



E.A.T.A. ASSOCIATION EUROPEENNE D'ANALYSE TRANSACTIONNELLE

**FEUILLE DE NOTATION POUR L'EXAMEN ORAL CTA
DANS LE CHAMP CONSEIL**

CANDIDAT(E) : _____ **Date :** _____

Chacun des domaines ci-dessous est noté sur une échelle de 1 à 5. Sélectionnez la note qui, à votre avis, correspond le mieux à la prestation du candidat ou de la candidate.

1. Identité et éthique professionnelles

Capacité d'énoncer son propre système de valeurs et de croyances et de les mettre en rapport avec les présupposés philosophiques et les principes éthiques de l'analyse transactionnelle, y compris en ce qui concerne les implications des identités personnelle, sociale, ethnique et culturelle.

5	4	3	2	1	1
Le/la candidat(e) articule une vision professionnelle cohérente en tant que praticien(ne) compétent(e) du conseil. Il/elle se réfère clairement aux principes éthiques. Il/elle a conscience de sa propre identité sociale, ethnique et culturelle, de celle du client, et de leurs conséquences possibles sur le processus.		Le/la candidat(e) fait montre d'une vision professionnelle du conseil. Il/elle se réfère aux principes éthiques de l'analyse transactionnelle. Il/elle a une certaine conscience de sa propre identité sociale, ethnique et culturelle, de celle du client, et de leurs conséquences possibles sur le processus.	Le/la candidat(e) n'a pas ou a peu de vision professionnelle du conseil. Sa conscience des principes éthiques de l'analyse transactionnelle et de l'importance des facteurs sociaux, ethniques et culturels est limitée.		_____ _____ _____ _____ _____

2. Relation

Capacité d'établir et de maintenir une relation "Je suis OK – Tu es OK" au cours du processus de conseil, ce qui inclut une compréhension du processus psychologique entre le praticien et son client. Mise en œuvre de la protection, de la permission et de la puissance.

5	4	3	2	1	1
La compétence et l'efficacité du / de la candidat(e) quant à la relation de conseil est de haut niveau. Il/elle comprend le processus psychologique et montre protection, permission et puissance appropriées		La relation de conseil s'avère efficace. Le/la candidat(e) a une certaine compréhension du processus psychologique et montre jusqu'à un certain point protection, permission et puissance appropriées.	Il y a peu de signes d'un contact "Je suis OK – Tu es OK" et peu de compréhension de la complexité de la relation de conseil.		_____ _____ _____ _____ _____

3. Théorie

Capacité de conceptualiser et de discuter le conseil en termes de différents concepts ou modèles transactionnels.

5	4	3	2	1	1
Le/la candidat(e) comprend et applique une large gamme de concepts théoriques transactionnels incluant des tendances différentes et des développements récents. Il/elle est capable de choisir des concepts et/ou des modèles appropriés au contexte et d'en discuter l'usage.		Le/la candidat(e) connaît plusieurs approches majeures de la théorie transactionnelle ; il/elle montre une certaine capacité à choisir les concepts et/ou les modèles et à les appliquer de manière appropriée.	La gamme de concepts et d'approches utilisés par le/la candidat(e) est limitée ; il y a peu de signes montrant qu'il les applique de manière appropriée ou réfléchie.		_____ _____ _____ _____ _____

4. Options

Intégration de la théorie dans la pratique. Capacité de créer et de discuter une série d'options créatives dans la pratique du conseil par l'analyse transactionnelle et d'argumenter la stratégie choisie.

5	4	3	2	1	1
Le/la candidat(e) discute de manière souple et approfondie, en relation avec la théorie, d'options créatives qui favorisent la gestion des problèmes et le développement personnel des clients.		Le/la candidat(e) discute différentes options dans sa pratique de conseil, en relation avec la gestion des problèmes et le développement personnel des clients.		Le/la candidat(e) montre peu de capacité de discuter différentes options dans sa pratique de conseil.	_____
					2 _____
					3 _____
					4 _____
					=====

5. Evaluation

Clarté de l'évaluation précise de la situation de conseil, sur base du contexte, des besoins et des objectifs du client et du système dont il fait partie, des obligations légales, et des points forts et des limites du conseil par l'A.T.

5	4	3	2	1	1
Dans le cadre du conseil, les évaluations du/de la candidat(e) sont réalistes quant aux situations, et précises quant aux problèmes. Il/elle est conscient(e) des possibilités et des limites du conseil.		Dans la plupart des cas, les évaluations du / de la candidat(e) sont réalistes quant aux situations, et précises quant aux problèmes. Il/elle a une conscience limitée des possibilités et des limites du conseil.		Le/la candidat(e) n'est pas suffisamment conscient(e) de problèmes majeurs. Sa conscience des possibilités et des limites du conseil est faible ou inexistante.	_____
					2 _____
					3 _____
					4 _____
					=====

6. Contrats et orientation de la démarche

Capacité de travailler dans différents cadres avec des contrats de conseil établis avec des personnes et/ou des groupes, en relation avec le plan de conseil et l'évaluation du résultat.

5	4	3	2	1	1
Le candidat établit un contrat mutuel d'affaires et de conseil qui est clairement relié à une planification efficace de la démarche et des interventions, ainsi qu'à l'évaluation du processus.		Le/la candidat(e) établit un contrat mutuel d'affaires et de conseil qui est approprié, mais pas suffisamment relié à une planification efficace de la démarche et des interventions, ainsi qu'à l'évaluation du processus.		Il n'y a pas d'objectif ou de contrat de conseil clairs. Les interventions n'indiquent pas, ou indiquent peu, que la démarche soit orientée. Il n'y a pas d'évaluation du processus.	_____
					2 _____
					3 _____
					4 _____
					=====

7. Interventions et efficacité

Créativité et efficacité dans les interventions à l'intérieur du cadre de la relation, du contrat et de l'étape atteinte dans le processus de conseil.

5	4	3	2	1	1
La plupart des interventions atteignent l'effet escompté. Le/la praticien(ne) est attentif/attentive à l'effet de ses interventions et y réagit de manière appropriée.		Les interventions sont moyennement efficaces. Le/la praticien(ne) est plus ou moins en phase avec les réactions du client		Les interventions sont contre-productives ou inefficaces. Le praticien est mal en phase avec le client pour saisir ses réactions	_____
					2 _____
					3 _____
					4 _____
					=====

8. Ressources

Capacité de se centrer sur les ressources : points forts et ressources du client, prise en compte des ressources de l'entourage et d'autres professionnels

5	4	3	2	1	1
Le/la candidat(e) est capable d'utiliser les points forts et les ressources du client, ainsi que celles du système où il est inséré, et d'élaborer sur cette base. Il/elle a une connaissance efficace d'autres ressources que les siennes pour soutenir le client ou pour l'envoyer à d'autres professionnels si nécessaire.		Le/la candidat(e) a une certaine conscience des points forts et des ressources du client, ainsi que de celles du système où il est inséré. Il/elle a une connaissance limitée d'autres ressources que les siennes pour soutenir le client ou pour l'envoyer à d'autres professionnels si nécessaire.	Le/la candidat(e) a une conscience inadéquate des points forts du client et de ses ressources. Il/elle ignore les ressources nécessaires en-dehors des siennes.		1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ =====

9. Réflexion sur soi

Capacité de réfléchir sur ses processus personnels dans le travail de conseil.

5	4	3	2	1	1
Le/la candidat(e) a une conscience et une compréhension de haut niveau de ses processus personnels et de leur impact sur l'intervention de conseil		Le/la candidat(e) a une certaine conscience et compréhension de ses processus personnels et de leur impact sur l'intervention de conseil	Le/la candidat(e) a peu de conscience et de compréhension de ses processus personnels et de leur impact sur l'intervention de conseil		1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ =====

10. Evaluation globale

Compétence fondamentale et compétences de base en tant qu'analyste transactionnel(le) praticien(ne) du conseil.

5	4	3	2	1	1
Le/la candidat(e) fait montre d'un haut niveau de compétences personnelles, sociales, techniques et spécifiques du conseil dans son usage de l'analyse transactionnelle.		Le niveau des compétences de base et spécifiques du conseil du / de la candidat(e) dans son usage de l'analyse transactionnelle est moyen.	Le niveau des compétences de la candidat(e) dans son usage de l'analyse transactionnelle est bas.		1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ =====

Les points sont utilisés comme guide et seul le jugement des examinateurs compte pour la décision finale. Cependant l'ajournement est automatique : 1) si le(la) candidat(e) obtient une note "1" de tous les examinateurs dans une des catégories., ou 2) si le total des points est inférieur ou égal à 25 pour l'examen

TOTAUX

1 _____

2 _____

3 _____

Si deux examinateurs votent l'ajournement, le(la) candidat(e) est ajourné (le facilitateur de processus ne peut pas être appelé)

4 _____

5 _____

Un facilitateur de processus est un examinateur expérimenté dont l'objectif est d'aider le jury à résoudre des problèmes émergeant pendant les procédures d'examen. N'importe qui peut demander au président du jury d'appeler le facilitateur de processus à n'importe quel moment de l'examen. Le(la) candidat(e) peut demander au président du jury d'appeler le facilitateur de processus à n'importe quel moment avant que les membres du jury ne commencent leur évaluation individuelle. Ce moment doit être annoncé par le président du jury qui demandera aux membres du jury s'ils sont prêts pour l'évaluation. A partir de ce moment, seul le président et les membres du jury (via le président) peuvent appeler le facilitateur de processus

6 _____

7 _____

8 _____

9 _____

10 _____

Le facilitateur de processus établira un contrat clair avec le jury et l'aidera à prendre sa décision. Si aucune décision de certifier ou d'ajourner n'est prise, le Superviseur [général]des Examens peut être appelé. Le superviseur [général] des Examens peut aider le jury à prendre sa décision ou décharger le jury et convenir d'un nouveau jury pour réexaminer le(la) candidat(e). Ni le facilitateur de processus ni le superviseur [général] des examens n'examinera ni ne votera.

Nom du(de la) candidat(e)

Nom de l'examineur	Certifié(e)	Ajourné(e)	
1.	[]	[]	Total Combiné _____
2.	[]	[]	
3.	[]	[]	Moyenne _____
4.	[]	[]	(total combiné divisé par 4)