processo grupal.
- D. Fazer intervenções que possam ser explicadas de acordo com a teoria e prática da AT.

9.1.4. Contratação

- A. Habilidade de fazer um Contrato que atenda aos requisitos de consentimento mútuo, competência, compensação e não fira as regras da ética profissional e da UNAT-BRASIL.
- B. Mostrar compreensão da necessidade de um contrato comercial claro, bem como ter a capacidade de negociar contratos.
- C. Ter a capacidade para negociar com o cliente, de modo a chegar a uma compreensão compartilhada do trabalho a ser realizado e formular um Contrato de tratamento apropriado. Isso incluirá a compreensão e o respeito da diferença entre os contratos de controle social e os contratos de autonomia que permitem mudanças intrapsíquicas e interpessoais envolvendo a remoção de *Scripts* limitantes e a resolução de Impasses.

9.1.5. Planejamento Psicoterapêutico

- A. Descrever um sistema abrangente de avaliação e diagnóstico usando conceitos da Análise Transacional.
- B. Demonstrar compreensão dos sistemas de diagnóstico psiquiátrico utilizados no país em que ocorre a prática (por exemplo, DSM, CID).
- C. Promover o significado das experiências do cliente usando os conceitos padrão da AT, de uma forma que mantenha a Oqueidade.
- D. Demonstrar consciência e ter a capacidade de responder aos fatores de risco e a danos para si próprio, para o cliente e para outros.
- E. Ajudar o cliente a reconhecer e nomear seus padrões autolimitantes de pensar, sentir e se comportar e decidir se a mudança é ou não desejada.
- F. Conceituar, usando a teoria da AT, para desenvolver um plano de tratamento geral com base nas questões específicas a abordar.

9.1.6. Implementar: Processo Psicoterapêutico

- A. Demonstrar a capacidade para fazer observações fenomenológicas precisas do cliente e utilizá-las como base para a elaboração de uma hipótese terapêutica ligada à teoria e filosofia de AT.
- B. Demonstrar habilidade para utilizar o processo de grupo como uma intervenção efetiva.

- C. Selecionar as intervenções adequadas ao estágio do tratamento e ao contrato de tratamento.
- D. Demonstrar capacidade de efetuar intervenções oportunas.
- E. Reconhecer e avaliar os problemas de *Script* à medida que surgem na sessão e abordá-los adequadamente de acordo com a fase de tratamento (por exemplo, sinais de *Script*, convites para Jogos, Desqualificação, Comportamento de Compulsões).
- F. Demonstrar a capacidade para avaliar o efeito de uma intervenção e usar essas informações para atualizar hipóteses e selecionar intervenções subsequentes.
- G. Incentivar a autonomia e os recursos do cliente.

9.1.7. Atributos Pessoais

- A. Demonstrar compromisso com a filosofia da Análise Transacional em qualidades tais como a crença na capacidade do indivíduo para assumir responsabilidade por si próprio, entender os modos de ser do indivíduo e responder à sua capacidade de crescimento e mudança.
- B. Estar disponível para contato ético, incluindo a prática de auto exposição apropriada.
- C. Demonstrar compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional em andamento, especificamente o desenvolvimento da Autonomia, incluindo as capacidades de Consciência, Espontaneidade e Intimidade, de modo que as intervenções terapêuticas não sejam afetadas pelas decisões de *Script*.
- D. Reconhecer as próprias limitações e as limitações da prática psicoterapêutica.
- E. Usar intuição e a criatividade em resposta à situação terapêutica.
- F. Mostrar compreensão dos pontos fortes e das limitações dos recursos pessoais.
- G. Ter capacidade de procurar ajuda de forma adequada e usá-la efetivamente.
- H. Demonstrar capacidade de autorreflexão.

9.2. TRABALHO ESCRITO PARA ÁREA DA PSICOTERAPIA

A - AUTORRETRATO PROFISSIONAL
<i>As respostas às seguintes perguntas precisam ser concisas.</i> Esta parte do trabalho escrito representa 20% do total da nota.
Qualificação Profissional: (inclua os itens/respostas às questões abaixo): 1. Seu título profissional. 2. Detalhe o contexto do seu trabalho, incluindo (se for o caso) quem são seus colegas e o seu lugar dentro da organização. 3. Descreva os indivíduos e / ou grupos que você atende, indicando suas características particulares e necessidades. 4. Cite as diferentes categorias de diagnóstico com os quais você lida e demais características de clientes e grupos, se for o caso. 5. Mencione as questões éticas, profissionais e jurídicas que podem estar relacionadas com sua atuação profissional.
Contribuição da AT no campo profissional 1. Descreva o foco principal da sua prática profissional e a contribuição da AT para seu trabalho. 2. Comente os assuntos profissionais, éticos e legais relevantes para a aplicação na psicoterapia no contexto descrito no item anterior. 3. Como você se protege e protege seu cliente?

4. Descreva os clientes com quem você se recusaria a trabalhar e diga o motivo.
5. Em que situações você faz o encaminhamento do seu cliente para outros profissionais?
6. Que procedimentos você utiliza para tais encaminhamentos?

B - DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

As respostas às seguintes perguntas precisam ser concisas.

Esta parte do trabalho escrito representa 10% do total da nota.

46

1. Descreva a importância da AT em seu desenvolvimento profissional.
2. Quando e por que você escolheu a AT?
3. Qual influência dessa decisão – se houver - no seu desenvolvimento profissional?
4. Que experiências relevantes e/ou desafiadoras você teve ao usar a AT?
5. Como essas experiências influenciaram o desenvolvimento da sua identidade profissional de AT?

C - ESTUDO DE CASO/PROJETO

Esta parte do trabalho escrito representa 35% do total da nota.

O estudo de caso/projeto precisa ser extraído do campo e ser típico do campo de aplicação do candidato, e é necessário que demonstre: (a) O foco principal da sua prática profissional; (b) Sua identidade como profissional de AT; (c) A evidência das competências específicas para a área. (ver Capítulo 5). Você não precisa necessariamente apresentar as informações do seu cliente na ordem abaixo, mas é importante que você garanta que o estudo de caso, como um todo, seja coerente.

- Forneça informações sob cada título somente se for relevante; por exemplo, dê informações sobre o histórico de desenvolvimento somente se isso for importante para seu estudo de caso.
- Na sua descrição da psicoterapia, é de suma importância para você demonstrar claramente o seu processo e o seu papel de psicoterapeuta. A descrição precisa se concentrar não apenas no cliente no curso da psicoterapia, mas também na relação entre você e sua resposta ao cliente.
- Demonstre como suas intervenções e o processo do cliente estão relacionados.
- Onde você se referir a determinado aspecto da teoria da AT, use uma nota de texto ou nota de rodapé para fazer referência ao autor ou autores. É necessário que as referências estejam refletidas com precisão na sua bibliografia.

10) Dados pessoais relevantes do cliente:

- a) Idade

- b) Gênero
- c) Estado civil
- d) Contexto Familiar
- e) Situação Profissional
- f) Contexto Social
- g) Orientação religiosa

11) Processo de trabalho

- a) Você trabalhou com esse cliente em um grupo ou família ou em psicoterapia individual?
- b) Por que você escolheu essa maneira de trabalhar?
- c) Qual a frequência das sessões? (Individuais e/ou de grupo)
- d) Quanto tempo durou o tratamento? Qual foi o número de sessões realizadas?

12) Na sessão inicial,

- a) Quais problemas o cliente lhe apresentou?
- b) Qual era a sua condição física e mental?
- c) Qual sua hipótese diagnóstica inicial?

13) Qual foi o seu Contrato com o cliente?

14) Seu diagnóstico

- a) Faça um diagnóstico baseado em Análise Transacional, analisando a situação atual do cliente usando dois ou três conceitos de AT
- b) Faça um diagnóstico com base em um sistema diferente da AT, que seja familiar para você, por exemplo, da última edição do Manual de Diagnóstico e Estatística de Distúrbios Mentais
- c) Descreva como você chegou neste diagnóstico e demonstre como você fez diagnósticos diferenciais para excluir outras opções

15) Plano de tratamento

- a) Descreva seu plano geral de tratamento, referindo-se aos seus diagnósticos do cliente
- b) Quais foram os estágios e o objetivo final do tratamento?

16) O processo de psicoterapia

Resuma o processo de psicoterapia, descrevendo seus estágios separadamente, usando conceitos de AT apropriados para descrever o que está acontecendo. Dê exemplos de sua interação com o cliente, incluindo transcrições literais, com foco nas suas intervenções significativas e na maneira como o cliente respondeu.

- Observe as conexões entre sua interação e o problema que você definiu no início.
- Indique em que medida você considera que o contrato ou os contratos foram concluídos e quais os critérios que você usou para avaliar isso.
- Descreva as dificuldades que você experimentou com os fenômenos de Transferência e Contratransferência no seu relacionamento com o cliente.
- Inclua uma descrição do seu uso da supervisão.
- Com referência ao seu cliente, discuta brevemente o conceito de cura. Vincule suas intervenções escolhidas com seu plano de tratamento e suas ideias sobre cura. Descreva em que medida seu plano de tratamento foi realizado? Se você mudou seu plano de tratamento durante a psicoterapia, diga o porquê.

17) Prognóstico

- Descreva o estado atual do processo de tratamento e diga se você ainda está trabalhando com esse cliente.
- Como você avalia as mudanças para o seu paciente?
- Qual o seu prognóstico?

18) Observações finais

Descreva a sua experiência de aprendizagem durante o seu trabalho com este cliente.

N.B. Certifique-se de que existe uma consistência entre a forma como você usa e faz comentários sobre a teoria da AT, literatura e o processo psicoterapêutico constantes das Seções C e D.

D - TEORIA E LITERATURA

Esta parte do trabalho escrito representa 35% da nota total.

Diretrizes

Nesta seção, os pontos focais de conceitos e modelos utilizados na seção C serão tratados teoricamente com a ajuda de perguntas apropriadas (conforme listado abaixo). Das questões listadas, seis precisam ser respondidas. A apresentação teórica significa que um conceito geral com suas noções essenciais correspondentes e as conexões entre essas (definições) serão brevemente apresentados e ilustrados com a ajuda de exemplos. Além disso, o valor explicativo de tal conceito geral precisa ser discutido com a ajuda de exemplos (ou seja, qual é a ideia desse conceito geral e por que é útil ter uma explicação?).

Há treze perguntas dissertativas. Seis delas precisam ser respondida. É uma oportunidade para que o candidato demonstre como utilizou seus conhecimentos da teoria e da literatura de AT para orientar seu trabalho e sua capacidade de conceituar a prática da psicoterapia em termos de Análise Transacional. A Apresentação teórica significa fornecer uma definição e descrição do conceito geral, levando a uma análise e explicação do seu uso e demonstrando conexões, quando apropriado, a outros conceitos de AT. É necessário que o modelo utilizado como exemplo seja preferencialmente o da Seção C. Quando necessário, um material adicional ilustrativo pode ser usado e precisa ser extraído do campo profissional. Todos os exemplos precisam ser apresentados de forma breve e concisa.

O candidato pode escolher entre:

- a) Incluir as seis dissertações na Seção D.
- b) Integrar as seis respostas no texto da Seção C. (Se esta opção for escolhida, indique claramente onde o texto das seis respostas está localizado.)
- c) As respostas precisam começar com uma breve introdução ao que será abordado.
- d) É necessário que haja consistência entre as respostas do candidato, ilustrando assim uma abordagem teórica consistente.
- e) Todos os conceitos precisam ser definidos de forma clara e a fonte de tal definição precisa ser reconhecida e referenciada adequadamente.
- f) Os candidatos precisam dar as razões para escolher os conceitos, sobre os quais eles escrevem.

Os candidatos precisam descrever e explicar esses conceitos, fornecendo os motivos pelos quais eles os consideram úteis em termos de compreensão e prática, usando exemplos preferencialmente relacionados com o projeto ou o de seu trabalho tanto quanto estudo de caso.

QUESTÕES

14) Descreva seu estilo pessoal de psicoterapia de Análise Transacional, referindo-se às abordagens

principais e aos conceitos que você enfatiza.

- 15)** Descreva um aspecto dos desenvolvimentos recentes (nos últimos 10-15 anos) na teoria da Análise Transacional e como isso influenciou seu pensamento e prática.
- 16)** O que significa mudanças psicoterapêuticas para você? Que conceitos da AT você usa para facilitar isso?
- 17)** Discuta os benefícios da formulação de um plano de tratamento geral do processo psicoterapêutico? O que você leva em consideração quando está planejando as fases?
- 18)** Que conceitos da AT você usa para diagnosticar ou avaliar seus clientes e como isso influencia a maneira como você trabalha com a evolução do cliente?
- 19)** Que conceitos de AT você usa para entender a origem dos problemas psicológicos? Demonstre como isso se relaciona com suas ideias sobre bem-estar psicológico ou sobre cura.
- 20)** Descreva como você entende o relacionamento psicoterapêutico. Demonstre como isso se relaciona com conceitos de AT e como ele influencia sua maneira de trabalhar.
- 21)** Que modelo (s) ou conceitos você usa para entender o processo intrapsíquico, e como isso influencia a maneira como você trabalha?
- 22)** Qual (is) modelo (s) ou conceitos você usa para entender as relações interpessoais e a comunicação e como isso influencia a maneira como você trabalha?
- 23)** Como você utiliza contratos no processo psicoterapêutico?
- 24)** Que conceitos você utiliza para trabalhar com casais, famílias ou grupos e como eles fundamentam a maneira como você trabalha?
- 25)** Escolha um tópico ou problema na psicoterapia para lidar teoricamente usando conceitos da AT e demonstre como isso pode influenciar seu trabalho.

26) Descreva um projeto de pesquisa que você conhece ou tenha envolvido e discuta as implicações para a teoria e / ou prática da Análise Transacional.

10. ANÁLISE E AVALIAÇÃO DO TRABALHO ESCRITO

10.1. Diretrizes para os Examinadores

Como examinador, você conduzirá a avaliação como um processo respeitoso e OK/OK, considerando que:

- O candidato investiu muito dele mesmo neste trabalho escrito. Respeite isso, seja qual for o resultado.
- Ao pontuar ou redigir seus comentários, tenha em mente a pergunta: "Como eu me sentiria se eu fosse o candidato ou o supervisor principal do candidato?" Seus comentários precisam fornecer subsídios claros para o candidato, para o Supervisor Principal e para a Comissão de Certificação da 2ª fase do processo a respeito das áreas específicas de suficiências e das oportunidades de desenvolvimento do candidato.
- A avaliação do trabalho escrito não deve incluir qualquer diagnóstico do candidato. A certificação é um processo educacional e não psicoterapêutico.
- É necessário que o examinador evite declarações críticas e julgamentos de valor não fundamentados. Palavras como "insuficientes" ou "adequadas" não possuem informações suficientes para dar ao candidato uma orientação clara para o progresso futuro. Direcione suas observações aos critérios da escala de pontuação, que foi confeccionada com base nas competências essenciais.

- É necessário que a avaliação do trabalho escrito inclua Carícias Positivas. Seja específico sobre suas expectativas se houver algo insatisfatório ou se faltar alguma informação, para que o candidato aprenda algo útil.
- Limite seus comentários a três páginas. Utilize a Escala de pontuação numérica e as diretrizes de acompanhamento fornecidas pela Diretoria de Docência e Certificação constantes deste manual.

10.2. Avaliação e Classificação do Trabalho Escrito

A Escala de Avaliação está no anexo 01 deste Manual. Cada parte precisa ser avaliada e pontuada de acordo com a régua de critérios. Após a pontuação, aplica-se o peso para cada uma das partes. A parte A, corresponde a 20% da pontuação total, a B 10%, a parte C 35 % e a parte D 35 %. Os examinadores receberão uma tabela de cálculo que facilitará a confecção da média ponderada. A média ponderada será a nota percentual global para o trabalho. Se for igual ou superior a 65%, o Trabalho Escrito será classificado como aprovado. No entanto, o examinador também levará em consideração os aspectos a seguir, para decidir aprovar ou adiar o Trabalho:

- O candidato precisa ter abordado as quatro partes do trabalho escrito.
- É necessário que as quatro partes sejam coerentes entre si.
- Se algum dos critérios listados na Escala de pontuação estiver no nível insatisfatório, isso pode ser motivo para o adiamento.
- Qualquer trabalho avaliado sem referência à Escala de pontuação será devolvido pelo Coordenador de Certificação para reavaliação.

10.2.1. Procedimentos

- (a) A primeira avaliação é realizada pelo Supervisor Principal do candidato.
- (b) Se estiver, em sua opinião, no padrão de aprovação, o candidato precisa enviar o trabalho para a Diretoria de Docência e Certificação, fornecendo - à parte - os seus dados pessoais e de contato.
- (c) O trabalho não deve conter nenhuma identificação.
- (d) O formulário de aprovação do trabalho escrito (Anexo 01) preenchido pelo Supervisor Principal precisa ser anexado no envio para a Diretoria de Docência e Certificação e ali armazenado.
- (e) A Diretoria de Docência e Certificação seleciona o primeiro examinador e envia o trabalho junto com uma Carta Oficial de remessa (Anexo 06).

- (f) O examinador, usando a escala de pontuação, analisa e pontua o trabalho escrito, escreve suas orientações e encaminha para o Diretor de Docência e Certificação o Anexo 01 preenchido.
- (g) Se for uma aprovação, o Diretor de Docência e Certificação informa ao candidato e ao Supervisor Principal, enviando a avaliação do candidato e as recomendações do Examinador.
- (h) Se o examinador informar que pretende indicar o adiamento, o Diretor de Docência irá instruí-lo a não formalizar sua avaliação e enviará o trabalho escrito a um segundo examinador. Ao segundo examinador não é informado que o primeiro examinador propôs adiar o trabalho escrito.
- (i) O segundo examinador segue o procedimento descrito acima - informa ao Diretor de Docência e Certificação da sua decisão sobre o trabalho. Nessa fase, o Diretor de Docência e Certificação informa ao examinador que ele é o segundo examinador e pede aos dois examinadores que confirmem suas impressões. Se o segundo examinador também adiar o trabalho, este é adiado. Os dois examinadores escrevem os comentários em conjunto e ambos colocam seus nomes na avaliação do trabalho escrito.
- (j) O Diretor de Docência e Certificação retorna a Avaliação do Trabalho Escrito para o candidato e o Supervisor principal.
- (k) Se um trabalho for adiado pelo primeiro examinador e aprovado pelo segundo, o Diretor de Docência solicitará aos dois examinadores que tomem uma decisão comum e apresentem uma Avaliação Conjunta do Trabalho Escrito. Os nomes dos dois avaliadores podem ser comunicados ao candidato, se eles concordarem com isto.
- (l) Quando chegarem a um acordo e produzirem uma avaliação conjunta do trabalho escrito, este é enviado ao candidato juntamente com a Comunicação oficial de Resultado (Anexo 7).
- (m) Se não entrarem em acordo, um Facilitador de Processo será nomeado pelo Diretor de Docência e Certificação para ajudar os avaliadores a entrarem em acordo. O Facilitador do Processo não lê o trabalho escrito.
- (n) Se ainda assim os examinadores não entrarem em acordo, o trabalho escrito é enviado a um terceiro examinador, junto com a Carta Oficial de remessa (Anexo 6). A decisão do terceiro examinador é a final.
- (o) O trabalho escrito é pontuado pelo terceiro examinador em consulta com os dois examinadores anteriores e a avaliação é enviada ao Diretor de Docência e Certificação. O terceiro examinador assinará sozinho a avaliação.

- (p) O Diretor de Docência e Certificação retorna a Avaliação do Trabalho Escrito ao candidato. O nome de todos os examinadores que participaram do processo são mantidos sob sigilo, salvo quando eles autorizarem a divulgação.
- (q) Quando um trabalho escrito é adiado, pode ser reescrito pelo candidato e reenviado respeitado o cronograma definido. O Supervisor Principal do candidato deve examinar mais uma vez o trabalho e por escrito declarar que ele considera a versão reescrita como sendo de padrão para aprovação.

11. SEGUNDA FASE DE CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL – APRESENTAÇÃO ORAL

A 2ª. fase de Certificação do Analista Transacional é oral e é realizada diante de uma Comissão de Certificação, formada por três Membros Didatas ou Membros Didatas em Formação, um dos quais atua como coordenador. O responsável pela condução da 2ª fase de certificação é o Diretor de Docência e Certificação ou Membro Didata por ele delegado. A pontuação é feita de acordo com a folha de pontuação específica para cada uma das diferentes áreas de certificação. Se o candidato for aprovado na 2ª. fase, passará à categoria de Membro Certificado da UNAT-BRASIL. A 2ª fase não é pública. Candidatos e examinadores precisam estar comprometidos com o processo nesta fase. Esta fase da certificação examina, dentre outras coisas, se o candidato demonstra:

- Competência pessoal e profissional.
- Responsabilidade ética.
- Conhecimento e aplicação da AT na sua área de certificação.
- Ser capaz de analisar o comportamento humano e relacioná-lo com os conceitos da AT.

- Competências da sua área de certificação.
- Consciência dos seus processos mantendo-se na posição OK/OK.
- Atuar de acordo com os códigos de ética da sua profissão e da UNAT-BRASIL.

11.1. Procedimentos

- O Diretor de Docência e Certificação definirá local, data, número de comissões de certificação e seus componentes, de acordo com a demanda e examinadores disponíveis.
- O Diretor de Docência e Certificação, quando necessário, poderá indicar um Membro Didata para substituí-lo como Facilitador de Processo ou como responsável pela 2a. fase de certificação.
- Pelo menos uma vez por ano a UNAT-BRASIL disponibilizará exames de certificação de analistas transacionais e de didatas.
- Data e horário dos exames serão divulgados com antecedência tanto para os candidatos quanto para as Comissões.
- Será realizada uma Reunião de Preparação para os Exames, da qual participam tanto examinadores como candidatos; nessa reunião serão divulgadas as Comissões de Certificação e quais candidatos serão examinados em cada uma delas, bem como todas as informações e esclarecimentos necessários. Nela também serão alinhados os comportamentos de acordo com a filosofia da Análise Transacional. Os candidatos poderão trocar de comissão se houver necessidade.
- A presença de candidatos e examinadores na reunião de preparação é fundamental para o bom andamento da segunda fase de certificação.
- Cada grupo de certificação será composto por até três candidatos e pela Comissão de Certificação composta por três pessoas com titulação de Membro Didata ou Didata em Formação.
- Cada grupo deverá ser formado de preferência por candidatos da mesma área.
- Quando não houver número de candidatos suficientes os grupos poderão ser formados por candidatos de áreas distintas.
- Cada Comissão terá pelo menos um Membro Didata.
- No caso de não haver didatas da área, Membros Didatas ou Didatas em Formação de outra área poderão compor a Comissão.
- O Diretor de Docência e Certificação indicará um Membro Didata para presidir a Comissão de Certificação.

11.2. Gestão do Tempo da 2ª Fase de certificação

- O tempo será utilizado pela Comissão da seguinte maneira:

Atividade	Tempo individual	Tempo total
Contato da Comissão de Certificação com o material da 1ª Fase (trabalho escrito, comentários e grades de correção), sem a presença dos candidatos.		20 minutos
Recepção, apresentação da comissão e orientações aos candidatos.		20 minutos
Abordagem inicial da Comissão	10 minutos	30 minutos
Apresentação de cada candidato	20 minutos	60 minutos
Questionamento da Comissão e dos demais candidatos – para cada candidato	20 minutos	60 minutos
Avaliação e pontuação de cada candidato – sem a presença dos candidatos	20 minutos	60 minutos
Entrega individual da pontuação e resultado a cada candidato. Fornecimento de feedback pelo candidato sobre o processo e sobre a participação de cada membro da Comissão.	20 minutos	60 minutos
Tempo Total		05h10'

- Observações importantes:
 - ✓ O foco principal da Comissão de Certificação deve ser o conteúdo e não a apresentação de documentos.
 - ✓ A Comissão de Certificação não precisa verificar se o candidato cumpriu os requisitos para o exame oral; no entanto, se nessa fase for descoberta alguma inconsistência, o trabalho será interrompido.

11.3. A apresentação oral

- O coordenador da Comissão de Certificação cuidará da recepção dos candidatos e da adequação do local. Cumprimenta o candidato, conduz as apresentações e explica os procedimentos.
- Durante o trabalho serão feitas perguntas que: (a) evidenciem as competências do candidato; (b) deem oportunidade para que ele descreva seu trabalho e apresente seu pensamento a respeito; (c) possibilitem que ele relate como utiliza o referencial teórico da Análise Transacional.

11.4. O procedimento de pontuação

A Comissão, sem a presença dos candidatos, prepara a pontuação, utilizando a folha de registro específica da área (anexos 02, 03 e 04):

- Cada membro da Comissão elabora a própria pontuação.
- Os membros da Comissão conversam a respeito das pontuações.
- Os membros da Comissão revisam suas pontuações, se for o caso, preenchendo a Planilha Consolidada de Classificação (Anexo 5).
- Os membros da Comissão podem decidir aprovar ou adiar o trabalho.
- A pontuação deve ser utilizada como guia e a análise dos examinadores é a decisão final.
- A certificação será adiada se:
 - ✓ A pontuação total for inferior a 25 pontos.
 - ✓ O candidato receber uma classificação “1” dos três examinadores, em qualquer ponto da escala de pontuação.
 - ✓ Dois examinadores decidirem adiar o trabalho. Neste caso, o candidato receberá orientação sobre os aspectos que precisa completar para alcançar o nível esperado para certificação.
- Se dois examinadores decidirem pela aprovação, o candidato é aprovado, recebendo o título de Analista Transacional Certificado.
- Assim que a consolidação da pontuação estiver pronta, cada candidato receberá o seu *feedback* individualmente. Cada candidato dará *feedback* sobre o processo de certificação e sobre a participação de cada membro da Comissão de Certificação na Folha de Registro para a 2ª. fase da certificação (anexos 2, 3, e 4). O Coordenador registrará as pontuações e entregará a documentação ao Diretor de Docência e Certificação para registro.

11.5. Impedimentos

- O candidato poderá ser impedido de realizar a 2ª. Fase quando estiver faltando algum dos documentos ou requisitos essenciais.
- A 2ª Fase poderá ser impedida quando houver impasse, o Diretor de Docência e Certificação for chamado e nenhuma resolução for alcançada, de modo que não seja possível concluir o trabalho.
- O candidato pode solicitar um impedimento antes do trabalho, se não houver examinadores disponíveis no seu campo.
- Após uma situação de impedimento, o candidato pode voltar a fazer o exame sem pagamento de taxa.

12. INSTRUÇÕES PARA OS CANDIDATOS

12.1. Reunião de esclarecimento com os candidatos

A reunião de esclarecimentos com os candidatos será realizada no local do exame, antes do início dos trabalhos. O Diretor de Docência e Certificação coordenará esta reunião, responderá às perguntas, explicará o processo, apresentará as Folhas de Pontuação e informará sobre o processo do exame e o seu papel nele. Você precisa levar os documentos de Exame Oral para esta reunião e entregá-los ao Diretor de Docência e Certificação. Seu *Curriculum Vitae* e seus arquivos precisam ser claros e concisos para que os examinadores possam lê-los facilmente.

12.2. Documentos para a 2ª fase da certificação

Três conjuntos dos seguintes documentos:

- Trabalho escrito da 1ª. fase de certificação.
- Avaliação do Trabalho Escrito.

- Carta pessoal de recomendação do supervisor principal.
- Curriculum vitae
- Registro das horas de treinamento, supervisão e psicoterapia.

(Um candidato que comparecer com a documentação incompleta ou imprecisa não será examinado)

12.3. Recusa dos Examinadores

Os candidatos podem recusar examinadores. É útil conversar sobre isto com seu Supervisor principal antes da realização do exame. Se você recusar muitos examinadores, pode ser difícil reunir uma Comissão de Certificação para você. Se tiver dúvidas sobre quem recusar na reunião de trabalho, converse sobre isso com o Diretor de Docência e Certificação. Você poderá recusar um examinador:

- Com quem você tem uma relação pessoal ou comercial significativa.
- Com quem você fez uma quantidade significativa de horas de treinamento ou de supervisão.
- Com quem você teve supervisão de preparação de trabalhos diversos nos seis meses anteriores.
- Que tenha recomendado adiamento no Trabalho Escrito.
- Pelo qual você se sente ou tem receio de ser prejudicado.

12.4. O Exame

É sua tarefa e responsabilidade escolher os métodos apropriados para demonstrar suas competências. Apresente-se aos examinadores como um colega competente em Análise Transacional. No início do trabalho a Comissão compartilhará informações processuais, os membros se apresentarão e convidarão você a se apresentar. A Comissão terá analisado seu CV, seu registro e uma cópia do Trabalho escrito e da avaliação de trabalho escrito e provavelmente basearão a abordagem inicial e as questões sobre esse material. Depois disso, a Comissão solicitará que você apresente o relato ou o projeto do trabalho escrito. Qualquer discussão subsequente precisa estar dentro do Quadro de Referência da Análise Transacional.

- Ouça atentamente as perguntas feitas e dê respostas curtas e específicas.
- Você pode perguntar ao membro da comissão se ele deseja que você elabore mais algum tema específico.
- Se você não entender uma pergunta, peça esclarecimentos.

- Se você não receber nenhuma resposta ou sentir alguma hesitação, verifique com o membro da Comissão que fez a solicitação, se está satisfeito com o que foi respondido.
- Esteja preparado para:
 - ✓ Explicar e interpretar aspectos do seu relato ou projeto.
 - ✓ Discorrer, utilizando a AT, sobre formas alternativas de interpretar o material apresentado.
 - ✓ Discutir o uso de diferentes abordagens da AT.
 - ✓ Discutir a conexão entre suas intervenções e as reações do cliente.
 - ✓ Relacionar o trabalho com o Contrato e com a estratégia geral em relação ao cliente.

Consideração final

É de responsabilidade de todos na sala de exame a manutenção da integridade do processo e do relacionamento OK/OK. Uma das funções do Coordenador é proteger você, proteger seus direitos e gerenciar o processo para que você tenha um exame justo e respeitoso, seja qual for o resultado. Se você acha que isso não está acontecendo, assuma a responsabilidade e considere chamar o Diretor de Docência e Certificação.

13. INSTRUÇÕES PARA OS EXAMINADORES

13.1. Reunião de esclarecimentos para os examinadores

Os examinadores precisam participar de uma reunião de esclarecimento, realizada antes da prova, no local dos trabalhos. O Diretor de Docência e Certificação ou alguém por ele indicado estará nesta reunião e responderá às perguntas, explicará os procedimentos, apresentará as folhas de pontuação e falará sobre o trabalho e o seu papel nele. Esta reunião é oportunidade para equalização entre os examinadores. Os documentos necessários ao exame serão entregues aos examinadores e aos coordenadores de comissão.

13.2. Recusa de Candidatos

Os examinadores podem se recusar a examinar certos candidatos. Em caso de dúvida sobre quem recusar, converse sobre isto com o Diretor de Docência e Certificação. Você pode recusar candidatos:



- Que são treinandos de seus antigos treinandos.
- Que são treinandos de algum amigo íntimo.
- Com quem você tem uma relação pessoal ou comercial significativa.
- A quem você treinou ou supervisionou por tempo significativo.
- Quem já foi seu cliente de psicoterapia.
- A quem você supervisionou na preparação de trabalhos durante os seis meses anteriores.
- A quem você recomendou adiamento em um trabalho anterior.
- Em relação a quem você não se sente imparcial.

13.3. Antes do Trabalho

Vinte minutos antes do início do processo, os componentes da Comissão de Certificação precisam se reunir com o seu Coordenador. A reunião é para verificar todos os detalhes finais, falar sobre o processo e examinar os documentos dos candidatos, para utilizá-los para formular questões e embasar discussões. O Coordenador é responsável por informar a Comissão sobre os procedimentos para o Exame Oral.

Para reflexão dos examinadores:

Não se espera que o candidato seja perfeito. Existem várias maneiras de usar a AT. Esteja disposto a ouvir e a entender o Quadro de Referência do candidato. O candidato pode fazer as coisas de forma diferente da maneira como você as faz, mas pode fundamentar seu pensamento ou intervenção. Convide-o a fazê-lo. Procure a força e a competência no candidato. O candidato precisa demonstrar um trabalho com sólida base em AT. A questão a ser respondida é: "Este candidato é competente para atuar profissionalmente como Analista Transacional?"

13.4. Durante o Trabalho

- Fale com o candidato sobre o Currículo e sobre Relatório de Atividades em AT no início do trabalho. Procure por algo para oferecer uma Carícia Positiva.

- Use isso como um tempo para entrar em contato e estabelecer um relacionamento OK-OK.
- Faça perguntas sobre o trabalho escrito e sobre o relato/projeto do candidato.
- Faça apenas uma pergunta por vez e torne-a aberta, positiva e específica. Por exemplo:
 - ✓ "Como você pode examinar este trabalho usando Análise Estrutural?"
 - ✓ "Como você abordaria este trabalho usando a Teoria dos Jogos?"
 - ✓ "Qual abordagem da AT você está usando neste trabalho?"
 - ✓ "Qual aspecto da teoria da AT orienta seu trabalho com esse cliente?"
 - ✓ "Fale sobre suas intervenções usando a terminologia de Berne sobre as intervenções"
 - ✓ "Por favor, explique isto para mim"
 - ✓ "Por favor, você pode me contar mais sobre isso?"
- Se o candidato responder a uma pergunta de forma incompleta ou imprecisa, faça a pergunta de uma maneira diferente.
- Se o candidato parece incapaz de responder a uma pergunta ou continuar a responder incorretamente, explicita o que a pergunta está requerendo.
- Se você notar áreas problemáticas, converse a respeito ou explique as áreas em questão.
- Preste atenção aos outros membros da Comissão, dando *feedback* e apoio, bem como informando o que está acontecendo com você.
- O trabalho terá duração de cerca de seis horas.
- Cada candidato terá 20 minutos de exposição. Em seguida a Comissão de Certificação e os demais candidatos poderão fazer 20 minutos de perguntas.
- Após cerca de 10 minutos de perguntas, pergunte-se quais informações você ainda precisa obter do candidato, de modo a possibilitar avaliar seu desempenho e considerar discutir qualquer dificuldade que você possa ter.
- Se houver dúvidas sobre o processo de exame ou dificuldades de avaliar o candidato, considere pedir auxílio ao Facilitador do Processo ou ao Diretor de Docência e Certificação.

Considerações Finais

- É responsabilidade de todos na sala do exame manter a integridade do processo.
- É necessário que o processo seja justo e respeitoso seja qual for o resultado. Você é obrigado como examinador a salvaguardar a integridade da UNAT-BRASIL.
- Se você acha que o processo não está claro, assuma a responsabilidade por conversar a respeito da situação e considere chamar o Facilitador do Processo ou o Diretor de Docência e Certificação.

14. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

14.1. Coordenador da Comissão

O Coordenador será um examinador experiente e seu contrato contempla:

- Atuar como líder responsável da 2ª fase da certificação.
- Gerenciar o processo, incluindo a verificação da documentação.
- Proteger o candidato e salvaguardar seus direitos.
- Chamar o Diretor de Docência e Certificação ou o Facilitador do Processo a pedido do candidato, de um examinador ou por sua própria iniciativa.
- Zelar pela gestão do tempo, para que o tempo previsto para o exame não seja ultrapassado.

O Coordenador se reunirá com os participantes da Comissão de Certificação no início do trabalho. Ele irá:

- Trazer o trabalho escrito, a documentação e as folhas de pontuação dos candidatos.
- Assegurar-se de que os membros da Comissão entrem em contato uns com os outros e se sintam confortáveis.
- Examinar os documentos e incentivar um diálogo sobre eles.
- Assumir a responsabilidade de acolher cada candidato na sala do exame.
- Explicar o procedimento do exame.
- Coordenar as apresentações.
- Ser proativo no estabelecimento de uma atmosfera respeitosa.
- Observar, apoiar e confrontar a Comissão, especialmente no que se refere a
 - ✓ Nível de energia + limites de tempo
 - ✓ Clareza e concisão das questões
 - ✓ Cooperação com o candidato
 - ✓ *Feedback* verbal e não verbal ao candidato

- Solicitar e registrar as pontuações da Comissão de Certificação em sua Folha de Registro. (anexos 2, 3, e 4)
- Completar a folha de pontuação.
- Realizar o procedimento de consolidação dos resultados

Após o processo do exame, o Coordenador:

- Entrega para o candidato o Formulário de Feedback dos Examinadores (anexo 08).
- Devolve o trabalho escrito e a documentação ao candidato e dos examinadores.
- Recolhe o Formulário de *feedback* de cada candidato e dos examinadores.
- Entrega a folha de pontuação e relata o resultado do trabalho ao Diretor de Docência e Certificação.

14.2. Facilitador do Processo

O Facilitador do Processo será um examinador experiente, cuja função é auxiliar, quando solicitado, aos candidatos e às Comissões de Certificação que estejam enfrentando dificuldades no processo. Seu contrato será:

- Mediar os diálogos, orientando examinadores e candidatos com foco na neutralização da dificuldade, sem entrar no mérito de conceitos.
- Permanecer disponível para ser convocado por um Coordenador, um examinador ou um candidato, sujeito às seguintes limitações de tempo:
 - ✓ Se o candidato deseja chamar um Facilitador do Processo, é necessário que ele o faça antes que os membros da Comissão comecem a anunciar suas pontuações.
 - ✓ Se qualquer membro da Comissão desejar chamar um Facilitador do Processo, ele precisa fazê-lo antes que os demais membros da Comissão comecem a votar para aprovar ou adiar o trabalho.

O Facilitador do Processo

- Não discutirá o exame com ninguém antes de entrar na sala de exame, incluindo a pessoa que vem buscá-lo.
- Realizará intervenções destinadas apenas ao esclarecimento do processo ou ao fornecimento de aconselhamento.
- Não se envolverá em nenhum debate teórico.
- Não examinará, pontuará ou decidirá nenhum exame de nenhum candidato.

- Não discutirá o que aconteceu na sala de exame com ninguém, exceto para dar detalhes breves ao Diretor de Docência e Certificação.

14.3. Recursos

A. APELOS FORMAIS

Os pedidos formais devem ser feitos no prazo de um mês a contar da recepção da avaliação do trabalho escrito ou da avaliação do exame oral.

B. RAZÕES PARA FAZER APELAÇÕES

- Quando houver um grave erro administrativo na gestão do processo de avaliação.
- Quando a avaliação não tenha sido realizada de acordo com os regulamentos da UNAT-BRASIL.
- Quando alguma outra circunstância ou irregularidade grave tenha ocorrido.

C. RAZÕES PELAS QUAIS UM RECURSO PODE SER REJEITADO

- O recurso é contra o julgamento acadêmico / profissional dos examinadores.
- O candidato não estava ciente ou não entendeu os regulamentos divulgados para o processo reclamado.
- O recurso diz respeito a um problema de saúde de longa data do qual o candidato estava ciente quando da inscrição para o trabalho.
- O recurso está fora do prazo.

D. O PROCESSO DE APELAÇÃO

- Os candidatos enviam uma Solicitação de Apelação, descrevendo os motivos para impetrar o Recurso.
- No caso de uma apelação do trabalho escrito, será anexada uma cópia da avaliação.
- Os candidatos precisam coletar qualquer evidência corroborativa (por exemplo, certificados médicos, declarações de outras partes, etc.).
- O formulário completo precisa ser enviado à Diretoria de Docência e Certificação, no prazo de um mês a contar da recepção da avaliação que adia o exame do candidato e deve ser mantido um registro da postagem. Qualquer pedido recebido após esse período será rejeitado.
- O Diretor de Docência e Certificação em conjunto com o Diretor de Ética considerará o pedido de Recurso. Mais informações/esclarecimentos relevantes podem ser

solicitados ao candidato e/ou aos avaliadores para se decidir se um recurso é válido (em outras palavras, se ele satisfaz qualquer um dos motivos do item B acima).

- Os candidatos receberão uma notificação por escrito se o Recurso é considerado válido, no prazo de um mês a contar da recepção do pedido.
- Se um Recurso for considerado válido, um Painel de Apelação será convocado em mais seis semanas para considerar o Recurso e chegar a uma decisão.
- O Painel de Apelação será composto por três Membros Didatas e Membros Didatas em Formação. O Painel pode se encontrar pessoalmente ou por teleconferência.
- No caso de um Recurso do trabalho por escrito, o Coordenador do Painel entrará em contato com o candidato que enviará cópias do trabalho aos membros do Painel. Os membros do Painel de Apelação lerão o trabalho escrito e escreverão uma avaliação conjunta, seguindo as regras do Manual e usando a mesma escala de avaliação.
- O candidato receberá uma notificação por escrito da decisão do Painel de Apelação no prazo de duas semanas a contar da Reunião do Painel de Apelação, diretamente do Coordenador do Painel.

E. POSSÍVEIS RESULTADOS DE UM RECURSO

- Recurso negado: Esta decisão é definitiva e nenhum outro recurso é possível.
- Recurso confirmado: Uma das seguintes recomendações pode ser feita:
 - ✓ A avaliação de aprovação / adiamento dos Avaliadores do Trabalho Escrito ou da Comissão de Certificação é revisada;
 - ✓ O candidato pode refazer todo o processo de exame sem nenhum custo;
- A Comissão de Certificação ou os avaliadores do trabalho serão notificados sobre o resultado do recurso e os motivos da decisão.

ANEXO 01 - ESCALA DE AVALIAÇÃO DO TRABALHO ESCRITO – 1ª FASE DA CERTIFICAÇÃO

Candidato:								
20	16	12	8	4	A	B	C	D
17	13	9	5	0	Autorretrato	Aprendizado	Caso/Projeto	Teoria
Ampla compreensão da importância dos aspectos essenciais da sua área.	Compreensão da importância dos aspectos essenciais da sua área.	Alguma compreensão da importância dos aspectos essenciais da sua área.	Baixa compreensão da importância dos aspectos essenciais da sua área.	Não há compreensão da importância dos aspectos essenciais da sua área.				
Evidência do exercício de todas as competências da sua área de certificação.	Evidência do exercício da maioria das competências da sua área de certificação.	Pouca evidência do exercício das competências da sua área de certificação.	Faltam competências importantes da sua área de certificação.	Não há evidência do exercício das competências da sua área de certificação.				
Considera diferentes perspectivas teóricas, relacionando-as com a prática.	Considera alguns aspectos de diferentes perspectivas teóricas, relacionando-as com a prática.	Considera alguns aspectos de diferentes perspectivas teóricas, não as relacionando com a prática.	Considera poucos aspectos de diferentes perspectivas teóricas, não as relacionando com a prática.	Não leva em consideração qualquer aspecto de diferentes perspectivas teóricas.				
Material coerente e organizado com excelência.	Material coerente e organizado.	Material apresenta ou organização ou coerência.	Material apresenta organização precária e pouca coerência.	Não há organização e nem coerência no material				
Há posicionamento ético claro e significativo.	Há posicionamento ético reconhecível e aceitável	Há algum posicionamento ético, reconhecível e aceitável.	O posicionamento ético é inadequado ou questionável.	Ausência de posicionamento ético ou posicionamento ético inaceitável				

		Pontuação	(multiplica)	Pontos por seção
A	AUTORRETRATO		20%	
B	EXPERIÊNCIA / APRENDIZADO		10%	
C	PROJETO OU ESTUDO DE CASO		35%	
D	TEORIA AT/ LITERATURA		35%	
Percentual de aproveitamento				

Aprovado (>65%)	
Adiado (<65%)	

Examinador 01	
Examinador 02 (se for o caso)	
Examinador 03 (se for o caso)	
Diretor de Docência	



Anexo: 02

FOLHA DE REGISTRO PARA A SEGUNDA FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL ÁREA DAS CIÊNCIAS DA SAÚDE

CANDIDATO:

DATA:

Cada uma das dez áreas a seguir será classificada dentro de uma escala de 1 a 5 pontos. Assinale no espaço à direita a pontuação que melhor descrever o desempenho demonstrado pelo candidato.

69

1. IDENTIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL.

5	4	3	2	1
Tem capacidade para descrever suas próprias crenças e relacioná-las aos pressupostos filosóficos da Análise Transacional, demonstrando conhecer as implicações das identidades culturais, raciais, sociais na avaliação, no Contrato, no trabalho e facilitação	Tem alguma capacidade para descrever suas próprias crenças e relacioná-las com os pressupostos filosóficos da Análise Transacional, demonstrando conhecer algumas das implicações das identidades culturais, raciais, sociais e a importância na avaliação, no Contrato, no trabalho e na facilitação	Tem reduzida capacidade para descrever suas próprias crenças e relacioná-las com os pressupostos filosóficos da Análise Transacional, e não demonstra conhecer as implicações das identidades culturais, raciais, sociais e a importância na avaliação, no Contrato, no trabalho e na facilitação		1
				2
				3
				4
				5

2. ESTABELECIMENTO E MANUTENÇÃO DE UM RELACIONAMENTO OK – OK.

5	4	3	2	1
Evidencia conexão empática com os clientes, incluindo a compreensão dos processos ulteriores (por exemplo, Jogos e Transações de Transferência e Contratransferência) e da complexidade da relação. Demonstra apropriadamente a Proteção, Permissão e Potência no relacionamento.	Evidencia conexão empática com os clientes. Apresenta alguma compreensão da dinâmica do relacionamento e compreensão da complexidade da relação. Demonstra apropriadamente a Proteção, Permissão e Potência no relacionamento.	Pouca evidência de conexão empática com clientes e baixa compreensão da complexidade da relação.		1
				2
				3
				4
				5

3. CONTEÚDO TEÓRICO DA CIÊNCIAS DA SAÚDE EM AT.

5	4	3	2	1
Demonstra conhecer a teoria da Análise Transacional, incluindo diferentes tendências e abordagens, bem como desenvolvimentos recentes.	Demonstra conhecer várias abordagens importantes na Análise Transacional.	Demonstra ter conhecimento escasso da Análise Transacional – se restringindo-se à uma única abordagem.		1
				2
				3
				4
				5

4. INTEGRAÇÃO NA TEORIA E PRÁTICA DA ANÁLISE TRANSACIONAL

5	4	3	2	1
Aborda a aplicação prática da teoria da AT em profundidade e com flexibilidade. Demonstra capacidade de integrar uma variedade de opções de tratamento e apoiar teoricamente a estratégia escolhida.	Aborda a aplicação prática da teoria de AT com alguma referência a diferentes opções.	Demonstra escassa habilidade em relacionar a prática com os aspectos teóricos da AT.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

5. CLAREZA AO PERCEBER O CLIENTE E O SISTEMA DO CLIENTE

5	4	3	2	1
Analisa as situações e os problemas com precisão, qualificando adequadamente os aspectos importantes para o processo do cliente/sistema do cliente	Analisa as situações e os problemas, mas não está claro quanto à sua importância para o processo do cliente ou para o sistema do cliente.	Não demonstra consciência das questões importantes do processo do cliente e do sistema do cliente.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

6. CONTRATOS E DIRECIONAMENTO DO TRATAMENTO.

5	4	3	2	1
Contrato de tratamento com foco compartilhado apropriado, claramente relacionado à direção do tratamento, intervenções e as implicações do contexto (configuração, duração, frequência, obrigações legais).	Contrato de tratamento com foco compartilhado apropriado, mas não relacionado à direção ou intervenções do tratamento; ou evidência de movimento terapêutico, mas nenhum Contrato negociado. Alguma consciência das implicações do contexto de facilitação.	Sem objetivo claro ou contrato de tratamento. As intervenções indicam pouca ou nenhuma direção de facilitação. Pouca consciência do significado do contexto.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

7. EFICÁCIA

5	4	3	2	1
Demonstra criatividade e eficácia e discorre a respeito das intervenções dentro do contexto da relação, do Contrato e do estágio do tratamento. As intervenções, na sua maioria, atingem os objetivos projetados. O facilitador monitora o efeito das intervenções nos clientes e responde a isso adequadamente.	Discorre a respeito das intervenções dentro do contexto da relação, do Contrato e do estágio do tratamento. As intervenções são moderadamente eficazes. Facilitador demonstra baixa sintonia com a resposta do cliente.	Demonstra dificuldade para discorrer a respeito das intervenções, que são contraproducentes ou ineficazes.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

8.COMPORTAMENTO ÉTICO

5	4	3	2	1
Demonstra alta consciência da própria prática profissional, do processo pessoal e se relaciona claramente com base nos princípios éticos.	Demonstra consciência limitada dos privilégios e limitações do treinamento, mas claramente se relaciona com base nos princípios éticos.	Demonstra baixa evidência de consciência das limitações e/ou princípios éticos.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

9. CAPACIDADE DE AUTOPERCEPÇÃO

5	4	3	2	1
Alta conscientização e compreensão do próprio processo e do respectivo impacto na intervenção.	Alguma consciência e compreensão do próprio processo e do respectivo impacto na intervenção.	Baixa consciência e compreensão do próprio processo e do respectivo impacto na intervenção .	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

10. ANÁLISE GLOBAL

5	4	3	2	1
Demonstra compreensão dos conceitos da Análise Transacional e evidencia a utilização da AT na relação de facilitação do processo.	Demonstra alguma compreensão e prática dos conceitos da Análise Transacional.	Demonstra baixa compreensão e prática dos conceitos da Análise Transacional.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

Anexo 3

PLANILHA DE PONTUAÇÃO 2ª. FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL Área das Ciências da Saúde	
Candidato:	
Planilha de Pontuação	
1. Identidade Pessoal e Profissional	
2. Estabelecimento e Manutenção de relacionamento OK/OK.	
3. Conteúdo Teórico da Ciências da Saúde em Análise Transacional	
4. Integração Teoria e Prática da Análise Transacional	
5. Clareza ao perceber o cliente	
6. Contratos e Direcionamento do Tratamento	
7. Eficácia	
8. Comportamento Ético	
9. Capacidade de Autopercepção	
10. Visão Global do Candidato	
TOTAL	

Anexo 4

FOLHA DE REGISTRO PARA A SEGUNDA FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL ÁREA EDUCACIONAL

CANDIDATO:

DATA:

Cada uma das dez áreas a seguir será classificada dentro de uma escala de 1 a 5 pontos. Assinale no espaço à direita a pontuação que melhor descrever o desempenho demonstrado pelo candidato

73

1. IDENTIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL

5	4	3	2	1
Pode articular e debater uma visão pessoal e social como educador congruente com a filosofia, a ética e a prática da Análise Transacional.	Pode demonstrar uma visão pessoal da educação, apresentando conexões com a filosofia, a ética e a prática da Análise Transacional.	Pequena evidência de uma visão pessoal da educação conectada com a filosofia e a prática da Análise Transacional.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

2. CONSCIÊNCIA DOS FATORES CULTURAIS E SOCIAIS E SEU IMPACTO NA APRENDIZAGEM

5	4	3	2	1
Demonstra uma prática educacional que leva em consideração as perspectivas históricas, culturais e sociais e promove, ativamente, o empoderamento dos estudantes dentro do seu contexto.	Demonstra consciência dos fatores histórico, cultural e social, sua prática educacional facilita o empoderamento dos estudantes.	Demonstra consciência dos fatores histórico, cultural e social, contudo utiliza superficialmente estes dados na sua prática educacional.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

3. RELACIONAMENTO EDUCACIONAL MODELADO PELA ATITUDE EU + VOCÊ, ALIANÇA EDUCACIONAL E PRÁTICA DE AUTORREFLEXÃO.

5	4	3	2	1
Demonstra um alto nível de trabalho colaborativo (Eu + Você) com respeito mútuo, empatia e autorreflexão, que promove a aprendizagem contínua.	Demonstra algumas maneiras colaborativas (Eu + Você) de trabalhar com respeito, empatia e alguma capacidade de autorreflexão.	Baixa evidência da atitude Eu + Você e não demonstra uma maneira positiva de trabalhar.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

74

4. AVALIAÇÃO DO CLIENTE E DAS NECESSIDADES CONTEXTUAIS; PLANEJAMENTO DE PROGRAMAS DE CURTO E LONGO PRAZO.

5	4	3	2	1
Faz avaliação precisa de uma ampla gama de necessidades de educação e desenvolvimento; faz planejamento crítico e criativo que apoia a otimização das aptidões dos indivíduos e dos grupos.	Faz avaliação que inclui uma variedade de necessidades e de problemas educacionais. Planeja apropriadamente, o que leva a resultados positivos de aprendizado.	Há limitada evidência de avaliação e planejamento apropriados.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

5. ESTABELECIMENTO DE METAS E OBJETIVOS ADEQUADOS E DE PROCESSOS CONTRATUAIS PARA ALCANÇÁ-LOS.

5	4	3	2	1
Objetivos congruentes com as filosofias da Educação e da Análise Transacional; as metas são apropriadas ao contexto e intensificam o aprendizado e o desenvolvimento dos participantes; a contratação é a várias mãos e promove colaboração e autonomia.	Alguma evidência de objetivos e metas apropriados e de alguma negociação de contratos que promovam sua efetiva realização.	Baixa percepção da complexidade das questões envolvidas na apropriada definição de objetivos/metast e na contratação.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

6. EFICÁCIA DA IMPLEMENTAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS EDUCATIVAS EM ANÁLISE TRANSACIONAL, CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE O SIGNIFICADO DAS INTERVENÇÕES; CAPACIDADE DE RESPOSTA À AVALIAÇÃO CONTÍNUA.

5	4	3	2	1
Os conceitos de Análise Transacional são utilizados implícita e explicitamente para intensificar o aprendizado; a metodologia atende a uma variedade de estilos e necessidades de aprendizagem; as questões do processo são reconhecidas e abordadas para alcançar resultados positivos; demonstra sensibilidade nos <i>feedbacks</i> e na avaliação.	Implementa programas demonstrando congruência e algum entendimento e habilidade na utilização dos conceitos da Análise Transacional; há diversas maneiras para promover os objetivos de aprendizagem. Alguma utilização da AT para tratar o processo; dá atenção à avaliação.	A implementação de estratégias educacionais não possui alcance e profundidade de compreensão. Conscientização e habilidades limitadas na utilização da AT na prática, na promoção do aprendizado e ao lidar com questões do processo. Uso mínimo da avaliação.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

7. CRIATIVIDADE E DESAFIO

5	4	3	2	1
Alto nível de flexibilidade, demonstra intuição, espontaneidade e pensamento criativo, incluindo a conscientização sobre as necessidades dos clientes, tanto para o desafio, quanto para o suporte.	Evidência de flexibilidade e da prática criativa, oferece aos clientes suporte e desafios suficientes.	Baixa flexibilidade.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

8. CONCEITUAÇÃO DA EDUCAÇÃO E DO APRENDIZADO EM TERMOS DA TEORIA DE ANÁLISE TRANSACIONAL

5	4	3	2	1
Demonstra compreensão e aplicação de uma ampla variedade de conceitos de Análise Transacional, incluindo diferentes abordagens e desenvolvimentos recentes. É capaz de discorrer a respeito e selecionar os conceitos e modelos apropriados aos contextos.	Conhecimento de uma variedade de conceitos e abordagens; alguma habilidade para selecionar e aplicá-los adequadamente.	Utiliza limitada variedade de conceitos e abordagens, há pequena evidência de aplicação.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

76

9. MODELOS E TEORIAS DE EDUCAÇÃO E APRENDIZAGEM EM RELAÇÃO À ANÁLISE TRANSACIONAL

5	4	3	2	1
Conhecimentos abrangentes do campo da Educação, no próprio campo (escola / educação de adultos / educação de pais, etc.). Tem consciência das teorias relevantes e pode integrá-las com a AT. Pode discorrer sobre ambas, AT e outras teorias.	É capaz de discorrer sobre as abordagens educacionais. Tem alguma capacidade para integrá-las com a teoria de AT.	Consciência de limitado alcance sobre as abordagens educacionais e alguma capacidade para fazer a integração com a AT.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

10. VISÃO GERAL DO CANDIDATO

5	4	3	2	1
Demonstra alto nível de capacidade e competência como um Analista Transacional Educador: há clara conexão entre teoria e prática.	Demonstra moderado nível de capacidade e competência como um Analista Transacional Educador: não há evidência clara de conexão entre teoria e prática.	Há limitada capacidade e competência como um Analista Transacional Educador: não há evidência de conexão entre teoria e prática.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

Anexo 5

PLANILHA DE PONTUAÇÃO 2ª. FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL ÁREA EDUCACIONAL	
Candidato:	
Planilha de Pontuação	
1. Identidade pessoal e profissional.	
2. Consciência dos fatores culturais e sociais e seu impacto na aprendizagem.	
3. Relacionamento educacional modelado pela atitude de sinergia Eu + Você, aliança educacional e prática de autorreflexão.	
4. Avaliação do cliente e do contexto.	
5. Estabelecimento de metas e objetivos adequados e de processos contratuais para alcançá-los.	
6. Eficácia da implementação das estratégias educativas de análise transacional, conscientização sobre o significado das intervenções; capacidade de resposta à avaliação contínua.	
7. Criatividade e desafio.	
8. Conceituação da educação e do aprendizado em termos da teoria de análise transacional.	
9. Modelos e teorias de educação e aprendizagem em relação à análise transacional.	
10. Visão geral do candidato.	
TOTAL	

Anexo: 06

**FOLHA DE REGISTRO PARA A SEGUNDA FASE DE CERTIFICAÇÃO
DO ANALISTA TRANSACIONAL
ÁREA ORGANIZACIONAL**

78

CANDIDATO:

DATA:

Cada uma das dez áreas a seguir será classificada dentro de uma escala de 1 a 5 pontos. Assinale no espaço à direita a pontuação que melhor descrever o desempenho demonstrado pelo candidato

1. IDENTIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL.

5	4	3	2	1
Tem capacidade para descrever suas próprias crenças e relacioná-las aos pressupostos filosóficos da Análise Transacional, demonstrando conhecer as implicações das identidades culturais, raciais, sociais no diagnóstico, no Contrato, no trabalho e na relação profissional.	Tem alguma capacidade para descrever suas próprias crenças e relacioná-las com os pressupostos filosóficos da Análise Transacional, demonstrando conhecer algumas das implicações das identidades culturais, raciais, sociais e a importância no diagnóstico, no Contrato, no trabalho e na relação profissional.	Tem reduzida capacidade para descrever suas próprias crenças e relacioná-las com os pressupostos filosóficos da Análise Transacional, e não demonstra conhecer as implicações das identidades culturais, raciais, sociais e a importância no diagnóstico, no Contrato, no trabalho e na relação profissional.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

2. INTERVENÇÕES EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL

5	4	3	2	1
Evidencia conexão empática com os clientes, incluindo a qualificação das perspectivas históricas, culturais da organização. Facilita o desenvolvimento na organização.	Evidencia conexão empática com os clientes, demonstrando alguma consciência das perspectivas históricas, culturais e sociais da organização. Facilita parcialmente o desenvolvimento na organização.	Pouca conexão empática com clientes e baixa ou vaga compreensão das perspectivas históricas, culturais e sociais da organização. Não há evidência de desenvolvimento na organização.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

3. CONTEÚDO TEÓRICO DO CAMPO DE ATUAÇÃO CORRELACIONADO À AT.

5	4	3	2	1
Demonstra conhecer algumas teorias e abordagens organizacionais e correlacioná-las com a teoria da Análise Transacional, incluindo suas diferentes abordagens, bem como desenvolvimentos recentes.	Demonstra algum conhecimento de algumas teorias e abordagens organizacionais e tem capacidade mediana de correlacioná-las com a teoria da Análise Transacional.	Demonstra ter conhecimento escasso de algumas teorias e abordagens organizacionais e limitada capacidade para correlacioná-las com a Análise Transacional.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

4. MANEJO DO PROCESSO E DA DINÂMICA GRUPAIS

5	4	3	2	1
Evidencia consciência da dinâmica dos grupos na prática. É capaz de nomear e conceituar os aspectos do processo grupal e planejar intervenções.	Evidencia alguma consciência da dinâmica dos grupos na prática.	Evidencia pequena ou nenhuma consciência da dinâmica dos grupos na prática.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

5. ANÁLISE, DIAGNÓSTICO E CONTRATAÇÃO

5	4	3	2	1
Analisa os contextos, os sistemas, as situações e as demandas do cliente com precisão, qualificando os aspectos importantes para contrato e intervenção adequados.	Analisa os contextos, os sistemas, as situações e a demanda do cliente com precisão, mas não qualifica os aspectos importantes.	Não demonstra consciência das questões importantes para intervenção e contrato.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

6. CONCEPÇÃO, PLANEJAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO

5	4	3	2	1
Demonstra capacidade para conceber, planejar e implementar métodos e programas adequados às necessidades de desenvolvimento e aprendizagem da organização.	Demonstra alguma capacidade para conceber, planejar e implementar métodos e programas adequados às necessidades de desenvolvimento e aprendizagem da organização.	Demonstra capacidade limitada para conceber, planejar e implementar métodos e programas adequados às necessidades de desenvolvimento e aprendizagem da organização.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

7. CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO DE RELACIONAMENTO OK/OK COM O CLIENTE.

5	4	3	2	1
Evidencia a habilidade para criação e manutenção de um relacionamento fundamentado em respeito e Oqueidade, adequado à aprendizagem e ao trabalho cooperativo.	Demonstra alguma habilidade para criação e manutenção de um relacionamento fundamentado em respeito e Oqueidade, adequado à aprendizagem e ao trabalho cooperativo.	Demonstra pequena ou nenhuma habilidade para criação e manutenção de um relacionamento fundamentado em respeito e Oqueidade, adequado à aprendizagem e ao trabalho cooperativo.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

80

8.COMPORTAMENTO ÉTICO

5	4	3	2	1
Demonstra alta consciência da própria prática profissional, do processo pessoal e se relaciona claramente com base nos princípios éticos.	Demonstra alguma consciência da própria prática profissional, do processo pessoal e há evidência limitada de relacionamento com base nos princípios éticos.	Demonstra consciência limitada da própria prática profissional, do processo pessoal e há baixa evidência de relacionamento com base nos princípios éticos.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

9. CAPACIDADE DE AUTOPERCEPÇÃO

5	4	3	2	1
Tem consciência do impacto dos seus processos pessoais sobre a sua prática profissional.	Tem alguma consciência do impacto dos seus processos pessoais sobre a sua prática profissional.	Baixa consciência do impacto dos seus processos pessoais sobre a sua prática profissional.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

10. VISÃO GERAL DO CANDIDATO

5	4	3	2	1
Demonstra compreensão dos conceitos da Análise Transacional e evidencia a utilização da AT na sua atuação profissional.	Demonstra alguma compreensão e prática dos conceitos da Análise Transacional.	Demonstra baixa compreensão e prática dos conceitos da Análise Transacional.	1	
			2	
			3	
			4	

			5
--	--	--	---

Anexo 7

PLANILHA DE PONTUAÇÃO 2ª. FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL Área Organizacional	
Candidato:	
Planilha de Pontuação	
1. Identidade Pessoal e Profissional	
2. Intervenções em Ambiente Organizacional.	
3. Conteúdo Teórico do campo de atuação correlacionado com a Análise Transacional	
4. Manejo do Processo e da Dinâmica Grupais	
5. Análise, Diagnóstico e Contratação	
6. Concepção, Planejamento e Implementação	
7. Criação e Manutenção de relacionamento OK/OK com o cliente.	
8. Comportamento Ético	
9. Capacidade de Autopercepção	
10. Visão Geral do Candidato	

TOTAL	
--------------	--

Anexo: 08

**FOLHA DE REGISTRO PARA A SEGUNDA FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA
TRANSACIONAL
ÁREA PSICOTERAPIA**

CANDIDATO:

DATA:

Cada uma das dez áreas a seguir será classificada dentro de uma escala de 1 a 5 pontos. Assinale no espaço à direita a pontuação que melhor descrever o desempenho demonstrado pelo candidato.

1. IDENTIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL.

5	4	3	2	1
Tem capacidade para descrever suas próprias crenças e relacioná-las aos pressupostos filosóficos da Análise Transacional, demonstrando conhecer as implicações das identidades culturais, raciais, sociais na avaliação, no Contrato, no trabalho e na relação terapêutica.	Tem alguma capacidade para descrever suas próprias crenças e relacioná-las com os pressupostos filosóficos da Análise Transacional, demonstrando conhecer algumas das implicações das identidades culturais, raciais, sociais e a importância na avaliação, no Contrato, no trabalho e na relação terapêutica.	Tem reduzida capacidade para descrever suas próprias crenças e relacioná-las com os pressupostos filosóficos da Análise Transacional, e não demonstra conhecer as implicações das identidades culturais, raciais, sociais e a importância na avaliação, no Contrato, no trabalho e na relação terapêutica.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

2. ESTABELECIMENTO E MANUTENÇÃO DE UM RELACIONAMENTO OK – OK.

5	4	3	2	1
Evidencia conexão empática com os clientes, incluindo a compreensão dos processos ulteriores (por exemplo, Jogos e Transações de Transferência e Contratransferência) e da	Evidencia conexão empática com os clientes. Apresenta alguma compreensão da dinâmica do relacionamento e compreensão da complexidade da relação terapêutica. Demonstra	Pouca evidência de conexão empática com clientes e baixa compreensão da complexidade da relação terapêutica	1	
			2	
			3	

complexidade da relação terapêutica. Demonstra apropriadamente a Proteção, Permissão e Potência no relacionamento.	apropriadamente a Proteção, Permissão e Potência no relacionamento.		4
			5

3. CONTEÚDO TEÓRICO DA PSICOTERAPIA EM AT.

5	4	3	2	1
Demonstra conhecer a teoria da Análise Transacional, incluindo diferentes tendências e abordagens, bem como desenvolvimentos recentes.	Demonstra conhecer várias abordagens importantes na Análise Transacional.	Demonstra ter conhecimento escasso da Análise Transacional – se restringindo-se à uma única abordagem.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

4. INTEGRAÇÃO NA TEORIA E PRÁTICA DA ANÁLISE TRANSACIONAL

5	4	3	2	1
Aborda a aplicação prática da teoria da AT em profundidade e com flexibilidade. Demonstra capacidade de integrar uma variedade de opções de tratamento e apoiar teoricamente a estratégia escolhida.	Aborda a aplicação prática da teoria de AT com alguma referência a diferentes opções.	Demonstra escassa habilidade em relacionar a prática com os aspectos teóricos da AT.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

5. CLAREZA AO PERCEBER O CLIENTE

5	4	3	2	1
Analisa as situações e os problemas com precisão, qualificando adequadamente os aspectos importantes para o processo do cliente.	Analisa as situações e os problemas, mas não está claro quanto à sua importância para o processo do cliente.	Não demonstra consciência das questões importantes do processo do cliente.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

6. CONTRATOS E DIRECIONAMENTO DO TRATAMENTO.

5	4	3	2	1
Contrato de tratamento com foco compartilhado	Contrato de tratamento com foco compartilhado	Sem objetivo claro ou contrato de tratamento. As	1	

apropriado, claramente relacionado à direção do tratamento, intervenções e as implicações do contexto terapêutico (configuração, duração, frequência, obrigações legais).	apropriado, mas não relacionado à direção ou intervenções do tratamento; ou evidência de movimento terapêutico, mas nenhum Contrato negociado. Alguma consciência das implicações do contexto terapêutico.	intervenções indicam pouca ou nenhuma direção de tratamento. Pouca consciência do significado do contexto terapêutico.	2
			3
			4
			5

7. EFICÁCIA

5	4	3	2	1
Demonstra criatividade e eficácia e discorre a respeito das intervenções dentro do contexto da relação, do Contrato e do estágio do tratamento. As intervenções, na sua maioria, atingem os objetivos projetados. O terapeuta monitora o efeito das intervenções nos clientes e responde a isso adequadamente.	Discorre a respeito das intervenções dentro do contexto da relação, do Contrato e do estágio do tratamento. As intervenções são moderadamente eficazes. Terapeuta demonstra baixa sintonia com a resposta do cliente.	Demonstra dificuldade para discorrer a respeito das intervenções, que são contraproducentes ou ineficazes.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

8.COMPORTAMENTO ÉTICO

5	4	3	2	1
Demonstra alta consciência da própria prática profissional, do processo pessoal e se relaciona claramente com base nos princípios éticos.	Demonstra consciência limitada dos privilégios e limitações do treinamento, mas claramente se relaciona com base nos princípios éticos.	Demonstra baixa evidência de consciência das limitações e/ou princípios éticos.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

9. CAPACIDADE DE AUTOPERCEPÇÃO

5	4	3	2	1
Alta conscientização e compreensão do próprio processo e do respectivo impacto na intervenção terapêutica.	Alguma consciência e compreensão do próprio processo e do respectivo impacto na intervenção terapêutica.	Baixa consciência e compreensão do próprio processo e do respectivo impacto na intervenção terapêutica.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

10. ANÁLISE GLOBAL

5	4	3	2	1
Demonstra compreensão dos conceitos da Análise Transacional e evidencia a utilização da AT na relação terapêutica.	Demonstra alguma compreensão e prática dos conceitos da Análise Transacional.	Demonstra baixa compreensão e prática dos conceitos da Análise Transacional.	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

Anexo 9

PLANILHA DE PONTUAÇÃO 2ª. FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL Área Psicoterapia	
Candidato:	
Planilha de Pontuação	
1. Identidade Pessoal e Profissional	
2. Estabelecimento e Manutenção de relacionamento OK/OK.	
3. Conteúdo Teórico da Psicoterapia em Análise Transacional	
4. Integração Teoria e Prática da Análise Transacional	
5. Clareza a perceber o cliente	
6. Contratos e Direcionamento do Tratamento	
7. Eficácia	
8. Comportamento Ético	

9. Capacidade de Autopercepção	
10. Visão Global do Candidato	
TOTAL	

Anexo 10

Planilha Consolidada de Classificação – 2ª. fase de Certificação

PLANILHA CONSOLIDADA DE CLASSIFICAÇÃO		
CANDIDATO:		
ÁREA:		
COMISSÃO DE CERTIFICAÇÃO – 2ª. FASE	CERTIFICADO (>25)	ADIADO (<25)
1.		
2.		
3.		
Total		
Média		

Coordenador da Comissão:
Assinatura
Local e data:

Anexo 11

Carta para o avaliador do trabalho escrito da 1ª. fase da certificação

Da: Diretoria de Docência

Data:

Caro

Obrigado por concordar em analisar e pontuar o trabalho escrito que constitui a 1ª. fase de certificação de Analista Transacional. O candidato tem a intenção de habilitar para a 2ª. fase (oral) em (data)

Candidato:

- Sua avaliação precisa basear-se nas diretrizes e nas escalas de pontuação constantes do Manual de Certificação
- Quando você completar sua análise e antes de escrever seu relatório, entre em contato comigo para me informar da sua decisão. Eu então vou lhe informar como proceder.
- Quando você escrever sua avaliação, é necessário incluir uma declaração clara da aprovação ou não do trabalho.
- Você escreverá sua avaliação em papel identificável e precisa assiná-la. Coloque a referência do candidato na sua avaliação e envie duas cópias para mim.
- Por favor, não faça nenhuma anotação ou sinalização no trabalho.
- Por favor, devolva o trabalho e sua avaliação identificada assinada (2 cópias) dentro do prazo acordado, ou no prazo de um mês a contar da data desta carta.

Eu aprecio você esteja fornecendo seu tempo e energia e agradeço pelo retorno rápido do trabalho.

Com os meus melhores cumprimentos

Diretoria de Docência

Anexo 12

Comunicação de resultado da 1ª. fase de certificação para o candidato.

Da Diretoria de Docência

Data:

Prezado (nome do candidato)

Por favor, verifique no arquivo anexo, seu trabalho escrito.

Se o seu trabalho foi aprovado, continue com o processo de solicitação para a 2ª. fase da certificação, apresentação oral, obedecendo às datas previstas no cronograma.

Se seu trabalho foi analisado por dois examinadores e eles decidiram adiar, verifique com seu Supervisor quais são os passos seguintes.

Atenciosamente,

Diretoria de Docência

Anexo 13– Formulário de Feedback do Candidato – 2ª. Fase de certificação

91

FEEDBACK DO CANDIDATO	
Candidato:	
Comissão de Certificação – 2ª. Fase	
Participantes	Feedback
1.	
2.	
3.	
Observações Gerais	
Pontos a Desenvolver	