

2015

# Bulletin 2015

Ausbildungs und Prüfungskommission (APK)  
Commission de Formation et d'Examens  
(CFE)



## Inhaltsverzeichnis

## Seitennummer

1.	Zusammensetzung der Ausbildungs- und Prüfungskommission (APK)	3
2.	Ziele des Bulletins der AKP	4
3.	Neuigkeiten aus der AKP	4
4.	Information über die Höhere Fachprüfung (HFP) Beraterin , Berater im Psychosozialen Bereich	5
5.	Kompetenzprofil des Niveaus « Praxiskompetenz in TA »	
6.	Neuigkeit aus der EATA	5
7.	Neuigkeiten aus dem PTSC	
	und ausserdem...	6
<b>Anhänge :</b>		
	- Fragebogen „Profil der Praxiskompetenz“	7
	- Profil der Praxiskompetenz	10

## 1. Zusammensetzung der Ausbildungs- und Prüfungskommission (APK)

Elisabeth Winterberger, die der Kommission 2014 beigetreten war, musste ihr Mandat aus gesundheitlichen Gründen beenden. Wir bedauern ihren Weggang sehr und wünschen ihr alles Gute! Irene Kaufmann und Daniela Sonderegger-Dürst, beide aus dem Feld Beratung, sind neu Mitglieder der APK.

Daniela wurde im September begrüsst, Irene war aus terminlichen Gründen verhindert und wird dann im Mai 2016 dabei sein.

Die Porträts und die Qualifikationen der Mitglieder:

 <p>Anne Bonvin, M.A. &amp; CTA-E Erwachsenenbildung und Pädagogik Präsidentin anne.bonvin3@bluewin.ch</p>	 <p>Maya Bentele, TSTA-O/C Organisation und Beratung maya@bentele.ch</p>	 <p>Raquel Boronat, CTA-E &amp; CTA-P Erwachsenenbildung und Pädagogik Psychotherapie/Klinik raquel.boronat@bluewin.ch</p>
 <p>Irene Kaufmann, CTA-C Beratung irenekaufmann@bluewin.ch</p>	<p>Daniela Sonderegger-Dürst, TSTA-C / Beratung  Praxis- unterdemdach@bluewin.ch</p>	

## 2. Ziele des Bulletins der AKP

Die wichtigste Zielsetzung dieses Bulletins ist die Verbreitung von Informationen und Empfehlungen, die mit der Ausbildung, den Examen, der Forschung und der Anerkennung der TA in Zusammenhang stehen.

Es wird einmal pro Jahr allen TA-Lehrenden der SGTA zugestellt und dient auch dazu, die Beziehungen zwischen den AusbilderInnen und der Kommission entstehen zu lassen und zu pflegen.

## 3. Neuigkeiten aus der APK

Die folgenden 5 Ziele mit Ausblick auf 2017 wurden 2014 festgelegt und anfangs 2015 überprüft und verfeinert. Sie helfen uns, unsere Projekte zielgerichtet zu verfolgen:

### ***Kernkompetenzen der Grundausbildung « Praxiskompetenz » und die Umsetzung***

1. Evaluieren wie die Deutschschweizer und die Westschweizer Lehrenden das Kompetenzprofil des Niveaus « Praxiskompetenz » nutzen
- 1.1 Die Schweizer TA-Ausbildner/innen informieren, dass die APK bei Fragenstellungen rund um die Kernkompetenzen Ansprechpartner ist.

**Nächster Schritt**, der am 18. Mai 2015 festgelegt wurde:

Bei den Lehrenden eine Meinungsumfrage durchführen, um ihre Ansichten zum Thema „Kompetenzprofil Praxiskompetenz“ zu erheben. Im Anhang des Bulletins ist der dazugehörige Fragebogen beigefügt.

### ***Zusammenarbeit zwischen APK und PTSC<sup>1</sup> der EATA***

2. Entwickeln, wie die APK eine Verbindung zwischen den Schweizer Lehrenden und dem PTSC herstellen kann
- 2.1 Kommunikationskanäle zwischen den beiden Gremien entwickeln
- 2.2 Überlegen, wie gewährleistet werden kann, dass die APK wahrgenommen wird in der Rolle als **die** Schaltstelle zur EATA sowie als zuständiger Ansprechpartner für die Schweizer Lehrenden.

### ***Kontaktstelle***

3. Sich als Ort positionieren, wo die Lehrenden ihre Fragen und ihre Probleme austauschen können und Unterstützung für ihre Fragestellungen bekommen.

### ***Anerkennung unseren Ausbildungen durch die BSO und die SGfB***

- 4.1 Die Gespräche mit der BSO und der SGfB fortsetzen
- 4.2 Zwei Arbeitsgruppen (Task Force) bilden, um die Dossiers für die Verhandlungen mit diesen zwei Institutionen vorzubereiten.

### **Laufende Tätigkeiten:**

- Bulletin 2015
- In Verbindung sein mit der SGTA, der EATA, dem BSO- der SGfB,...
- Budget und Berichte usw..

Wir möchten euch auf dem Laufenden halten bezüglich unserer Projekte und euch ermöglichen bei Bedarf unsere Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

---

<sup>1</sup> Professional Training Standards Committee

#### **4. Information über die Höhere Fachprüfung (HFP) Berater, Beraterin im psychosozialen Bereich mit eidgenössischem Diplom HFP**

Bis 2016 ist es im Rahmen der Übergangsbestimmung für die Höhere Fachprüfung für die CTA's noch möglich, die verkürzte Höhere Fachprüfung (HFP) in Deutsch, Französisch und Italienisch abzulegen. (Informationen dazu siehe [www.sgfb.ch](http://www.sgfb.ch))

#### **5. Kompetenzprofil „Praxiskompetenz in TA“**

Das Kompetenzprofil „Praxiskompetenz in TA“ wurde schon im Bulletin 2011 vorgestellt. Im Anhang ist das Dokument beigefügt.

Zur Erinnerung: Franz Liechti hat gemeinsam mit anderen die Kompetenzen zusammengetragen und dieses Dokument erstellt.

Ziele dieser Arbeit waren:

- Kompetenzen definieren, die am Ende einer dreijährigen TA-Ausbildung erreicht sein müssen.
- Diejenigen, die auf dieser Grundlage die Bestätigung der Praxiskompetenz der SGTA erreicht haben, erhalten damit die Basis, eine Kurzausbildung für die Erlangung des Fachausweises Erwachsenenbildner/Erwachsenenbildnerin der Schweizer Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB) zu machen.

Noch offen blieb bis jetzt, wie dieses Kompetenzprofil von den Schweizer TA-Lehrenden genutzt wird. Deshalb haben wir uns entschieden, eine Umfrage zu diesem Thema durchzuführen. Dazu haben wir einen Fragebogen entwickelt. Dieser ist, zusammen mit dem Kompetenzprofil, im Anhang.

Wir bitten euch, diesen Fragebogen anonym auszufüllen und sobald wie möglich, jedoch vor dem **1. Dezember 2015** per Email Tanya Diethelm zu senden: [tanya.diethelm@dmf.ch](mailto:tanya.diethelm@dmf.ch)

#### **6. Neuigkeiten aus der EATA**

Seit einiger Zeit gibt es das TA World Committee of Standards (TAWCS). Diese Gruppe trifft sich einmal jährlich und tauscht sich aus über die Ausbildungsstandards der EATA, ITAA und FTAA. Es soll gewährleisten, dass die TA-Ausbildungen international gegenseitig anerkannt werden. Weitere Informationen zu aktuellen Entwicklungen in der EATA sind im Bericht der EATA-Delegierten im INFO 2/15 enthalten.

#### **7. Neuigkeiten aus dem PTSC**

##### **CTA-Trainer**

Das Pilotprojekt (TEvW Pilot Project) wurde evaluiert und abgeschlossen. Die Überarbeitung des Prüfungsprozesses für das CTA-Trainer Examen ist im Gange. Es wurde eine Task Force gegründet, die den Auftrag hat, das Prüfungsverfahren nochmals zu überdenken. Es ist geplant, im Prüfungshandbuch ein Kapitel dazu aufzunehmen. Noch offen ist, wie der Titel in Zukunft lauten wird.

### **Und ausserdem...**

Wir freuen uns auf eure Antworten zu unserem Fragebogen, sowie auf Ideen und Anregungen, zu Ausbildung, Prüfung oder zum Bulletin 2015.

Wir bedanken uns auch bei allen, die uns Kommentare zum Bulletin 2014 gesendet haben.

Wir wünschen euch einen schönen Herbst und freuen uns von euch zu hören!

Maya Bentele, Anne Bonvin, Raquel Boronat und Daniela Sonderegger-Dürst

Übersetzung : Brigitte Cottens und Maya Bentele

### **Und zum Schluss...**

*Wissen redet, Weisheit aber lauscht*  
*Jimi Hendrix*

# Anhänge

## Fragebogen zum TA-Kompetenzprofil „Praxiskompetenz“

Bitte kreuzt das zutreffende Feld bei jeder Frage an:

- 1: trifft nicht zu
- 2: trifft eher nicht zu
- 3: teils-teils
- 4: trifft eher zu
- 5: trifft zu

---

### Fragen

---

#### Das TA-Kompetenzprofil „Praxiskompetenz“

Dieses Profil entspricht den Anforderungen der 3-jährigen TA-Grundausbildung „Praxiskompetenz“.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Dieses Profil ermöglicht die erworbenen Kompetenzen des Niveaus „Praxiskompetenz“ von dem Kompetenzprofil des CTA's zu unterscheiden.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Dieses Profil erlaubt mir die Ziele der Ausbildung meiner Trainees neu anzupassen.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Andere Bemerkungen über dieses Profil:

.....

.....

.....

.....

#### Die 3-jährige Grundausbildung „Praxiskompetenz“ meines Institutes

Die Ausbildung, die ich meinen Trainees anbiete, ermöglicht sämtliche im Profil beschriebene Fähigkeiten zu entwickeln.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Wenn nicht, welche Änderungsvorschläge gibt es?

.....

.....

.....

.....

.....



## Nutzen und Anwendung des Profils

Dieses Profil hat mich motiviert, die Ziele meiner TA-Grundausbildung nochmals zu überprüfen.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Dieses Profil ermöglicht die Aktualisierung der Ziele der in meinem Institut angebotenen Ausbildung.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Ich bin der Meinung, dass dieses Profil eine positive Auswirkung auf das Ausbildungsangebot meines Instituts hat.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Ich bin der Meinung, dass dieses Profil die Ausbildungsangeboten in den verschiedenen TA-Instituten besser vergleichbar machen wird.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Andere Bemerkungen über dieses Thema?

.....  
.....  
.....  
.....

\*\*\*\*\*

Vielen Dank, dass du dir Zeit genommen hast, den Fragebogen auszufüllen und ihn bis 1. Dezember 2015 an untenstehende Adresse zu senden!

**Tanya Diethelm** : [tanya.diethelm@dmf.ch](mailto:tanya.diethelm@dmf.ch)

Die Daten der Fragebögen werden anonym verarbeitet. Die Ergebnisse der Analyse werden den allen Schweizer TA-Lehrenden zur Verfügung gestellt.

ATTESTATION DE FORMATION DE BASE EN ANALYSE TRANSACTIONNELLE - PROFIL DE COMPÉTENCES	
Praxiskompetenz Transaktionsanalyse Version de Franz Liechti	Compétences pratiques en AT Version retravaillée par Anne Bonvin à partir de la traduction proposée/ E. Papaux
<p>Die Definition von „Kompetenz“, auf die ich mich stütze, stammt aus den Arbeiten von Guy LE BOTERF : <i>„Eine kompetente Person ist in der Lage, in einem bestimmten Kontext wirkungsvoll zu handeln, indem sie aus zweifachen Ressourcen auswählt und auf diese zurückgreift : persönliche Ressourcen (Kenntnisse, Können, Qualitäten, Kultur, emotionale Ressourcen) und Ressourcen aus dem Netzwerk (Datenbank, Dokumentations-Netze, Experten-Netzwerke, ...).</i></p> <p><i>In dieser Sichtweise ist es nicht ausreichend, dass die Person die nötigen Ressourcen besitzt, um „kompetent“ zu sein, sondern sie muss in der Lage sein, diese in immer neuen Kombinationen zu organisieren und zu mobilisieren , um so mit professionellen Situationen umgehen zu können, wobei sie den Kriterien, die mit der Situation verbunden sind, Rechnung trägt“</i></p> <p>Auszug aus : LE BOTERF, Guy - Ingénierie et évaluation des compétences - Paris : Editions d'organisation, 2006. De quel concept de compétence avons-nous besoin ? Qu'est-ce qu'un professionnel compétent, p. 28. ISBN 2-7081-3725-5</p> <p><b>Einleitung</b></p> <p>Männer und Frauen, die die dreijährige Grundausbildung zur Praxiskompetenz Transaktionsanalyse abgeschlossen haben, verfügen über folgende Kompetenzen, die sie befähigen, sich in ihrem Berufsfeld professionell, ressourcenbewusst und lösungsorientiert zu bewegen:</p>	<p>La définition de « compétence » à laquelle je me suis référée se situe dans la lignée des travaux de Guy LE BOTERF : <i>« Une personne compétente est une personne qui sait agir avec pertinence dans un contexte particulier, en choisissant et en mobilisant un double équipement de ressources ; des ressources personnelles (connaissances, savoir-faire, qualités, culture, ressources émotionnelles ...) et des ressources de réseaux (banque de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise...).</i></p> <p>Dans cette démarche, <i>« il n'est pas suffisant que la personne possède des ressources pour être « compétente », il faut qu'elle soit capable de les organiser et de les mobiliser en combinaisons pertinentes pour gérer des situations professionnelles en prenant en compte les critères de réalisation qui lui sont liés »</i></p> <p>Tiré de : LE BOTERF, Guy - Ingénierie et évaluation des compétences - Paris : Editions d'organisation, 2006. De quel concept de compétence avons-nous besoin ? Qu'est-ce qu'un professionnel compétent, p. 28. ISBN 2-7081-3725-5</p> <p><b>Préambule</b></p> <p>Toute personne obtenant l'Attestation de base en Analyse Transactionnelle (A.T.) à la fin d'une formation de trois ans dispose de compétences que nous explicitons ci-dessous. Elles lui permettent d'exercer sa profession en mettant à profit son potentiel tout en étant capable de développer des stratégies orientées vers la recherche de solutions.</p>

<p>In fünf Bereiche geordnet handelt es sich um folgende Kompetenzen:</p> <p><b>Bereich Selbstkompetenz</b>  <b>Kompetenzen im Umgang mit sich selbst</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mit sich selbst als Person angemessen kongruent und authentisch sein und die anderen in ihrem Wert anerkennen</li> <li>– Bewusstheit über biographische Prägungen und Kenntnis des eigenen “psychologischen Profils“ erlangen</li> <li>– Eigene Stärken benennen und einsetzen können</li> <li>– Sich der eigenen Schwächen bewusst sein und sich nötigenfalls Unterstützung holen können</li> <li>– Anstelle von destruktiven Verhaltensweisen konstruktive Strategien einsetzen</li> </ul>	<p>Classées en cinq domaines, ces compétences sont les suivantes :</p> <p><b>Domaine des compétences personnelles</b>  <b>Comportement personnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Agir de manière congruente avec ses valeurs personnelles tout en respectant celles des autres</li> <li>– Avoir conscience de son histoire de vie et de son « profil psychologique »</li> <li>– Mobiliser ses qualités personnelles, ses capacités de réflexion et ses potentialités d'évolution</li> <li>– Etre conscient de ses points faibles et savoir demander du soutien</li> <li>– Exploiter des stratégies constructives afin de se prémunir de comportements destructifs</li> </ul>
<p><b>Kompetenzen im angemessenen Umgang mit ethischen Fragestellungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die ethischen Grundhaltungen der TA verstanden haben und in der eigenen Praxis anstreben</li> <li>- Genügend Bewusstheit, auf ethisch relevante Punkte aufmerksam zu werden und wenn nötig Unterstützung zu suchen</li> <li>- Schutz bieten in Bezug auf schädigendes Verhalten</li> <li>- Selbstreflexion und Selbsteinschätzung in Supervision und Intervision und kontinuierliche Weiterbildung als Instrumente der persönlichen Qualitätssicherung nutzen.</li> </ul>	<p><b>Questionnement éthique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comprendre les principes éthiques de base de l'AT</li> <li>– Aspirer à l'application d'une attitude éthique de base dans ses pratiques</li> <li>– Prendre conscience de dilemmes éthiques et rechercher du soutien si nécessaire</li> <li>– Offrir de la protection pour prévenir les comportements négatifs</li> <li>– Recourir à la supervision, l'intervision et la formation continue en tant que moyen de s'auto évaluer</li> <li>– Développer une pratique réflexive</li> <li>– Evaluer la qualité et l'efficacité de ses prestations</li> </ul>
<p><b>Bereich Sozialkompetenz</b>  <b>Kompetenzen im Gestalten von Beziehungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beziehungsgestaltung „auf Augenhöhe“, die im Gegenüber eine gleichwertige Person anerkennt</li> <li>- Gespräche führen und Kommunikation auch in schwierigen Situationen aufrecht erhalten</li> <li>- Klarheit schaffen können in Bezug auf Rollen, Aufgaben und gemeinsame Ziele</li> <li>- Bewusster und förderlicher Umgang mit Feedback</li> <li>- Mit unterschiedlichen Persönlichkeiten kooperieren können</li> <li>– Situativ angemessene Authentizität im Umgang und Ausdruck von Gefühlen leben</li> </ul>	<p><b>Domaine des compétences sociales</b>  <b>Etablissement des relations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Etablir et maintenir des relations de partenariat significatives et pertinentes</li> <li>– Conduire des entretiens et maintenir une communication même dans des situations difficiles</li> <li>– Analyser les rôles respectifs, les tâches et les buts communs</li> <li>– Etablir des relations constructives, conscientes et ouvertes aux critiques</li> <li>– Coopérer avec des personnes de différents types de personnalités</li> <li>– Gérer des situations émotionnellement difficiles</li> </ul>

<p><b>Kompetenzen im Begleiten von Gruppenprozessen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Über Wissen und Erfahrung bezüglich Struktur und Dynamik von Gruppen verfügen</li> <li>- So viel bearbeitete Erfahrungen gesammelt haben, um fähig zu sein, Gruppenprozesse als leitende oder teilnehmende Person aktiv und förderlich zu gestalten</li> <li>- Unterschiedlichkeiten einer Gruppe als Bereicherung wahrnehmen und nutzbar machen</li> <li>- Gruppenregeln als Instrument Mittel zur Effektivität einer Arbeitsgruppe einsetzen</li> <li>- Kontextuelle, kulturelle und sozio-ökonomische Hintergründe berücksichtigen</li> </ul>	<p><b>Facilitation des processus de groupe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appliquer des savoirs et expériences relatifs à la structure et la dynamique de groupe</li> <li>- Gérer activement et favorablement les processus de groupe en tant qu'animateur</li> <li>- Adopter une attitude constructive en tant que participant/e d'un groupe</li> <li>- Exploiter la diversité d'un groupe en considérant les différences comme sources d'enrichissement</li> <li>- Appliquer les règles de fonctionnement de groupe de manière à augmenter l'efficacité du travail de groupe</li> <li>- Prendre en considération le contexte culturel et socio-économique des membres du groupe</li> </ul>
<p><b>Kompetenzen im Umgang mit Konflikten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei Konflikten beziehungsorientiert Lösungen finden</li> <li>- In einer wertschätzenden Art und Weise Kritik geben und Kritik annehmen</li> <li>- Eine Konfliktkultur aufbauen, in der Konflikte als Chancen und Potenzial zur Veränderung wahrgenommen und genutzt werden</li> <li>- Lähmende und destruktive Konfliktausgänge vermeiden</li> </ul>	<p><b>Gestion des conflits</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faciliter la résolution de conflit en préservant la relation</li> <li>- Gérer les conflits en facilitant l'émergence de solution</li> <li>- Transmettre des critiques de manière constructive et être capable d'en accepter</li> <li>- Opter pour une culture dans laquelle les conflits sont perçus comme des opportunités au changement et exploiter leurs potentialités</li> <li>- Résoudre les conflits en fermant les issues paralysantes et destructives</li> </ul>
<p><b>Bereich Methodenkompetenz</b></p> <p><b>Kompetenzen im Erfassen von Arbeitssituationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einschätzen und nutzen der Möglichkeiten und Ressourcen von konkreten Situationen</li> <li>- Beurteilen des Entwicklungspotentials und dessen Grenzen in konkreten Berufssituationen</li> <li>- Intuitivem Erfassen Raum geben und daraus Strategien und konkrete Vorschläge entwickeln</li> </ul>	<p><b>Domaine des compétences méthodologiques</b></p> <p><b>Perception des situations de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluer et exploiter les possibilités et les ressources de situations concrètes</li> <li>- Evaluer les possibilités et les limites d'évolution de situations professionnelles concrètes</li> <li>- Développer des stratégies positives et proposer des actions concrètes en faisant confiance à son intuition</li> </ul>
<p><b>Kompetenzen im Beraten und Unterstützen von anderen Personen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablieren einer wertschätzenden Gesprächsatmosphäre</li> <li>- Mit verschiedenen Kommunikationsmodellen Kontakt schaffen und aufrecht erhalten</li> <li>- Aktiv zuhören, dem Gegenüber Vertrauen und Unterstützung anbieten</li> <li>- Ressourcen erkennen und fördern</li> <li>- Effektive und zielgerechte Interventionen planen, einsetzen und evaluieren</li> </ul>	<p><b>Conseil et soutien d'autres personnes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer un climat de confiance favorable à l'expression</li> <li>- Etablir et maintenir la relation au moyen de différentes stratégies de communication</li> <li>- Ecouter activement, rassurer, soutenir la personne</li> <li>- Reconnaître et encourager l'exploitation des ressources</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- In festgefahrenen Situationen neue Optionen entwickeln</li> <li>- Mit klaren Abmachungen Erwartungen und Bedingungen klären</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Planifier, mettre en œuvre et évaluer ses interventions en fonction des objectifs fixés</li> <li>– Développer de nouvelles options lors de situations figées</li> <li>– Clarifier les attentes et les conditions grâce à des contrats clairs</li> </ul>
<p><b>Kompetenzen in Bezug auf Lehren und Lernen</b></p> <p><b>Ausbilden und Lehren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausgewähltes Grundwissen über Lehr- und Lernprozesse haben und praxisbezogen einsetzen</li> <li>- Über Kenntnisse von Motivationstheorien und Veränderungsprozessen verfügen und anwenden</li> <li>- Bildungsbedürfnisse wahrnehmen und entsprechende Interventionen planen können</li> <li>- Den eigenen Lernstil kennen und von anderen Lernstilen unterscheiden können und die darin angelegten Ressourcen stärken</li> <li>- Verschiedene Methoden der Evaluation entwickeln und nutzen</li> </ul>	<p><b>Domaine des compétences pédagogiques et didactiques</b></p> <p><b>Enseignement et apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Disposer de savoirs fondamentaux sur les processus d’enseignement et d’apprentissage et les mobiliser dans ses pratiques</li> <li>– Renforcer la motivation des apprenants et soutenir les processus de changement</li> <li>– Percevoir les besoins de formation des apprenants et planifier les interventions de formation en conséquence</li> <li>– Exploiter les ressources de son propre style d’apprentissage et être capable de le différencier des autres styles d’apprentissage</li> <li>– Développer et utiliser diverses méthodes d’évaluation</li> </ul>
<p><b>Bereich Fachkompetenz</b></p> <p><b>Kompetenzen im Wissen und Umsetzen von transaktionsanalytischen Modellen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die zentralen Modelle der Transaktionsanalyse kennen, in Selbsterfahrung erlebt haben und einsetzen können</li> <li>- Eigene Verhaltensweisen und Kommunikationsmuster mit transaktionsanalytischen Modellen entschlüsseln</li> <li>- Die zentralen transaktionsanalytischen Modelle im jeweiligen beruflichen Kontext bewusst anwenden und reflektieren</li> <li>- Die Wirkungen der transaktionsanalytischen Modelle im jeweiligen Umfeld kennen und einschätzen</li> </ul>	<p><b>Domaine des compétences professionnelles</b></p> <p><b>Connaissance et mise en pratique des modèles de l’A.T.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Exploiter les modèles de base de l’A.T. après les avoir expérimentés dans un processus de développement personnel</li> <li>– Décrypter ses comportements et modes de communication à travers les apports de l’A.T.</li> <li>– Appliquer les modèles de base de l’A.T. dans son contexte professionnel</li> <li>– Evaluer l’impact des modèles de l’A.T. après les avoir expérimentés</li> </ul>
<p><b>Kompetenzen im eigenen Berufsfeld</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durch die Aneignung der transaktionsanalytischen Modelle vertiefte Einsicht (Metaebene) in die Eigenheiten des jeweiligen Berufsfeld erarbeiten können</li> <li>- Die eigene Arbeit als Teil eines grösseren Systems erkennen und dessen Mög-</li> </ul>	<p><b>Compétences liées aux spécificités du domaine professionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Analyser, dans une posture méta, son contexte professionnel, en utilisant les modèles de l’A.T.</li> <li>– Tenir compte du fait que la fonction professionnelle fait partie d’un système complexe influençant les relations interpersonnelles et les possibilités d’actions</li> </ul>

<p>lichkeiten und Grenzen in Bezug zur eigenen Wirksamkeit setzen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mit den Modellen der Transaktionsanalyse Stärken, Ressourcen und Entwicklungsbedarf einer Situation erkennen und beschreiben können.</li> <li>- Zwischen den transaktionsanalytischen Modellen und anderen berufsspezifischen Methoden Zusammenhänge herstellen können.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Analyser et décrire les points forts, les ressources et les opportunités de développement d’une situation en se fondant sur les modèles de l’A.T.</li> <li>– Etablir des liens entre les modèles de l’A.T., d’autres théories ou méthodes spécifiques et son contexte professionnel</li> </ul>
---	---

Août 2011/ Franz Liechti-Genge et Anne Bonvin

## RÉFÉRENCES UTILISÉES

### LIVRES

EFFE (Espace de femmes pour la formation et l’emploi). *Kompetenzen, Portfolio – von der Biografie zum Projekt*, Lausanne: Editions d’En Bas, 2001

GUITTET, André. *Développer les compétences*, Paris : ESF, 1998

LE BOTERF, Guy. *De la compétence à la navigation professionnelle*, Paris : Editions d’Organisation, 1997

LE BOTERF, Guy. *Construire les compétences individuelles et collectives*, Paris : Editions d’Organisation, 2010

LE BOTERF, Guy. *Ingénierie et évaluation des compétences*, Paris : Editions d’Organisation, 2006

LÖWISCH, Dieter-Jürgen. *Kompetentes Handeln*, 2000

PERRENOUD, Philippe. *Dix nouvelles compétences pour enseigner*, Paris : ESF, 1999

SANSREGRET, Marthe. & ADAM, Dyane, *Compétences transférables*, PLUS, Ontario : Editions Hurtubise, 1996

*Guide de la formation continue professionnelle continue*, Charmey : Editions J-M Blanc, SA, Mise à jour 2010/2011

### PERIODIQUES

FURRER, Hans : *Ressourcen – Kompetenzen – Performanz*, AEB-Reihe « Aus der Praxis für die Praxis“ Nr. 23

BSO Journal 1/2011: *Kompetenzorientierung – die Performance im Fokus*

AEB UpDate Nr. 1 / April 2010

### HYPERLINK

[http:// admin.ch](http://admin.ch) : Loi sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (Etat le 1 janvier 2011)

<http://alpin.pro/competencerelat.html> : De quelles compétences relationnelles parle-t-on ?

<http://www.cra-arc.gc.ca/crrs/cmptncy/2008/rnb-fr.html> : Le répertoire des compétences de l’Agence du revenu du Canada (ARC)

<http://www.Cadredesante.com> : RUFIN, Frédéric, Une définition de la compétence professionnelle, 2007 & DURAND Charline, Savoir être et compétences, 2008

[http://www.cedip.equipement.gouv.fr/spip.php?page=article\\_print&id\\_article=188](http://www.cedip.equipement.gouv.fr/spip.php?page=article_print&id_article=188) : AYMARDS, Gilles & de DIVONNE, Philibert, Comment réaliser un référentiel de compétences individuelles ?, 2011

<http://www.educnet.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> : Pour aller plus loin sur la notion de compétences

<http://www.edudoc.ch/sttic/web/arbeitur> : CDIP: Directives pour la mise en œuvre de la maturité spécialisée, orientation pédagogique, Etat du 30 avril 2007

<http://www.enep.ca/observatoire/docs/telescope/volume12-15/telv13n1evaluation.pdf> : MARCEAU, André & DORE, Guylaine, L'évaluation de programmes à la fonction

<http://www.fluck-compences.com> : FLUCK, Claude, Repères pour élaborer un Référentiel Métier, un Référentiel de Compétences et un Référentiel de Formation, 2010

<ftp://ftp.geneve.ch/oofp/competence-manuel.pdf> : Le référentiel de compétences-clés

[www.indicerh.net/.../mundetis/3approches%20 competence.doc](http://www.indicerh.net/.../mundetis/3approches%20competence.doc) : *Dossier Gestion des compétences (ce lien n'est plus actif) – Le dossier consulté a été « remplacé » par un dossier nommé : Rédiger les référentiels de compétences. Auteure : Elisabeth Lecoeur. Hyperlink : http://* [www.mundetis-competences.com/docs\\_actus/1311175122\\_redigerrefcomp.pdf](http://www.mundetis-competences.com/docs_actus/1311175122_redigerrefcomp.pdf)

[http://www.labset.net/~georges/des\\_tardif-competence.def.pdf](http://www.labset.net/~georges/des_tardif-competence.def.pdf) : GOERGES, François, Les compétences - définition, août 2007

<http://psynergie.ch/Pedagogie-Culture-Societe/DidactiqueMethodologie/CompetencesProfessionnellesGlobales.pdf> : VOIROL, Christian, Les compétences professionnelles globales

<http://www.savoirsocial.ch> : Plan de formation relatif à l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'assistante socio-éducative / d'assistant socio-éducatif du 16 juin 1995 avec adaptations du 2 décembre 2010, SAVOIR SOCIAL, Organisation faîtière du monde du travail du domaine social

<http://www.vd.ch/fr/themes/formation/gymnase/ecole-de-culture-generale-et-de-commerce/options/socio-educative/formation-dassistant-socio-educatif-en-ecole-ase-ii-competences-methodologiques/> : Compétences sociales et personnelles/Compétences méthodologiques/ Compétences professionnelles/ du programme de formation des assistants socio-éducatifs du niveau



