

## **Berufsbegleitende Weiterbildung in organisationaler Transaktionsanalyse**

**– Zertifizierungsmöglichkeit: TA-Coach/TA-Berater\*in (DGTA) –**

**Persönliche und professionelle Kompetenzen entwickeln – Beratungs- und Coachingfähigkeiten erweitern – wirksam Menschen führen.**

### **Für wen ist dieses Programm?**

Dieses Programm richtet sich an Führungspersonen, Beratende und Fachexpert\*innen, die mit unterschiedlichen Menschen arbeiten und ihre persönlichen und professionellen Kompetenzen entwickeln wollen: Mitarbeitende aus Profit- und Non-Profit-Organisationen, Führungs- und Personalverantwortliche, Projektleitende, Lehrende & Auszubildende sowie Coaches & Mentoren, die ihre Beratungs- und Coachingfähigkeiten erweitern wollen.

### **Warum diese Weiterbildung buchen?**

Die Weiterbildung bietet Raum für persönlich-professionelle Entwicklung und adressiert mit einem organisationalen Fokus Fragestellungen und Phänomene aus der Praxis von Profit- und Non-Profit-Organisationen.

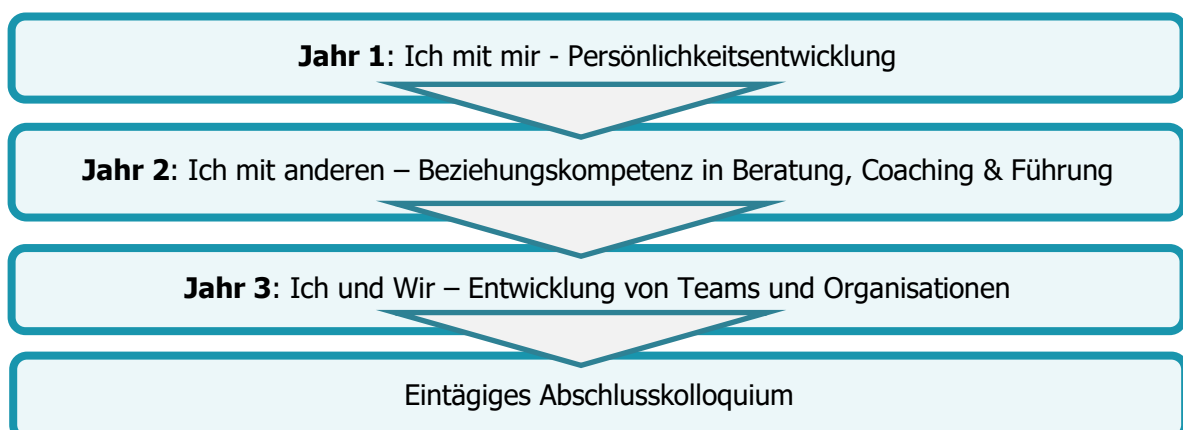
- Sich selbst reflektieren und das eigene Potenzial entfalten
- Das eigene Gewordensein in den Blick nehmen und daraus für heute lernen
- Kommunikationsstrategien erweitern und Gespräche zielorientiert führen
- Beratungs-, Coaching- und Führungsprozesse beziehungsorientiert und wirksam gestalten
- Die eigenen (professionellen) Rollen reflektieren und angemessen in Besitz nehmen
- Konflikte besser verstehen und Lösungen entwickeln
- Motivationen von Menschen und Organisationen verstehen
- Beziehungskompetenzen erweitern und in spezifischen Settings einsetzen
- Die konstruktive Zusammenarbeit in Gruppen und Teams fördern
- Dynamiken in Teams besser verstehen und wirksam Einfluss nehmen

In einem geschützten Rahmen verknüpfen wir fundierte Theorie mit Fallbeispielen aus der Praxis, probieren konkret verschiedene Ansätze und Methoden aus und lernen von- und miteinander.

## Aufbau und Organisation der Weiterbildung

|                               |   |  |
|-------------------------------|---|--|
| Aufbau der Weiterbildung      | Dreijährige, aufeinander aufbauende Weiterbildung, jahresweise buchbar, Start jeweils zum 1. Modul des Jahres möglich: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Jahr 1</u>: Ich mit mir – Persönlichkeitsentwicklung</li> <li>• <u>Jahr 2</u>: Ich mit anderen – Beziehungskompetenz in Beratung, Coaching und Führung</li> <li>• <u>Jahr 3</u>: Ich und Wir – Entwicklung von Teams und Organisationen, endet mit eintägigem Abschlusskolloquium</li> </ul> |  |
| Umfang                        | 10 Weiterbildungstage pro Jahr: 5 Module à 2 Tage, im Abstand von ca. 2 Monaten, eintägiges Abschlusskolloquium am Ende von Jahr 3  |  |
| Voraussetzungen zur Teilnahme | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an einem TA 101-Einführungskurs</li> <li>• Persönliches Gespräch zum Abgleich von persönlichen Erwartungen und Zielen mit den Inhalten der Weiterbildung</li> </ul>  |  |
| Ort                           | FactoryCampus, Erkrather Str. 401, 40231 Düsseldorf   |  |
| Teilnehmeranzahl              | maximal 12 Teilnehmende pro Gruppe  |  |
| Arbeitsformen                 | Anwendungsorientiertes Arbeiten, Theorieimpulse, Praxisbeispiele, Gruppen- und Einzelarbeiten, Fallarbeiten, Selbsterfahrung, Supervisionen und Interventionen, Übungen und Diskussionen  |  |
| Zertifizierung (optional)     | TA-Coach oder TA-Berater*in (DGTA), Zertifikatsvergabe im Rahmen des Abschlusskolloquiums nach 3 Jahren   |  |
| Preise                        | Pro Weiterbildungsjahr:   | Firmentarif: 4.450,- Euro (exkl. MwSt.)<br>Privattarif: 3.990,- Euro (inkl. MwSt.) |
| inkl. Getränkepauschale       | Abschlusskolloquium:  | Firmentarif: 445,- Euro (exkl. MwSt.)<br>Privattarif: 399,- Euro (inkl. MwSt.)     |
| Anmeldung                     | Anmeldebogen per E-Mail an: <a href="mailto:anmeldung@aude-akademie.de">anmeldung@aude-akademie.de</a>  |  |

### Die Bausteine in der Übersicht:



## Inhalte der Weiterbildung

Insgesamt 15 Module plus Abschlusskolloquium, pro Weiterbildungsjahr 5 Module à 2 Tage.

### Jahr 1:

#### Ich mit mir – Persönlichkeitsentwicklung

|         |   |
|---------|---|
| Modul 1 | <p>TA und Persönlichkeitsentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anknüpfung an TA 101: Überblick über die TA</li> <li>• Modelle der Persönlichkeitsentwicklung</li> <li>• Ethik der TA</li> </ul>   |
| Modul 2 | <p>Verträge, Mandate und Rollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirksame Vereinbarungen als Voraussetzung für gute Zusammenarbeit</li> <li>• Arten und Voraussetzungen von Verträgen in der TA</li> <li>• Reflexion der eigenen Rollen und professionellen Mandatierungen</li> </ul>                    |
| Modul 3 | <p>Haltung, Einstellung und Gefühle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelle zur differenzierten Beschreibung von Haltung &amp; Einstellung</li> <li>• Gefühle und Ersatzgefühle</li> <li>• Grundlegende Interventionsformen zum Anstoß von Veränderung</li> </ul>                                       |
| Modul 4 | <p>Persönlichkeit und Kommunikation in (Arbeits-)Beziehungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prägung unseres Verhaltens durch die Persönlichkeit</li> <li>• Reflexion und Entwicklung von Beziehungskompetenzen</li> <li>• Kommunikation und Beziehungsgestaltung im professionellen Kontext</li> </ul> |
| Modul 5 | <p>Motivationen von Menschen und Organisationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedürfnis- und Motivationsmodelle der TA</li> <li>• Ausprägung von Motivationen und Antreibern im Arbeitsalltag</li> <li>• Reflexion des 1. Ausbildungsjahres</li> </ul>  |

### Jahr 2:

#### Ich mit anderen – Beziehungskompetenz in Beratung, Coaching & Führung

|         |  |
|---------|--|
| Modul 6 | <p>Grundlagen der Beziehungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biografische und entwicklungspsychologische Zugänge</li> <li>• Die Rolle von Intuition in der Beziehungskompetenz</li> <li>• Sozialisation und Muster in der Beziehungsgestaltung</li> </ul>                                |
| Modul 7 | <p>Gestaltung von Beziehungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beziehungsgestaltung in spezifischen Settings von Beratung, Coaching und Führung</li> <li>• Regulierung von Nähe und Distanz in professionellen Beziehungen</li> <li>• Typische Fallen in Beratung, Coaching und Führung</li> </ul> |
| Modul 8 | <p>Abhängigkeit und Freiheit in Beziehungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haltungs- und verhaltensbezogene Abhängigkeiten und Freiheiten</li> <li>• Abhängigkeit in Organisationen und möglicher Umgang damit</li> <li>• Die eigene ethische Haltung</li> </ul>                                |

|          |   |
|----------|---|
| Modul 9  | <p>Konflikte in professionellen Beziehungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfliktdefinition und typische Konfliktodynamiken</li> <li>• Die eigene Kommunikation und Haltung in Konflikten</li> <li>• Strategien zum Umgang mit schwierigen und konflikthaften Situationen</li> </ul> |
| Modul 10 | <p>Sinnorientierte Kooperation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog und Sinn in der Zusammenarbeit mit anderen</li> <li>• Beratungs-, Coaching- und Führungsprozesse wirksam gestalten</li> <li>• Reflexion des 2. Ausbildungsjahres</li> </ul>                                       |

**Jahr 3:****Ich und Wir – Entwicklung von Teams und Organisationen**

|                     |   |
|---------------------|---|
| Modul 11            | <p>Gruppen, Teams und Organisationen in der Transaktionsanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definitionen von Gruppen, Teams und Organisationen</li> <li>• Grundlagen der Gruppentheorie nach Eric Berne</li> <li>• Struktur und Kräfte in Gruppen und Teams</li> </ul>   |
| Modul 12            | <p>Dynamik in Gruppen und Organisationen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansätze zur Beschreibung und Einordnung von Gruppendynamik</li> <li>• Arten von Gruppen und ihre spezifische Entwicklungsdynamik</li> <li>• Umgang mit Gruppendynamiken in Beratung, Coaching &amp; Führung</li> </ul>  |
| Modul 13            | <p>Führung von Gruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Funktionen von Führung</li> <li>• Führen und Moderieren von Gruppenprozessen</li> <li>• Führungsfallen &amp; Symptome von Führungsdefiziten in Gruppenprozessen</li> </ul>   |
| Modul 14            | <p>Gruppen- und Organisationskultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenkultur in der Transaktionsanalyse</li> <li>• Verschiedene Modelle zur Beschreibung &amp; Analyse von (Organisations-) Kultur</li> <li>• Prozesse zur Kulturveränderung in Gruppen und Organisationen</li> </ul>  |
| Modul 15            | <p>Gruppen- und Teamentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelle der Gruppen- und Teamentwicklung über die Zeit</li> <li>• Kommunikationsbeziehungen in der Führung und Auswirkungen auf die Entwicklung von Gruppen</li> <li>• Planung und Umsetzung von Teamentwicklungsprozessen</li> <li>• Reflexion des 3. Ausbildungsjahres</li> </ul> |
| Abschlusskolloquium | <p>Abschlusspräsentationen und Zertifikatsvergabe</p>   |

## Kursleitung



### **Sabrina Hupperich**

Lehrende und supervidierende Transaktionsanalytikerin unter Supervision im Feld Organisation (PTSTA-O), Coach (EASC), Betriebswirtin (Dipl. VWA), Psychologin (M.Sc.).

Langjährige Erfahrung als Organisationsentwicklerin, Beraterin und Trainerin in der Begleitung von Menschen, Teams und Organisationen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen.

## **Was ist Transaktionsanalyse?**

Die Transaktionsanalyse (TA) ist ein weltweit anerkanntes Persönlichkeitskonzept, das der Tiefen- und humanistischen Psychologie entstammt und Menschen hilft, sowohl in privaten Beziehungen als auch in professionellen Kontexten wirksamer und authentischer mit sich und anderen umzugehen. Sie ist dazu geeignet, das Potenzial der eigenen Persönlichkeit zu entwickeln und zur Entfaltung zu bringen. Die TA bietet Modelle zum Beobachten, Beschreiben und Verstehen der menschlichen Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Interaktion zwischen Individuen und sozialen Systemen, z.B. Organisationen. Die Entwicklung der TA begann in den 1940er Jahren in den USA und Eric Berne gilt als Hauptbegründer des Ansatzes. In Europa vereinen sich mehr als 7.500 Mitglieder aus 28 Ländern (in Deutschland die DGTA) in der European Association of Transactional Analysis (EATA).