



[WWW.UNAT.ORG.BR](http://WWW.UNAT.ORG.BR)

# MANUAL DE NORMAS E PROCEDIMENTOS

**UNAT- BRASIL  
ANO 2022**

## DIRETORIA GESTÃO 2020-2023

### **PRESIDÊNCIA**

MARY LUCE MARIANO DE SOUZA MELAZZO

### **VICE-PRESIDÊNCIA**

SÔNIA DE FRAGA PEIXOTO NOGUEIRA PEDREIRA

### **DIRETORIA DE DOCÊNCIA E CERTIFICAÇÃO**

EDE LANIR FERREIRA PAIVA

### **DIRETORIA CIENTÍFICA**

ANDREIA LUISA BEZERRA CECHIN

### **DIRETORIA DE ÉTICA**

ERCILIA ANTÔNIO DA SILVA

### **DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO**

REGINA BERARD

### **DIRETORIA ADMINISTRATIVA**

THEREZINHA MOURA JORGE

### **DIRETORIA FINANCEIRA**

JOELMA MOURA TANNÚS

## CONSELHO GESTÃO 2019-2022

### **PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO**

ADRIANO TESTA BERNARDI

### **CONSELHEIROS**

ADRIANA MONTHEIRO

ANGELICA LUIZA PEREIRA

JEFFERSONN MORAES

JULIANA RODRIGUES VIEIRA

LAUCEMIR SILVEIRA

LEILANE DE FÁTIMA SILVA DO NASCIMENTO

SILVIO ROBERTO CABRAL JUNIOR

RENATA ALVES GAVA

## SUMÁRIO

REGULAMENTO PARA FORMAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL.....	07
I. DOS OBJETIVOS.....	07
II. DOS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO.....	07
III. DOS PRÉ-REQUISITOS .....	10
Requisitos para a Certificação .....	10
FORMAÇÃO E CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL DA UNAT- BRASIL .....	16
ÁREAS DE CERTIFICAÇÃO .....	17
COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS .....	18
CERTIFICAÇÃO .....	19
Papéis no processo.....	19
Pagamento das Taxas .....	19
Preparação pessoal para a certificação .....	19
Requisitos para a Certificação .....	20
Supervisão .....	21
Cronograma da Certificação .....	22
PRIMEIRA FASE DA CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL - TRABALHO ESCRITO.....	23
Pontuação.....	23
Anonimato.....	23
Tamanho total do trabalho escrito.....	24
Apresentação do Trabalho Escrito: .....	24
ANÁLISE E AVALIAÇÃO DO TRABALHO ESCRITO.....	24
Diretrizes para os Examinadores .....	24
Avaliação e Classificação do Trabalho Escrito.....	25
Procedimentos .....	25
SEGUNDA FASE DE CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL – APRESENTAÇÃO ORAL.....	26
Procedimentos .....	27
Gestão do Tempo da 2ª Fase de certificação .....	28
A apresentação oral .....	28
O procedimento de pontuação .....	29
Impedimentos.....	29
INSTRUÇÕES PARA OS CANDIDATOS .....	30
Reunião de esclarecimento com os candidatos .....	30
Documentos para a 2ª fase da certificação .....	30
Recusa dos Examinadores .....	30
O Exame .....	31
INSTRUÇÕES PARA OS EXAMINADORES.....	32

Reunião de esclarecimentos para os examinadores .....	32
Recusa de Candidatos .....	32
Antes do Trabalho .....	32
Durante o Trabalho .....	33
<b>PAPÉIS E RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>34</b>
Coordenador da Comissão .....	34
Facilitador do Processo .....	35
Recursos .....	35
<b>PROGRAMAS DE FORMAÇÃO &amp; CERTIFICAÇÃO OFICIAIS UNAT-BRASIL .38</b>	
Procedimentos para a realização do curso de Introdução à Análise Transacional – AT 101 .....	39
Procedimentos para a realização do programa oficial do curso de Formação em Análise Transacional – AT 202 .....	39
Procedimentos para a realização do programa de Pós-Graduação em Análise Transacional.....	40
Programa Oficial de Introdução à Análise Transacional - AT 101.....	41
Programa Oficial do curso de Formação em Análise Transacional - AT 202.....	46
Programa para Certificação em Análise Transacional - Área das Ciências da Saúde .....	77
Mensuração - Trabalho Escrito para a Área das Ciências da Saúde.....	93
Programa para Certificação em Análise Transacional - Área Educacional .....	99
Mensuração - Trabalho Escrito para a Área Educacional .....	118
Programa para Certificação em Análise Transacional - Área Organizacional ....	123
Mensuração - Trabalho Escrito para a Área Organizacional .....	135
Programa para Certificação em Análise Transacional - Área Psicoterapia.....	140
Mensuração - Trabalho Escrito para a Área Psicoterapia.....	161
Programa de Formação de Didatas em Análise Transacional - AT 303 .....	166
Papeis e Responsabilidade na realização do AT 303 .....	192
Seminário de Endosso de Didatas (SED) .....	196
Programa do SED .....	197
Proposta de Plano de Treinamento para o SED .....	198
Ampliação da Área de Atuação.....	200
<b>ANEXOS .....</b>	<b>201</b>
Anexo 01 - NOMENCLATURA PADRÃO.....	202
Anexo 02 - Escala de avaliação do Trabalho Escrito – 1ª fase da Certificação ..	204
Anexo 03 - Folha de registro para a segunda fase de certificação do Analista Transacional Área das Ciências da Saúde .....	206
Anexo 04 - Planilha de pontuação 2ª. Fase de certificação do Analista Transacional Área das Ciências da Saúde .....	209
Anexo 05 - Folha de registro para a segunda fase de certificação do Analista Transacional Área Educacional.....	210

Anexo 06 - Planilha de pontuação 2ª. Fase de certificação do Analista Transacional Área Educacional.....	214
Anexo 07 - Folha de registro para a segunda fase de certificação do Analista Transacional Área Organizacional .....	215
Anexo 08 - Planilha de pontuação 2ª. Fase de certificação do Analista Transacional Área Organizacional .....	219
Anexo 09 - Folha de registro para a segunda fase de certificação do Analista Transacional Área Psicoterapia .....	220
Anexo 10 - Planilha de pontuação 2ª. Fase de certificação do Analista Transacional Área Psicoterapia .....	224
Anexo 11 - Planilha Consolidada de Classificação – 2ª. fase de Certificação ...	225
Anexo 12 - Carta para o avaliador do trabalho escrito 1ª fase da certificação ...	226
Anexo 13 - Comunicação de resultado da 1ª. fase de certificação para o candidato. ....	227
Anexo 14 - Formulário de Feedback do Candidato – 2ª. Fase de certificação....	228
Anexo 15 - Carta aos candidatos inscritos no SED.....	229
Anexo 16 - Critérios para análise e avaliação para o SED .....	230
Anexo 17 - Seminário de Endosso de Didatas – SED – Folha de avaliação .....	231
Anexo 18 - Feedback SED.....	233
Anexo 19 - Avaliação dos componentes do comitê do SED: .....	235
Anexo 20 - Exame de certificação do Analista Transacional Didata .....	236
Anexo 21 - Parâmetros para Pontuação – Certificação do Analista Transacional Didata - 1ª Parte – Teoria, Organização E Ética. ....	239
Anexo 22 - Parâmetros para Pontuação do Exame Para Analista Transacional Didata - 2ª Parte – Didática.....	240
Anexo 23 - Parâmetros para Pontuação do Exame Para Analista Transacional Didata - 3ª Parte – Supervisão.....	241
Anexo 24 - Formulário de correção de Exame Oral para Analista Transacional. Didata - Teoria E Ética (Parte 1) .....	242
Anexo 25 - Formulário de correção de Exame Oral para Analista Transacional. Didata - Didática (Parte 2).....	244
Anexo 26 – Formulário de correção de Exame Oral para Analista Transacional Didata – Supervisão (Parte 3).....	246
Anexo 27 - Critério para Avaliação de Currículo .....	248
Anexo 28 - Contrato de Treinamento Analista Transacional Certificado.....	250
Anexo 29 - Contrato de Treinamento Analista Transacional Didata.....	253
Anexo 30 - Ruptura de Contrato de Formação .....	256
Anexo 31 - Solicitação de Exceção a Contrato .....	257
Anexo 32 - Formulário para troca de Orientador.....	258
Anexo 33 - Solicitação de extensão de Contrato .....	260

## REGULAMENTO PARA FORMAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL

### I. DOS OBJETIVOS

**Art. 1º** - O presente regulamento tem por objetivo estabelecer normas e diretrizes para a formação e certificação, em conformidade com os Estatutos da UNAT-BRASIL, de:

- a) Especialistas em Análise Transacional.
- b) Analistas Transacionais Certificados nas áreas Psicoterapia, Educacional, Jurídica, Organizacional, Ciências da Saúde e outras.
- c) Analistas Transacionais Didatas nas áreas citadas no item (b).

### II. DOS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO

**Art. 2º** - São objetivos do curso de Introdução à Análise Transacional – AT 101:

- a) Divulgar a Análise Transacional para o grande público.
- b) Estimular, de forma ética e científica, o interesse pela Análise Transacional.
- c) Informar os conceitos básicos da Análise Transacional e da sua utilização na compreensão do comportamento humano.
- d) Informar sobre a utilização da Análise Transacional nos seus vários campos de aplicação.
- e) Informar sobre o processo de certificação junto à UNAT-BRASIL.

**Art. 3º** - O curso denominado AT 101 – curso de Introdução à Análise Transacional será desenvolvido de acordo com o Manual de Normas e Procedimentos da UNAT-BRASIL, terá a duração mínima de 12(doze) e máxima de 20(vinte) horas e será facilitado por Analista Transacional Certificado, Analista Transacional Didata em Formação ou Analista Transacional Didata, associados à UNAT-BRASIL.

**Art. 4º** - O curso AT 202 – Formação em Análise Transacional será desenvolvido de acordo com Programa constante deste Manual (o que inclui horas de supervisão, horas de psicoterapia e o processo de certificação) deve capacitar o profissional para:

- a) Compreender a visão do ser humano e das relações através dos princípios da Análise Transacional.
- b) Conhecer a teoria e a prática da Análise Transacional.
- c) Praticar adequada e eticamente a Análise Transacional em sua área profissional: Psicoterapia, Organizacional, Educacional, Jurídica, Ciências da Saúde ou outras Áreas.
- d) Facilitar o curso de Introdução à Análise Transacional - AT 101

- e) Refletir sobre as novas contribuições e avanços da Análise Transacional.
- f) Conhecer-se através do referencial da Análise Transacional.
- g) Certificar-se Analista Transacional pela UNAT-BRASIL.

**Art. 5º** - O programa oficial do curso AT 202 - Formação em Análise Transacional terá a duração de no mínimo 480 (quatrocentos e oitenta) horas-aula (aula de cinquenta minutos) assim distribuídas:

- a) Teoria Geral da AT – 286 horas-aula
- b) Ética geral e profissional- 24 horas-aula
- c) Metodologia de Pesquisa Científica – 50 horas-aula
- d) Teoria da Área Específica de Aplicação – mínimo de 120 horas-aula

**Art. 6º** - Além do Programa Oficial, o aluno deve realizar, no mínimo, 50 (cinquenta) horas de Supervisão contemplando análise e discussão da sua prática com AT em situações reais de trabalho.

**Parágrafo 1º:** A função da supervisão é através de um Contrato identificar as principais questões a serem desenvolvidas do orientando, de modo a reduzir a probabilidade de dano ou erro. O Supervisor também acompanha o progresso do desenvolvimento do supervisionado com foco no seu crescimento; oferece desafios, direção ou suporte para ampliar seus horizontes; modela o processo de desenvolvimento e a relação de igualdade Eu Estou OK / Você Está OK.

**Parágrafo 2º:** Durante a formação, o aluno deve realizar, no mínimo, 50 (cinquenta) horas de psicoterapia individual e/ou grupal com Analista Transacional certificado pela UNAT-BRASIL.

**Art. 7º** - São objetivos do curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Análise Transacional:

- a) Aplicar a AT em sua área de atuação profissional.
- b) Aplicar a AT no exercício da cidadania, promovendo a saúde integral na comunidade em que está inserido.
- c) Compreender a visão do ser humano e das relações através dos princípios da Análise Transacional.
- d) Conhecer a teoria da Análise Transacional.
- e) Refletir sobre as novas contribuições e avanços da Análise Transacional.



**Art. 8º** - O programa Oficial do curso de Pós-graduação Lato Sensu em Análise Transacional terá a duração de 360 horas-aula (hora-aula= cinquenta minutos), assim distribuídas:

- a) Teoria Geral da AT – 286 horas-aula
- b) Ética geral e profissional- 24 horas-aula
- c) Metodologia da Pesquisa Científica – 40 horas-aula
- d) Supervisão do Trabalho de Conclusão de curso – 10 horas-aula

**Parágrafo 1º** - Para obtenção do Título de Especialista em Análise Transacional, na conclusão do curso o aluno apresentará um artigo científico de sua autoria, seguindo as normas da ABNT, que será avaliado por uma banca composta por três Professores, preferencialmente Doutores, Mestres, Especialistas em Análise Transacional, sendo um deles, obrigatoriamente representante da Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-Brasil.

**Parágrafo 2º** - A nota mínima para aprovação é 7,0 (sete)

**Art. 9º** - São objetivos do curso AT 303- Formação Didática em Análise Transacional:

- a) Analisar e refletir sobre contribuições recentes e avanços da Análise Transacional.
- b) Atuar no desenvolvimento da Análise Transacional e da UNAT-BRASIL.
- c) Capacitar-se para a atuação como Didata de Análise Transacional, de acordo com os critérios de certificação da UNAT-BRASIL.
- d) Compreender as funções do Analista Transacional Didata à luz da visão de ser humano e das relações da Análise Transacional.
- e) Compreender o papel do Analista Transacional Didata no desenvolvimento da teoria e da prática em AT.
- f) Conhecer a teoria, prática, supervisão e didática necessárias à formação de Analistas Transacionais Certificados e Analistas Transacionais Didatas.
- g) Constituir um fórum para o desenvolvimento teórico e prático da AT.

**Art. 10º** - O Programa Oficial do curso AT 303- Formação Didática em Análise Transacional terá a duração de 9 (nove) módulos de 24 (vinte e quatro) horas cada, totalizando 216 horas. O curso é destinado para Membros Didatas em Formação.

### III. DOS PRÉ-REQUISITOS

**Art. 11º** - O Analista Transacional Certificado em qualquer das áreas mencionadas no **Art. 1º** deste Manual de Normas e Procedimentos deve preencher os seguintes pré-requisitos:

10

#### **Requisitos para a Certificação**

O candidato para a certificação como Analista Transacional deve:

- Ser Membro Regular da UNAT-BRASIL, por pelo menos um ano;
- Ter completado o curso AT 202 - Formação em Análise Transacional) ou o curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Análise Transacional) com a complementação da parte específica da área de certificação escolhida;
- Ter um certificado do curso AT 101;
- Ter um Contrato de Treinamento atual, aprovado pela UNAT-BRASIL, registrado 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.
- Apresentar carta do Supervisor Principal declarando que cumpriu todos os requisitos de sua formação e encontra-se preparado para apresentar-se ao Exame;
- Carta de Endosso para 1ª. fase de certificação, do Supervisor Principal;

**Art. 12º** - O Analista Transacional Didata, em qualquer das áreas mencionadas no **Art. 1º** deste Manual de Normas e Procedimentos, deverá ter preenchido os seguintes pré-requisitos:

- a) Ser Analista Transacional Certificado pela UNAT-BRASIL na área em que pretende ser Analista Transacional Didata.
- b) Ter participado e recebido endosso no Seminário de Endosso de Didatas – SED, de que trata o **Art.19º § 2º**, dos Estatutos da UNAT-BRASIL.
- c) Ter participado de, no mínimo, **7 (sete)** módulos (75%) do curso AT 303 – Formação para Analista Transacional Didata, sendo o módulo 9 obrigatório.
- d) Ter completado 100 (cem) horas de supervisão, com um ou mais Analistas Transacionais Didatas reconhecidos pela UNAT-BRASIL.

- e) Ter estado na categoria de Analista Transacional Didata em Formação, devidamente registrado na UNAT-BRASIL, pelo período mínimo de 3 (três) anos.
- f) Ter formado dois Analistas Transacionais Certificados pela UNAT-BRASIL na sua área de Certificação, na qualidade de Supervisor Principal.
- g) Ter conduzido um curso AT 202 – Formação em Análise Transacional e/ou curso de Pós-graduação em Análise Transacional.
- h) Ter facilitado 50 (cinquenta) horas de supervisão para Membros Regulares e/ou Membros Certificados.
- i) Ter feito duas apresentações em Congressos ou Fóruns e/ou Encontros Regionais de AT, sendo que uma delas deverá ter sido expositiva.
- j) Ter publicado um artigo científico.
- k) Ter participado, no mínimo, de 3 (três) comissões de Certificação da UNAT-BRASIL.
- l) Ter sido aprovado nos apresentações orais Oficiais da UNAT-BRASIL para Analista Transacional Didata.

**Art. 13º** - Todo Analista Transacional que esteja em formação deverá ter um Contrato registrado na Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL, redigido e assinado de acordo com modelo que consta deste Manual de Normas e Procedimentos.

**Art. 14º** - Toda solicitação de registro de Contrato, quer para Membro Regular, quer para Analista Transacional Didata em Formação, deverá ser encaminhada à Diretoria Administrativa e à Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL.

**Art. 15º** - Para registro do Contrato de Formação para a categoria de Membro Regular deverão ser encaminhados, por e-mail, os seguintes documentos:

- a) Contrato preenchido de acordo com o modelo contido no Manual de Normas e Procedimentos, em word.
- b) Assinatura digitalizada, acompanhada da autorização específica para utilização da assinatura exclusivamente na formalização do contrato.
- c) Cópia digitalizada e legível do diploma de curso superior ou de atestado de que está cursando a última série do curso superior, ou do registro na Ordem ou Conselho da sua área de atuação.
- d) Comprovação da regularidade financeira com a UNAT-BRASIL do Treinando e do seu Orientador, fornecida pela Diretoria Financeira.
- e) Cópia digitalizada do comprovante de pagamento da taxa de Registro de

Contrato ou Alteração Contratual.

- f) Carta de anuência do Analista Transacional Didata nos casos em que o orientador for Didata em Formação.
- g) Cópia digitalizada de uma foto 3x4 recente

**Parágrafo 1º** - Para o Registro de Contrato de Formação haverá o pagamento de uma taxa estabelecida pelo Conselho Deliberativo da UNAT-BRASIL.

**Parágrafo 2º** – Nos pedidos de Extensão haverá o pagamento de uma taxa estabelecida pelo Conselho Deliberativo da UNAT-BRASIL.

**Parágrafo 3º** - Nas trocas de Supervisor haverá o pagamento de uma taxa estabelecida pelo Conselho Deliberativo da UNAT-BRASIL, exceto no caso de impedimento real do Supervisor.

**Parágrafo 4º** – Cada área específica deverá contar com um mínimo de 3 (três) Membros Didatas. Nas ocasiões em que isto não ocorrer, Didatas de entidades pares, como ITAA, EATA e ALAT, serão reconhecidos como formadores na UNAT-BRASIL. Para isto, deverão associar-se à UNAT-BRASIL e seguir seu o Regulamento de Formação.

**Parágrafo 5º** - Para os candidatos a Analista Transacional Certificado, no caso do Supervisor Principal ser um Analista Transacional Didata em Formação, é requerida a assinatura, no Contrato, do Analista Transacional Didata que é Supervisor do Didata em Formação.

**Parágrafo 6º** - A Diretoria Administrativa completa as informações do Contrato, inclui as assinaturas digitalizadas dos envolvidos e o encaminha para a Diretoria de Docência e Certificação para registro.

**Parágrafo 7º** - Após o registro, cópias do Contrato com as informações do registro e com as assinaturas do Presidente e do Diretor de Docência e Certificação serão encaminhados pela Diretoria de Docência e Certificação, ao treinando, ao Supervisor principal, ao Supervisor do Supervisor principal quando este for Didata em Formação e para o armazenamento digital.

**Art. 16º** - Os Contratos de Formação para Analista Transacional Certificado terão

validade de 5 (cinco) anos, sujeitos a uma prorrogação de 2 (dois) anos, desde que solicitado. Excepcionalmente, por motivos fundamentados, poderá ser concedida uma segunda prorrogação, a partir do parecer da Diretoria de Docência e Certificação. Findo este prazo, o candidato retornará à condição de Membro Associado.

**Art. 17º** - Para registro do Contrato de Formação para a categoria de Membro Didata em Formação deverão ser encaminhados, por e-mail, os seguintes documentos:

- a) Contrato preenchido de acordo com o modelo contido no Manual de Normas e Procedimentos, em **word**.
- b) Assinatura digitalizada, acompanhada da autorização específica para utilização da assinatura exclusivamente na formalização do Contrato.
- c) Certificado de endosso no Seminário de Endosso de Didatas conduzido pela UNAT-BRASIL.
- d) Comprovação da regularidade financeira com a UNAT-BRASIL, do Treinando e do seu Supervisor Principal, fornecida pela Diretoria Financeira.
- e) Cópia digitalizada do comprovante de pagamento da taxa de Registro de Contrato ou Alteração Contratual.

**Parágrafo 1º** - Para o Registro de Contrato de Formação haverá o pagamento de uma taxa estabelecida pelo Conselho Deliberativo da UNAT-BRASIL.

**Parágrafo 2º** – Para cada pedido de Extensão haverá o pagamento de uma taxa estabelecida pelo Conselho Deliberativo da UNAT-BRASIL.

**Parágrafo 3º** - No caso de troca de Orientador haverá o pagamento de uma taxa estabelecida pelo Conselho Deliberativo da UNAT-BRASIL, exceto quando houver impedimento real do Orientador.

**Art. 18º** - Os Contratos de Formação para Analista Transacional Didata terão validade de 5(cinco) anos, sujeitos a uma prorrogação de **3 (três) anos**, desde que solicitado. Ao fim da prorrogação o candidato retornará à condição de Analista Transacional Certificado.

**Art. 19º** O Exame Oficial da UNAT-BRASIL para Analista Transacional Didata, em qualquer das áreas, será Oral e constará de 3 (três) fases, separadas entre si:

- a) Teoria Avançada, Ética, Prática Profissional, História da AT e das Organizações de AT.

- b) Didática.
- c) Supervisão.

**Parágrafo 1º** A fase detalhada no item **a** do Art. 19º será eliminatória; a reprovação impedirá o candidato de prosseguir no Exame.

**Parágrafo 2º** No caso de o candidato ser reprovado no item **b** ou no item **c** do **Art. 19º** ele terá que refazer apenas o item (b ou c) no qual foi reprovado.

**Art. 20º** Os critérios e parâmetros de avaliação do Exame Oral constam deste Manual de Normas e Procedimentos, e suas cópias serão fornecidas à época dos exames aos Examinadores, pela Diretoria de Docência e Certificação.

**Parágrafo único** – Analistas Transacionais Didatas em determinada Área, que buscam ampliar sua formação para outra Área, deverão seguir os passos do Processo de Ampliação que consta deste Manual.

**Art. 21º** Só poderá apresentar-se para o Exame Oral para Analista Transacional Didata o candidato que tenha feito sua inscrição para Exame junto à UNAT-BRASIL até 3 (três) meses antes da data da realização do exame, acompanhada da documentação necessária e do pagamento da taxa correspondente.

**Parágrafo 1º** - A documentação necessária é a seguinte:

- a) Carta de Apresentação do Orientador atestando que o candidato cumpriu os requisitos do Programa de Formação.
- b) Carta de Recomendação de 3 (três) Analistas Transacionais Didatas reconhecidos pela UNAT-BRASIL.
- c) Curriculum Vitae do candidato.
- d) Relatório de Atividades cumpridas durante o processo de formação.
- e) Requerimento solicitando à UNAT-BRASIL inscrição no Exame Oral para Analista Transacional Didata, especificando a Área.
- f) Recibo do pagamento da taxa de inscrição;
- g) Nome dos seus orientandos, mínimo de 2 (dois), que foram aprovados para Analista Transacional Certificado da UNAT-BRASIL com os respectivos locais e datas de aprovação nos Exames.

**Parágrafo 2º** - Em caso de reprovação em uma ou mais partes do Exame Oral, o candidato deverá pagar outra taxa por ocasião do novo Exame.

**Parágrafo 3º** - Só poderá apresentar-se ao Exame Oral para Analista Transacional Didata o candidato associado à UNAT-BRASIL por um período mínimo de 4 (quatro) anos e em conformidade financeira atestada pela Diretoria Financeira.

**Parágrafo 4º** O Orientador do candidato deverá estar em conformidade financeira com a UNAT-BRASIL.

**Art. 22º** A realização de comissão de certificação poderá ser nos Congressos e Fóruns da UNAT-BRASIL; estes poderão também ser realizados em eventos regionais ou online, desde que aprovado pela diretoria.

**Parágrafo 1º** Os pedidos para a realização de Exames em eventos regionais deverão ser encaminhados com 8 (oito) meses de antecedência para a divulgação e organização do mesmo.

# FORMAÇÃO E CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL UNAT-BRASIL



## FORMAÇÃO E CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL DA UNAT-BRASIL

Atualmente, no Brasil, a teoria e a prática da Análise Transacional podem ser aplicadas nos seguintes campos de certificação: Área das Ciências da Saúde, Área Educacional, Área Organizacional, Área de Psicoterapia 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 em Análise Transacional - 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.

A área de certificação deve estar estabelecida no Contrato de treinamento e a certificação será conduzida na área de atuação indicado. Nem a Comissão de Certificação, nem o candidato podem alterar a área 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 treinando, são convidados a zelar pelo ambiente simétrico e sintonizado que caracteriza o relacionamento OK/OK.

Esta é uma 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.

### 1. ÁREAS DE CERTIFICAÇÃO

#### **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 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 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.

## **2. 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.

## 1. 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.

### 1.1. 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 do candidato, 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 aquelas que mais se aproximarem da área em questão.

### 1.2. Pagamento das Taxas

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

### 1.3. 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.

#### 1.4. Requisitos para a Certificação

O candidato para a certificação como Analista Transacional deve:

- 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 na área 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 (Workshops, fóruns, congressos, pré congressos / fóruns promovidos pela UNAT-Brasil) 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. Nestas horas o candidato deverá ter assumido a responsabilidade principal como profissional, líder ou treinador. 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.

## 1.5. Supervisão

Uma vez que um treinando começa a aplicar a AT em seu trabalho, ele deve ter regularmente supervisão em AT. A supervisão pode consistir em apresentações únicas de casos diferentes, mas recomendamos que o treinando também apresente 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 em 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 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 on-line.

No caso de supervisão em grupo serão contabilizadas horas de supervisão quando o treinando apresentar caso para discussão. As demais horas, relacionadas à participação em 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.

## 1.6. Cronograma da Certificação

### Linha do tempo (em meses)

1ª. fase									2ª. fase									
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 obrigatório que, desde o início da Formação, o treinando se associe à UNAT-BRASIL e que, durante o curso 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 mínimo, 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 curso 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 devem ser em AT; das 50 horas de supervisão e das 50 horas de terapia individual ou em grupo
- (e) Exame oral de certificação

## 2. 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 em 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.

### 1.7. 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.

### 1.8. 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 deve ser mantida sob sigilo.



## 1.9. 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.

### 1.10. Apresentação do Trabalho Escrito:

- a) Tamanho do papel 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.

## 1. ANÁLISE E AVALIAÇÃO DO TRABALHO ESCRITO

### 1.11. 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.



### 1.12. 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.

### 1.13. 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 11).
- 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 12).
  - 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 11). 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.

## 2. 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.

#### **1.14. 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 um candidato e pela Comissão de Certificação composta por três pessoas com titulação de Membro Didata ou Didata em Formação.
- 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.

### 1.15. Gestão do Tempo da 2ª Fase de certificação

O tempo será utilizado pela Comissão da seguinte maneira:

Atividade	Tempo total
Contato da Comissão de Certificação com o material da 1ª Fase (trabalho escrito, comentários e grades de correção), sem a presença do candidato.	20 minutos
Recepção, apresentação da comissão e orientações ao candidato	20 minutos
Abordagem inicial da Comissão	10 minutos
Apresentação do candidato	20 minutos
Questionamento da Comissão	20 minutos
Avaliação e pontuação do candidato – sem a presença do candidato	20 minutos
Entrega da pontuação e do resultado ao candidato. Fornecimento de feedback pelo candidato sobre o processo e sobre a participação de cada membro da Comissão.	20 minutos
<b>TEMPO TOTAL</b>	02 h 10'

- 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.

### 1.16. 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.

### 1.17. O procedimento de pontuação

A Comissão, sem a presença do candidato, prepara a pontuação, utilizando a folha de registro específica da área (anexos 02, 04, 06 e 08):

- 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 10).
- 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, o candidato receberá o seu feedback. O 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 (anexo 13). O Coordenador registrará as pontuações e entregará a documentação ao Diretor de Docência e Certificação para registro.

### 1.18. 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.

## 2. INSTRUÇÕES PARA OS CANDIDATOS

### 2.1. 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.

30

### 2.2. Documentos para a 2ª fase da certificação

No exame presencial três conjuntos impressos, no exame online um conjunto enviado para o email da diretoria de docência, 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)

### 2.3. Recusa dos Examinadores

Os candidatos podem recusar examinadores. É útil conversar sobre isto com seu Supervisor Principal antes da realização do exame. Se recusar muitos examinadores, pode ser difícil reunir uma Comissão de Certificação. Se tiver dúvidas sobre quem recusar na reunião de trabalho, sugere-se que converse sobre isso com o Diretor de Docência e Certificação.

Um examinador poderá ser recusado se o candidato:

- tem uma relação pessoal ou comercial significativa com ele.
- fez uma quantidade significativa de horas de treinamento ou de supervisão com ele.
- teve supervisão dele na preparação de trabalhos diversos nos seis meses anteriores.
- Tiver recebido recomendação dele para adiamento, no seu Trabalho Escrito.
- Sentir ou tiver receio de ser prejudicado.



## 2.4. O Exame

É tarefa e responsabilidade do treinando escolher os métodos apropriados para demonstrar suas competências. O treinando deve apresentar-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 o treinando 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 o treinando apresente o relato ou o projeto do trabalho escrito. Qualquer discussão subsequente precisa estar dentro do Quadro de Referência da Análise Transacional.

31

É importante:

- Escutar atentamente as perguntas feitas e dar respostas curtas e específicas.
- Perguntar ao membro da comissão se ele deseja elaboração sobre algum tema específico.
- Ao não entender uma pergunta, pedir esclarecimentos.
- Ao não receber nenhuma resposta ou sentir alguma hesitação, verificar com o membro da Comissão que fez a solicitação, se está satisfeito com o que foi respondido.
- Preparar-se 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.

### 3. INSTRUÇÕES PARA OS EXAMINADORES

#### 3.1. 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.

32

#### 3.2. Recusa de Candidatos

Os examinadores podem se recusar a examinar certos candidatos. Em caso de dúvida sobre quem recusar, conversar sobre isto com a Diretoria de Docência e Certificação. Poderão ser recusados os seguintes candidatos:

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

#### 3.3. 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?"



### 3.4. Durante o Trabalho

- Falar com o candidato sobre o Currículo e sobre Relatório de Atividades em AT no início do trabalho.
- Procurar por algo para oferecer uma Carícia Positiva.
- Usar isso como um tempo para entrar em contato e estabelecer um relacionamento OK/OK.
- Fazer perguntas sobre o trabalho escrito e sobre o relato/projeto do candidato.
- Fazer apenas uma pergunta por vez e torna-la 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, fazer a pergunta de uma maneira diferente.
- Se o candidato parece incapaz de responder a uma pergunta ou continuar a responder incorretamente, explicitar o que a pergunta está requerendo.
- Ao notar áreas problemáticas, conversar a respeito ou explicar as áreas em questão.
- Prestar atenção aos outros membros da Comissão, dando *feedback* e apoio, bem como informando o que está acontecendo.
- O trabalho terá duração de cerca de duas horas e dez minutos.
- Cada candidato terá 20 minutos de exposição.
- A seguir a Comissão de Certificação poderá fazer perguntas por 20 minutos.
- Após cerca de 10 minutos de perguntas, cada examinador deve perguntar-se quais informações ainda precisa obter do candidato, de modo a possibilitar avaliar seu desempenho.
- Se houver dúvidas sobre o processo de exame ou dificuldades de avaliar o candidato, deve ser considerado pedir auxílio ao Facilitador do Processo ou à Diretoria 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.
- Cada examinador tem a missão de salvaguardar a integridade da UNAT-BRASIL.
- Se o examinador perceber que o processo não está claro, é importante assumir a responsabilidade por conversar a respeito da situação com os demais examinadores e considerar chamar o Facilitador do Processo ou a Diretoria de Docência e Certificação.

## 4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

### 4.1. 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, 4, 6, e 8).
- Completar a folha de pontuação (anexos 3, 5, 7 e 9).
- 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 13).
- Devolve o trabalho escrito e a documentação ao candidato e dos examinadores.
- Recolhe o Formulário de *feedback* do candidato e dos examinadores.
- Entrega a folha de pontuação e relata o resultado do trabalho ao Diretor de Docência e Certificação.

35

#### 4.2. 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.

#### 4.3. Recursos

##### 4.3.1. 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.

#### 4.3.2. 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.

#### 4.3.3. 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.

#### 4.3.4. 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.

#### 4.3.5. 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.

UNAT - BRASIL

# PROGRAMAS DE FORMAÇÃO & CERTIFICAÇÃO OFICIAIS UNAT-BRASIL

Serão apresentados a seguir os programas oficiais de formação da UNAT-BRASIL (o que inclui objetivos, carga horária, pré-requisitos, público-alvo, blocos, matriz de conteúdo, detalhamento dos blocos, bibliografia indicada) e os programas para as áreas específicas de certificação: Ciências da Saúde, Educacional, Organizacional e Psicoterapia.

São programas oficiais da UNAT-BRASIL:

- Curso de Introdução à Análise Transacional – AT 101
- Programa Oficial do curso de Formação em Análise Transacional - AT 202
- Programa de Pós-Graduação em Análise Transacional
- Programa de Formação de Didatas em Análise Transacional – AT 303

Abaixo seguem detalhados os procedimentos que precisam ser adotados pelo Analista Transacional Certificado, Didata em Formação ou Didata que deseja facilitar o AT 101, o AT 202 e a Pós-Graduação.

## **1. Procedimentos para a realização do curso de Introdução à Análise Transacional – AT 101**

- a. O folder de divulgação pode ser solicitado à Diretoria de Comunicação, que indicará o contato da agência ou pode ser confeccionado pelo facilitador. Na divulgação é preciso constar o símbolo da UNAT-BRASIL, nome completo do(s) facilitador(s) e sua condição na UNAT-BRASIL por extenso, por exemplo: Membro Didata em Formação ou Membro Certificado.
- b. O(s) facilitador(s) deve(m) estar em dia com o financeiro da UNAT-BRASIL
- c. O certificado do curso deve ser solicitado por um dos facilitadores no site da UNAT-BRASIL, na central do associado, no link “Solicitação de certificados de cursos AT 101 e AT 202”.
- d. O facilitador deve recolher para a UNAT-BRASIL 2% do valor cobrado dos participantes, via transferência bancária e o comprovante deve ser enviado ao e-mail financeiro@unat.org.br.

## **2. Procedimentos para a realização do programa oficial do curso de Formação em Análise Transacional – AT 202**

- a. O folder pode ser solicitado à Diretoria de Comunicação, que indicará o contato da agência ou confeccionado pelo facilitador (Membro Didata em Formação ou Membro Didata). Na divulgação é preciso constar o símbolo

da UNAT-BRASIL, nome completo do(s) facilitador(s) e sua condição na UNAT-BRASIL por extenso, por exemplo: Membro Didata em Formação

- b. O(s) facilitador(s) deve(m) estar em dia com o financeiro da UNAT-BRASIL
- c. Inscrever ou solicitar aos participantes que se inscrevam como membro associados da UNAT-BRASIL, informando que deverão pagar a anuidade até o final do curso ou das etapas de certificação. Caso não desejem continuar como membro da UNAT-BRASIL, precisam enviar um email à [administrativo@unat.org.br](mailto:administrativo@unat.org.br) solicitando o desligamento.
- d. A turma deve ser cadastrada pelo facilitador no site da UNAT-BRASIL, na central do associado, "Cadastro de turmas AT 202". Para cada nova turma, um novo cadastro deve ser realizado.
- e. Enviar para a Diretoria de Docência as informações abaixo:
  - Nome completo dos participantes
  - Data do início do curso e data final do curso
  - Valor cobrado dos participantes
- f. O facilitador deve recolher mensalmente para a UNAT Brasil 2% do valor cobrado dos participantes, via transferência bancária e o comprovante deve ser enviado ao e-mail [financeiro@unat.org.br](mailto:financeiro@unat.org.br).

### **3. Procedimentos para a realização do programa de Pós-Graduação em Análise Transacional**

- a. Entrar em contato com a Diretoria de Docência e Certificação: [docencia@unat.org.br](mailto:docencia@unat.org.br) para analisar/dialogar a respeito dos procedimentos.
- b. Caso o MD ou MDF não tenha um título reconhecido pelo MEC de Mestrado, precisa convidar um Mestre para assinatura do contrato com as instituições acadêmicas conveniadas com a UNAT-Brasil.
- c. Inscrever ou solicitar aos participantes como membro associados da UNAT-BRASIL, informando que deverão pagar a anuidade até o final do curso. Caso não desejem continuar como membro da UNAT-BRASIL, precisam enviar um email à [administrativo@unat.org.br](mailto:administrativo@unat.org.br) solicitando o desligamento da associação.



**PROGRAMA OFICIAL DE INTRODUÇÃO À ANÁLISE TRANSACIONAL****AT 101**

O curso AT 101 é um curso teórico-vivencial de introdução à Análise Transacional, destinado ao público em geral e às pessoas interessadas no conhecimento dos fundamentos da AT, sendo pré-requisito indispensável ao curso de Formação do Analista Transacional - AT 202.



**OBJETIVO GERAL**

Apresentar os fundamentos gerais da Análise Transacional.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Divulgar a Análise Transacional para o grande público.
- b) Estimular, de forma ética e científica, o interesse pela Análise Transacional.
- c) Informar os conceitos básicos da Análise Transacional e sua utilização na compreensão do comportamento humano.
- d) Informar sobre a utilização da Análise Transacional nos seus vários campos de aplicação.
- e) Informar sobre o processo de certificação junto à UNAT-BRASIL.

**CARGA HORÁRIA**

<b>Blocos</b>	 Mín.	 Máx.
<b>I.</b> Objetivos do curso AT 101. Definição e Filosofia da AT e suas Áreas de Aplicação. Contrato	2	2
<b>II.</b> Análise Estrutural e Funcional da Personalidade	3	4
<b>III.</b> Análise Transacional	1	2
<b>IV.</b> Carícias e Desqualificação	2	2
<b>V.</b> Estruturação Social do Tempo	2	3
<b>VI.</b> Análise dos Jogos	1	2

<b>VII.</b> Análise dos Disfarces	1	2
<b>VIII.</b> Análise do Script	1	2
<b>IX.</b> Autonomia	1	1
Carga horária total: Mínimo de doze (12) horas e máximo de vinte (20) horas	12	20

## PÚBLICO-ALVO

Geral

## PRÉ-REQUISITOS

Não há

## MATRIZ DE CONTEÚDOS

<b>Bloco I</b>
<p><b>Objetivos do curso AT 101</b></p> <p><b>Definição e Filosofia da AT e suas Áreas de Aplicação</b></p> <p><b>Contrato</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definição de Análise Transacional</li> <li>• Histórico da Análise Transacional: Eric Berne, dados biográficos e sua obra</li> <li>• Desenvolvimento da AT</li> <li>• Princípios Filosóficos: Método contratual, Posição Existencial OK/OK, Autonomia</li> <li>• Áreas de Aplicação: clínica, organizacional, educacional e outras áreas</li> <li>• Contrato: Contrato administrativo, contrato profissional, contrato psicológico; requisitos do contrato: consentimento mútuo, competência, compensação, objeto legal</li> </ul>
<b>Bloco II</b>
<p><b>Análise Estrutural e Funcional da Personalidade</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definição dos Estados do Ego</li> <li>• Reconhecimento e Diagnóstico dos Estados do Ego</li> <li>• Contaminação e Exclusão</li> <li>• Simbiose</li> </ul>

## **Bloco III**

### **Análise Transacional**

- Transações
  - Definição
  - Tipos de Transações
  - Regras de Comunicação

## **Bloco IV**

### **Carícias e Desqualificação**

- Definição
- Fomes de Estímulo e Reconhecimento
- Tipos de Carícias
- Desqualificação

## **Bloco V**

### **Estruturação Social do Tempo**

- Fome de Estruturação
- Seis formas de estruturar o tempo

## **Bloco VI**

### **Análise dos Jogos**

- Definições
- Vantagens dos Jogos
- Exemplos de Jogos
- Graus dos Jogos
- Formas de diagramar Jogos:
  - Diagrama Transacional
  - Fórmula do Jogo Psicológico
  - Triângulo Dramático

## **Bloco VII**

### **Análise de Disfarces**

- Emoções naturais e aprendidas
- Definições de Disfarces e Selos
- Significado dos processos internos/intrapsíquicos
- Relação dos Disfarces com Transações, Jogos e Script de Vida

## Bloco VIII

### Análise do Script

- Posições Existenciais: Definição e Descrição
  - Script de Vida
  - Definições
  - Origem do Script nas experiências da criança
  - Processo de Desenvolvimento do Script
  - Mudança do Script

## Bloco IX

### Autonomia

- Consciência
- Espontaneidade
- Intimidade

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *Análise Transacional em Psicoterapia*. São Paulo: SUMMUS, 1985.

BERNE, Eric. *Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos*. UNAT: Circulação Restrita, 2011.

BERNE, Eric. *Intuição e Estados de Ego*. UNAT: Circulação Restrita, 2008.

BERNE, Eric. *O que você diz depois de dizer olá? A psicologia do destino*. São Paulo: NOBEL, 1988

BERNE, Eric. *Os Jogos da Vida*. São Paulo: NOBEL, 1995.

BERNE, Eric. *Princípios do Tratamento em Grupo*. UNAT: Circulação Restrita, s/d.

BERNE, Eric. *Sexo e Amor*. Rio de Janeiro: JOSÉ OLYMPIO, 1988.

DAMÁSIO, António R. *Em busca de Espinosa: prazer e dor na ciência dos sentimentos*. São Paulo: CIA DAS LETRAS, 2004.

DAMÁSIO, António R. *O erro de Descartes – emoção, razão e o cérebro humano*. São Paulo: CIA DAS LETRAS, 1996

ERSKINE, Richard. e ZALCMAN, Marilyn J. – *Sistema de Disfarce: Um modelo para análise dos Disfarces*, in Prêmio Eric Berne 1971-1997 – UNAT BRASIL.

GOULDING, Mary M. & GOULDING, Robert L. *Ajuda-te pela Análise Transacional*. São Paulo: IBRASA, 1985.

HARRIS, Thomas A. *Eu estou OK, você está OK*. Rio de Janeiro: ARTENOVA: 1969.

JAMES, Muriel & JONGEWARD, Dorothy. *Nascidos para Vencer*. São Paulo: BRASILIENSE, 1978.

JAMES, Muriel & SAVARY, Louis. *Um novo EU – Autoterapia pela Análise Transacional*. São Paulo: IBRASA, 1982.

JAMES, Muriel. *Libertar-se para Viver – estratégias para começar uma vida Nova*. São Paulo: FUNDO EDUCATIVO BRASILEIRO, 1982.

JONGEWARD, Dorothy & SCOTT, Dru. *Mulheres Vencedoras*. São Paulo: BRASILIENSE, 1980.

JONGEWARD, Dorothy et alli. *Somos Todos Vencedores – Análise Transacional aplicada à organizações*. São Paulo: BRASILIENSE, 1978

KERTÉSZ, Roberto. *Análise Transacional ao Vivo*. São Paulo: SUMMUS, 1987.

KRAUSZ, Rosa R. *Trabalhabilidade*. São Paulo: SCORTECCI, 2012.

MONTAGU, Ashley. *Tocar – o significado humano da pele*. São Paulo: SUMMUS, 1988.

OLIVEIRA, Marco A.G. & SHINYASHIKI, Roberto, et alli. *Análise Transacional nas Organizações*. São Paulo: NOBEL, 1985.

OLIVEIRA, Marco A.G. *Análise Transacional na Empresa*. São Paulo: ATLAS, 1980.

STEINER, Claude (com PERRY, Paul). *Educação Emocional – um programa personalizado para desenvolver sua Inteligência Emocional*. Rio de Janeiro: OBJETIVA, 2001.

STEINER, Claude. *O outro lado do poder*. São Paulo: NOBEL, 1986.

STEINER, Claude. *Os papéis que vivemos na vida*. Rio de Janeiro: ARTENOVA, 1976.

WOOLAMS, Stan & BROWN, Michael. *Manual Completo de Análise Transacional*. São Paulo: CULTRIX, 1979.

## PROGRAMA OFICIAL DO CURSO DE FORMAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL


### AT 202

O curso de Formação em Análise Transacional – AT 202 proporciona oportunidade para conhecer os diferentes aspectos da teoria e prática da AT a partir da ótica de Eric Berne e seus sucessores.

### OBJETIVOS

- Compreender a visão de ser humano e das relações, através dos princípios da Análise Transacional.
- Conhecer a teoria e a prática da Análise Transacional clássica e contemporânea.
- Conhecer-se através do referencial da Análise Transacional.
- Preparar-se para a certificação na área específica da Análise Transacional pela UNAT-BRASIL.

### CARGA HORÁRIA

Blocos	
I. Contratos Relacionais	12
II. Análise Transacional como Ciência	26
III. Estrutura e Dinâmica de Personalidade	32
IV. Análise Transacional	16
V. Reconhecimento Humano	32
VI. Estruturação Social do Tempo, Jogos Psicológicos e Jogos de Poder	40
VII. Educação Emocional	32
VIII. Teorias do Desenvolvimento	16
IX. Análise do Script	40
X. Grupos e Organizações	40
XI. Ética Profissional	24
XII. Metodologia da Pesquisa e da Escrita Científicas	40

	Carga Horária Total	350
--	---------------------	-----

## **PÚBLICO- ALVO**

Pessoas interessadas no tema

## **PRÉ-REQUISITOS**

Graduação em curso compatível com a área de certificação pretendida.

Curso de Introdução à Análise Transacional – AT 101

UNAT - BRASIL



## MATRIZ DE CONTEÚDO

Contratos						
Tipos	Requisitos	Multipontas	Distância Psicológica	Intuição e Estado do Ego	Contribuições para AT	Pensamento Científico
AT como Ciência						
Dr. Eric Berne		Escolas da AT			Contexto Histórico	
Estrutura e Dinâmica da Personalidade						
Análise Estrutural		Análise Funcional		Diagnóstico	Patologia dos Estados do Ego	
Análise Transacional						
Transações		Transações especiais		Opções	Análise dos Relacionamentos	
Reconhecimento Humano						
Fomes	Carícias	Quadro de Referência	Simbiose	Desqualificação	Passividade	
Estruturação Social do Tempo						
Estruturação Social do Tempo		Jogos Psicológico		Jogos de Poder	Intervenções	
Educação Emocional						
Conceitos e Definições Emoções		Sistema de Disfarces		Disfarces e suas relações		Educação Emocional
Teorias do Desenvolvimento						
Autores da AT			Autores da Teoria do Desenvolvimento			
Análise do Script						
Definições	Matrizes	Formação & Elaboração		Classificação	Script e Autonomia	Miniscript
Grupos e Organização						
Definições	Constituição	Dinâmica		Organização	Intervenções	
Ética Profissional						
Moral e Ética		Influências Filosóficas		Treinamento & AT		Ética & UNAT
Metodologia da Pesquisa e da Escrita Científicas						
Métodos Científicos		Projeto de Pesquisa Científica			Trabalho Científico	

## Bloco I

### CONTRATOS RELACIONAIS

- (1) Definição e Tipos de Contratos
- (2) Requisitos para validar um Contrato
- (3) Aspectos dos Contratos
- (4) Contratos de Controle Social e de Autonomia
- (5) Contrato de Três Pontas
- (6) Contratos Multipontas
- (7) Distância Psicológica nos Contratos

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Defina um Contrato de Mudança em AT.
- Descreva os Tipos de contrato segundo Eric Berne e os Quatro Componentes do Contrato segundo Claude Steiner.
- Descreva os aspectos principais do conceito “distância psicológica”.

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *Estrutura e Dinâmica das Organizações e Grupos*. ( UNAT-BRASIL. Circulação Restrita).

BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupos*. ( UNAT-BRASIL. Circulação Restrita).

CORNELL, William F., GRAAF, Anne de, NEWTON, Trudi, THUNNISSEN, MONIEK. *Into TA*. Karnac Books, 2016.

ENGLISH, Fanita. *Contrato de Três Pontas*. TAJ, 5:4, outubro 1975.

HOLLOWAY, William. *Estágios do contrato*. In BARNES, Graham, Editor. *Transactional Analysis after Eric Berne*. New York, 1977.

MICHOLT, N. (1992), *Psychological distance and group interventions*. *Transactional Analysis Journal*, 22(4): 228-233.

NAPPER, Rosemary & NEWTON, Trudi. *Táticas*. Porto Alegre. Editora Medianis, 2016

SILVA, C. *et alii*. *Mentoria Integrativa Relacional: uma jornada humanista de desenvolvimento sob a ótica da Análise Transacional*. Curitiba. Instituto MIR, 2021.

STEINER, Claude. *Os Papéis que Vivemos na Vida*. Tradução George Schlessinger. São Paulo: Artenova, 1976.

## Bloco II

### ANÁLISE TRANSACIONAL COMO CIÊNCIA

#### Unidade I

- (1) Localização da Análise Transacional no contexto histórico e social
- (2) Vida e obra de seu criador: Eric Berne
- (3) Desenvolvimento da AT (da década de 50 aos anos atuais)
- (4) As Escolas dentro da Análise Transacional
- (5) Localização da Análise Transacional no contexto histórico e social

#### Unidade II

- (1) Introdução ao pensamento científico
- (2) Saúde, doença mental e direitos humanos
- (3) Aspectos históricos, sociais e culturais da saúde

#### Unidade III

- (1) Intuição e Estados do Ego
- (2) Contribuições de Penfield, Klein, Federn, Weiss e Erik Erikson ao pensamento de Eric Berne

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Enumere os cargos da Diretoria da UNAT-BRASIL. Descreva um deles.
- Descreva as funções do Conselho Deliberativo da UNAT-BRASIL?

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

- BERNE, Eric. *Intuição e Estados de Ego*. Edição Brasileira ( UNAT-BRASIL - Circulação Restrita), 2008.
- BERNE, Eric. *O Que Você diz Depois de Dizer Olá?* São Paulo: Nobel, 1998.
- JORGENSEN, Elizabeth W. and JORGENSEN Henry I. - ERIC BERNE: Master Gamesman - TRANSACTIONAL BIOGRAPHY, Grove Press, N. York, 1984
- KRAUSZ, Rosa R. *Análise Transacional: Teoria do Comportamento ou Filosofia de Vida?* REBAT, Ano XI/XII, nº1, junho de 2001/2002.
- KRAUSZ, Rosa. R. - *Eric Berne na Visão de Alguns de Seus Discípulos e Seguidores*. REBAT, Ano VII/VIII, nº1, junho de 1997/1998.
- OLIVEIRA, Marco Antônio. *Reflexões Sobre Eric Berne*. Porto Alegre, Est /

IDORT/CIP, 1980.

SCHLEGEL, Leonhard. *O que é Análise Transacional*. REBAT, Ano VII, nº1, junho 1997/1998.

TEIXEIRA, Manoel M. *Eric Berne: Sua história e a Fundação da Análise Transacional*. REBAT, Ano V, nº1, junho de 1995.

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

CARACUSHANSKY, Sophia R. *Curso Avançado de Análise Transacional de Base Psicanalítica*. São Paulo. Assertiva, 1986.

CLARKSON, Petrüska. *Transactional Analysis Psychotherapy: an Integrated Approach*. London, Routledge, 1998.

CRANMER, Robert. *Eric Berne – Anoted Bibliography*. TAJ, 1:1, January 1971.

DUANE & SYDNEY, Ellen Schultz. *História da Psicologia Moderna*. São Paulo. Cultrix, 7ª Ed..

FOULCAULT, Michel. *A história da Loucura*. Perspectiva: 1961.

JOINES, Vann & STEWART, Ian. *TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis*. Paperback, junho 1987.

KÉRTÉSZ, Roberto. *Análise Transacional Ao Vivo*. São Paulo. Summus, 1987.

NOVEY, Theodore B. *Mensuração da Efetividade da Análise Transacional: Um Estudo Internacional*. REBAT, Ano XV/XVII, nº1, junho de 2005/2006.

STEINER, Claude. *Análise Transacional como Filosofia de Vida*. Publicado no TAB, 7(27) 61-64, 1968.

SZASZ, Thomas. *A Fabricação da Loucura*. RJ. Zahar Editores, 1978, 2ª Ed.

SZASZ, Thomas. *Ideologia e Doença Mental*. RJ, Zahar Editores, 1980, 2ª Ed.

### **SITES**

ALAT - [www.alat-net.org](http://www.alat-net.org)

EATA - [www.eatanews.org](http://www.eatanews.org)

ITAA - [www.ita-net.org](http://www.ita-net.org)

UNAT-BRASIL – [www.unat.org.br](http://www.unat.org.br)

### Bloco III

#### ESTRUTURA E DINÂMICA DA PERSONALIDADE

##### Unidade I: Análise Estrutural

- (1) Definição e descrição
- (2) Determinantes, Órgãos Psíquicos e Estados do Ego
- (3) Terminologia padronizada
- (4) Diferenciação do conceito de Estados do Ego dos conceitos psicanalíticos de id, ego e superego
- (5) Estruturas Cerebrais e Estados do Ego
- (6) Energia Psíquica ou Catexia
- (7) Fronteiras
- (8) Poder Executivo e Self Real

##### Unidade II: Análise Funcional

- (1) Definição e descrição
- (2) Diagrama Funcional e Descrição Comportamental
- (3) Distinção entre Estrutura e Função
- (4) Diálogos Internos
- (5) Sequências internas de Taibi Kahler: Perseguição, Salvação, Proteção e Nutrição
- (6) Pai Ativo e Pai Influente
- (7) Autocalibração
- (8) Egogramas: Hipótese de Constância
- (9) Descontaminação

##### Unidade III: Diagnóstico dos Estados do Ego

- (1) Comportamental
- (2) Social
- (3) Histórico
- (4) Fenomenológico
- (5) Contextual

## Unidade IV: Patologia dos Estados do Ego

- (1) Contaminação, Exclusão, Lesão
- (2) Labilidade de Catexia
- (3) Simbiose

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Defina Estado de Ego de acordo com Eric Berne.
- Explique e diagrame como se forma o Aparato Psíquico, apresentando as três instâncias – os Determinantes, os Organizadores e os Fenômenos.
- Cite e explique quais são as quatro formas de se diagnosticar os Estados do Ego segundo Berne.
- Desenhe o Diagrama Estrutural de Segunda Ordem de acordo com Berne (Nomenclatura padrão) e de acordo com outro autor. Explique cada uma das estruturas .
- Desenhe o Diagrama Funcional do Pai e da Criança de acordo com autor de sua escolha e explique.
- Diagrame e defina Contaminação, Exclusão e Lesão de Fronteira. Dê exemplos dos conceitos.
- Defina Catexia e explique os tipos existentes.
- Represente graficamente, de acordo com o modelo de John Dusay, o Egograma de uma pessoa.
- Explique a “Hipótese de Constância”.

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

- ALLEN, James R. *Biologia e Análise Transacional II: Um Apanhado Sobre Neurodesenvolvimento*. REBAT, Ano VII/VIII, nº1, junho de 1997.
- ALLEN, James R. *Biologia e Análise Transacional: Integração de uma Área Negligenciada*. REBAT, Ano VI, nº1, junho de 1996.
- BERNE, Eric. *Análise Transacional em Psicoterapia*. São Paulo, Summus, 1961
- BERNE, Eric. *Intuição e Estados de Ego*. Edição Brasileira (UNAT-BRASIL - Circulação Restrita), 2008.
- BERNE, Eric. *O Que você diz Depois de Dizer Olá?* São Paulo: Nobel, 1998
- BERNE, Eric. *Os Jogos da Vida*. São Paulo, Nobel, 1995
- BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento em Grupo*. New York: Oxford University

Press, 1966.

CARACUSHANSKY, Sophia R.. *Curso Avançado de Análise Transacional de Base Psicanalítica*. São Paulo, Assertiva. 1986

CLARKSON, Petruska & GILBERT, Maria. *O Modelo de Estados de Ego de Berne: Algumas Considerações Teóricas*. Analisis Transaccional y Psicología humanista. Espanha, abril 1986.

CORNELL, William F., GRAAF, Anne de, NEWTON, Trudi, THUNNISSEN, MONIEK. *Into TA*. Karnac Books, 2016.

ERSKINE, Richard & TRAUTMANN, Rebecca: *Análise do Estado de Ego: uma Visão Comparativa*. TAJ, V.11, Número 2, abril 1981, pp. 178-185.

GOULDING, Robert & GOULDING, Mary M. *Ajuda-te Pela Análise Transacional*. São Paulo: Ibrasa, 1995.

HINE, Jenni. *Brain Structures and Ego States*. TAJ, no. 1, january, 2005

KERTÉSZ, Roberto. *Análise Transacional Ao Vivo*. São Paulo. Summus, 1987.

KERTÉSZ, Roberto. *Analisis Transaccional Integrada*. Buenos Aires, IPPEM, 1985.

SILVA, C. *et alii*. *Mentoria Integrativa Relacional: uma jornada humanista de desenvolvimento sob a ótica da Análise Transacional*. Curitiba. Instituto MIR, 2021.



## Bloco IV

### ANÁLISE TRANSACIONAL

#### Unidade I: Transações

- (1) Definição de Transação
- (2) Classificação e Diagramas das Transações: Complementares, Cruzadas e Ulteriores
- (3) Tipos de Transações Cruzadas: tipo 1, 2, 3, 4
- (4) Regras de Comunicação

#### Unidade II: Transações especiais

- (1) Transação da Força
- (2) Transação Olho de Boi (*Bull's Eyes*)
- (3) Transação da Permissão
- (4) Transação Cerrada
- (5) Transação Redefinidora
- (6) Transação da Carambola
- (7) Transação Refratada

#### Unidade III: Opções

#### Unidade IV: Análise dos Relacionamentos

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Defina uma Transação.
- Cite, explique e exemplifique com diagramas os tipos de Transações segundo um autor de sua escolha.
- Quais são as Regras de Comunicação segundo Berne?
- Apresente uma situação na qual o uso de Transações “Deliberadamente Cruzadas” é indicado e explique o porquê da indicação.
- Defina e diagrama Transações de Transferência e Contratransferência.
- Conceitue Transação de Redefinição.
- Cite e explique os tipos de Transações de Redefinição. Dê um exemplo de cada uma delas.

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *Sexo e Amor*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988.

BERNE, Eric. *O que Você Diz Depois de Dizer Olá?* São Paulo: Nobel, 1998.

BERNE, Eric. *Os Jogos da Vida*. São Paulo, Nobel, 1995.

BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupo*. UNAT-BRASIL. Circulação Restrita. New York, Oxford University Press, 1966.

CORNELL, William F., GRAAF, Anne de, NEWTON, Trudi, THUNNISSEN, MONIEK. *Into TA*. Karnac Books, 2016.

ERSKINE, Richard G. *Transferência e Transações: Críticas de uma Perspectiva Intrapsíquica e Integrativa*. TAJ, v.18, nº1, janeiro 1988, pp. 6-14.

KARPMAN, Stephen. *Opções*. TAJ, v.1 janeiro 1971. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

MELLOR, Ken e SCHIFF, Eric. *Desqualificação*. TAJ, v.5, julho 1975. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

MELLOR, Ken e SCHIFF, Eric. *Redefinição*. TAJ, v.5, julho 1975. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

SCHIFF, Jacqui. *Leituras do Cathexis: Tratamento de Psicoses*. (UNAT-BRASIL-circulação restrita, 1986).

SILVA, C. *et alii*. *Mentoria Integrativa Relacional: uma jornada humanista de desenvolvimento sob a ótica da Análise Transacional*. Curitiba. Instituto MIR, 2021.

WOOLAMS, Stan & BROWN, Michael. *Manual Completo de Análise Transacional*. São Paulo. Cultrix, 1979.

## Bloco 5

### RECONHECIMENTO HUMANO

#### Unidade I: Fomes

- (1) Fome de Estímulos
- (2) Fome de Contato
- (3) Fome de Reconhecimento
- (4) Fome de Estrutura
- (5) Fome de Incidentes
- (6) Fome de Sexo
- (7) Fome de Liderança
- (8) Fome de Posição Existencial
- (9) Necessidades Relacionais – Richard Erskine

#### Unidade II: Carícias

- (1) Definição de Carícia
- (2) Pesquisas de Harlow, Levin, Spitz
- (3) Classificação de Carícias:
  - a. Quanto ao sentimento que convicia: Positivas, Negativas
  - b. Quanto à condição: Incondicionais, Condicionais
  - c. Quanto à forma de transmissão: Verbais e Não Verbais (físicas, gestuais, fisionômicas e simbólicas)
  - d. Carícias Adequadas e Inadequadas
  - e. Carícias Falsas e Verdadeiras
  - f. Carícia Histórica e Contemporânea
- (4) Leis de Economia de Carícias e Leis de Abundância de Carícias
- (5) Filtro de Carícias
- (6) Análise do Padrão de Carícias

### Unidade III: Passividade e Simbiose

- (1) Definição de Autonomia e Simbiose
- (2) Simbiose Natural e Simbiose Patológica
- (3) Tipos de Simbiose:
  - a. Primária Resolvida, Primária Não Resolvida e Secundária
  - b. Competitiva de Pai, Competitiva de Criança e Complementar
- (4) Quadro de Referência
- (5) Desqualificação, Grandiosidade, distúrbios de pensamento
- (6) Quadro de Desqualificação
- (7) Comportamentos Passivos
- (8) Matriz de Consciência da Desqualificação

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Defina Simbiose em AT. Mencione vantagens e desvantagens.
- Quais são os tipos de Simbiose? Explique cada uma delas.
- Defina Desqualificação segundo Schiff.
- Defina as Áreas, os Tipos e os Modos de Desqualificação e faça a tabela que representa todas essas categorias simultaneamente.
- Defina Comportamento Passivo e cite as quatro modalidades.
- Apresente e explique as respostas eficazes do facilitador em cada uma delas, citando o autor.
- Explique o que são Carícias (Strokes) e qual a importância delas para o desenvolvimento do ser humano.
- Descreva as pesquisas de Spitz, Harlow e Levine.
- Que aspectos de cada uma dessas pesquisas contribuíram para a construção do conceito de Carícias (Strokes) de Berne?

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *Sexo e Amor*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988.

CORNELL, William F., GRAAF, Anne de, NEWTON, Trudi, THUNNISSEN, MONIEK. *Into TA*. Karnac Books, 2016.

ENGLISH, Fanita. *Poder, Energia Mental e Inércia*. TAJ, v.17, nº3, 1987.

ERSKINE, Richard G. *Theories and Methods of an Integrative Transactional*

*Analysis*. USA: TA Press, 1997.

MACEFIELD, Ritchier, MELLOR, Ken. *Awareness and Discounting: New Tools for Task/Option – Oriented Settings*. TAJ vol. 36, no. 1, January, 2006.

MELLOR, Ken & SCHIFF, Eric. *Desqualificação*. TAJ, v.5, julho 1975. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

MELLOR, Ken & SCHIFF, Eric. *Redefinição*. TAJ, v.5, julho 1975. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

SCHIFF, Aaron W. & SCHIFF, Jacqui L. *Passividade*. TAJ – v.1, janeiro 1971. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

SCHIFF, Jacqui. *Leituras do Cathexis: Tratamento de Psicoses*. (UNAT-BRASIL-circulação restrita, 1986).

SILVA, C. *et alii*. *Mentoria Integrativa Relacional: uma jornada humanista de desenvolvimento sob a ótica da Análise Transacional*. Curitiba. Instituto MIR, 2021.

STEINER, Claude. *Os Papéis que Vivemos na Vida*. São Paulo: Artenova, 1976.

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

CARACUSHANSKY, Sophia R. *Curso Avançado de Análise Transacional de base psicanalítica*. São Paulo, Assertiva. 1986

ENGLISH, Fanita. *Meu Tempo é Mais Precioso que Suas Carícias: Novas Perspectivas na Estrutura do Tempo*. TAJ, vol.22, nº1, janeiro 1992.

MASLOW, Abraham. *Motivation and Personality*. New York, Harper and Row, 1970.

NORIEGA, Gloria. *Co-dependência: Um Script Transgeracional* TAJ, v.34, nº4, outubro 2004.

## Bloco 6

### ESTRUTURAÇÃO SOCIAL DO TEMPO, JOGOS PSICOLÓGICOS E JOGOS DE PODER

60

#### Unidade I: Estruturação Social do Tempo

- (1) Formas de Estruturação Social do Tempo: isolamento, ritual, passatempo, atividade, jogos, intimidade
- (2) Análise dos padrões de Estruturação Social de Tempo: tempo Espera, tempo Ressaca, tempo Meta e tempo Relógio
- (3) Relação das Carícias e Circuitos Positivo e Negativo da Personalidade
- (4) Aplicação ao comportamento: Tempograma

#### Unidade II: Jogos Psicológicos

- (1) Definição e características dos Jogos
- (2) Objetivos
- (3) Vantagens
- (4) Digramas e Fórmula do Jogo
- (5) Triângulo Dramático
- (6) Descrições dos Jogos
- (7) Análise Formal
- (8) Severidade do Jogo (graus)
- (9) Relação dos Jogos com:
  - a. Carícias
  - b. Posição Existencial
  - c. Desqualificação
  - d. Passatempos
  - e. Disfarces
  - f. Scripts

### Unidade III: Jogos de Poder

- (1) Definição
- (2) Distinção entre Jogos Psicológicos e Jogos de Poder
- (3) Classificação
- (4) Respostas possíveis aos Jogos de Poder

### Unidade IV: Intervenções

- (1) Confrontação das primeiras Desqualificações
- (2) Desfecho Final Positivo (John James)
- (3) Resposta a Jogos (J. Dusay)

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Defina Jogos Psicológicos segundo Berne.
- Conceitue Objetivo, Moeda, Papéis, Tese, Antítese, Lances e Desfecho.
- Descreva as Vantagens dos Jogos Psicológicos segundo Berne.
- Apresente e explique a Fórmula J.
- Diagrame e explique os Papéis no Triângulo Dramático (Karpman).
- Apresente e explique as formas de responder aos Jogos segundo Dusay.

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

- BERNE, Eric. *O Que Você diz Depois de Dizer Olá?* São Paulo: Nobel, 1998.
- BERNE, Eric. *Os Jogos da Vida*. São Paulo, Nobel, 1995.
- BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupo*. (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). New York, Oxford University Press, 1966.
- CLARKSON, Petruska. *Jogos de Omissão (Bystander Games)* TAJ, Vol.23, Nº 3, julho 1993.
- DUSAY, J.M. *Resposta a Jogos de Terapia*. TAB, vol. 5, nº18, abril 1966.
- ENGLISH, Fanita. *Episcrpt ou Jogo da "Batata-Quente"*. TAB, 8(32), 1969. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- ENGLISH, Fanita. *Poder, Energia Mental e Inércia*. TAJ, Vol. 17, nº3, julho 1987.
- JAMES, John. *Planos de Jogos*. TAJ, vol. 3, nº4, outubro 1973.
- KARPMAN, Stephen B. *Contos de Fadas e Análise do Drama dos Scripts*. TAB, 7(26), 1968. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.



KERTÉSZ, Roberto. *Análise Transacional Ao Vivo*. São Paulo, Summus, 1987.

KRAUSZ, Rosa. *Trabalhabilidade*. São Paulo, Nobel, 1999.

SILVA, C. *et alii*. *Mentoria Integrativa Relacional: uma jornada humanista de desenvolvimento sob a ótica da Análise Transacional*. Curitiba. Instituto MIR, 2021.

STEINER, Claude. *O Outro Lado do Poder*. São Paulo. Nobel, 1984.

STEINER, Claude. *Os Papéis que Vivemos na Vida*. São Paulo: Artenova, 1976

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

JAMES, Muriel & SAVARY, Louis. *Um novo Eu*. São Paulo, IBRASA, 1982.

SUMMERTON, Oswald. *Análise de Jogos em Dois Planos*. TAJ, Vol. 22, nº4, outubro 1992.

WOODS, Ken. *A Função Defensiva do Cenário do Jogo*. TAJ, Vol.30, Nº1, janeiro 2000.

## Bloco 7

### EDUCAÇÃO EMOCIONAL

#### Unidade I: Conceitos e definições

- (1) Sensação, Emoção e Sentimento
- (2) Emoções Naturais: o que são e para que servem
- (3) Disfarce (segundo Berne, Fanita English, Goulding, Steiner, Roberto Kertész)

#### Unidade II: Sistema de Disfarce

- (1) Erskine e Zalcman
- (2) Conceito de Racketeering (Fanita English)

#### Unidade III: Disfarces e suas relações

- (1) Relação com Transações, Jogos e Script
- (2) Relação dos Disfarces com a Posição Existencial

#### Unidade IV: Educação Emocional

- (1) Objetivos
- (2) Métodos
- (3) Fontes de Poder Pessoal (Steiner)

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Cite e explique as seis formas de Estruturação Social do Tempo, segundo Berne, relacionando-as com a quantidade e qualidade de Carícias (Strokes).
- Conceitue Sensação, Emoção e Sentimento.
- Enumere as cinco Emoções Naturais explicitando que estímulos tendem a desencadear cada uma delas e qual a resposta adequada para cada uma.
- Relacione Emoções e Sentimentos aos Estados do Ego.
- Defina Disfarce segundo Berne e mais três (3) autores de AT.
- Explique as semelhanças e as diferenças entre os autores citados.
- Dê três critérios para distinguir uma Emoção Natural de um Disfarce.
- Defina Educação Emocional segundo Steiner e relacione com a Economia de Carícias (Strokes).
- Explique as Etapas do processo de Educação Emocional.

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *Sexo e Amor*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988.

BERNE, Eric. *O Que Você diz Depois de Dizer Olá?* São Paulo: Nobel, 1998.

COSTA, Jane; SANTOS, Bárbara; ALVES, Tânia. *Das emoções aos sentimentos: construindo um caminho com coração*. Porto Alegre: Letra & Vida Ed., 2012.

DAMÁSIO, Antônio. *O Erro de Descartes*. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

ENGLISH, Fanita. *Disfarces e Sentimentos Autênticos*. – Parte II, TAJ, v.2, janeiro 1972.

ENGLISH, Fanita. *O Fator de Substituição Disfarces e Sentimentos Autênticos*. TAJ, v.1, outubro 1971.

ERSKINE, Richard G. *O Sistema de Disfarce*. TAJ, v.9, janeiro 1979.

GOULDING, Robert & GOULDING, Mary. *Ajuda-te Pela Análise Transacional*. São Paulo: Ibrasa, 1995.

KÉRTÉZ, Roberto. *Análise Transacional Ao Vivo*. Summus, 1987.

PEDREIRA, Antônio. *A Hora e a Vez da Competência Emocional*. Bahia, Casa de Qualidade.

SILVA, C. *et alii*. *Mentoria Integrativa Relacional: uma jornada humanista de desenvolvimento sob a ótica da Análise Transacional*. Curitiba. Instituto MIR, 2021.

STEINER, Claude. *Educação Emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1998.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

GOLEMAN, Daniel. *Inteligência Emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

SOLIS, Octavio R. *Una Vision Holística de Las Emociones Y Rebusques*. In: SHINYASHIKI, Roberto, Editor. *Os Analistas Transacionais Hoje*. São Paulo, Gente, 1988.

ZALCMAN, Marilyn J. *Análise de Jogos e Análise de Disfarces*. TAJ, v.20, nº1, janeiro 1990.

## Bloco VIII

### TEORIAS DO DESENVOLVIMENTO

#### Unidade I: Autores básicos em Análise Transacional

- (1) Eric Berne
- (2) Fanita English
- (3) Jacqui Schiff
- (4) Pamela Levin

#### Unidade II: Outros autores em Análise Transacional

- (1) Franco Del Casale
- (2) James Allen
- (3) Peg Blackstone
- (4) Daniel Stern

#### Unidade III: Autores das teorias de desenvolvimento

- (1) Jean Piaget
- (2) Erik Erikson

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Apresente e explique as Etapas do Desenvolvimento Humano segundo um autor de sua escolha.
- Comente as necessidades e as Carícias (Strokes) pertinentes a cada etapa.

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

ALLEN, James. *Biologia e Análise Transacional II: Um Relatório Analítico Sobre Neurodesenvolvimento*. REBAT, Ano VII/VIII, nº1, junho 1998.

ALLEN, James. *Biologia e Análise Transacional: Integração de Uma Área Negligenciada*. REBAT, Ano VI nº1, junho 1996.

BERNE, Eric. *O Que Você diz Depois de Dizer Olá?* São Paulo: Nobel, 1988.

BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupo*. (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). New York, Oxford University Press, 1966.

BLACKSTONE, Peg. *A Criança Dinâmica*. TAJ, v.23, outubro 1993. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

CASALE, Franco D. *Ajuda-me a Crescer*. São Paulo. Summus, 1985.

ENGLISH, Fanita. *Desenvolvimento dos Subsistemas*. In: BARNES, Graham, Editor *Transactional Analysis After Eric Berne*. New York, 1977

LEVIN-LANDHEER, Pámela. *Ciclos de Desenvolvimento*. TAJ, v.12, abril 1982.  
Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

SCHIFF, Jacqui. *Leituras do Cathexis: Tratamento de Psicoses*. (Material didático, traduzido e publicado pela UNAT-BRASIL, 1986).

#### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

ERIKSON, Erik. *Infância e Sociedade*. São Paulo. Zahar, 1976. 2ª Ed.

HARGADEN, Helena & SILLS, Charlotte. *Desconfusion of the Child Ego State: A Relational Perspective*. TAJ, Vol.31, nº1, Janeiro 2001

MAHLER, Margaret. *O Nascimento Psicológico da Criança*. Porto Alegre, Artmed, 1993.

PIAGET, Jean. *Linguagem o Pensamento da Criança*. Martin Fontes, 1999. 7ª Ed.

STERN, Daniel. *O Mundo Interpessoal do Bebê*. Porto Alegre, Artmed, 1992.

## Bloco IX

### ANÁLISE DO SCRIPT

#### Unidade I – Definições e Matrizes do Script

- (1) Definição do Script segundo Eric Berne
- (2) Matriz do Script e seus componentes: Programa, Injunção, Provocação e Prescrição
- (3) Modelos de Matrizes: Berne, Steiner, Goulding
- (4) Outros autores que definem Script: R.Erskine, F.English

#### Unidade II – Formação e Elaboração do Script

- (1) O Destino Humano
- (2) Influências pré-natais
- (3) Desenvolvimento Precoce
- (4) Posição Existencial
- (5) Anos Maleáveis
- (6) O Aparelho do Script
- (7) Fim da Infância
- (8) Adolescência
- (9) Maturidade e Morte
- (10) Contrascript, Episcrpt, Antiscrpt: definições e diferenças

#### Unidade III – Classificações do Script

- (1) Segundo Eric Berne – Meta, Tempo e Final
- (2) Outros Autores: Steiner, Kértész

#### Unidade IV – Script e Autonomia

- (1) Pontos de vista filosóficos
- (2) Fazendo progressos, Mudança e Cura
- (3) Toda pessoa tem um Script
- (4) Curral OK
- (5) Script versus Autonomia
- (6) Permissão, Proteção e Potência

## Unidade V – Miniscript

- (1) Teoria do Miniscript
- (2) Diagramas
- (3) Intervindo para obtenção da Autonomia

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Defina Posição Existencial.
- Descreva as quatro Posições Existenciais apresentadas por Berne.
- Correlacione as quatro Posições Existenciais descritas por Berne com a classificação de outro autor, mostrando semelhanças e diferenças.
- Descreva os Sete Elementos do Aparato do Script segundo Berne.
- Descreva as classificações de Script com relação ao Cumprimento de Metas, ao Tempo, e ao Desfecho segundo Berne.
- Defina Decisão e Redecisão segundo os Goulding's.
- Descreva o conceito de " Sentimento Elástico" e de "Desconexão de Elásticos".
- Defina e diagrama Miniscripts Positivo e Negativo com seus componentes, citando os autores.

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

- BERNE, Eric. *O Que Você diz Depois de Dizer Olá?*. São Paulo. Nobel, 1998.
- CROSSMAN, Patrícia. *Permissão e Proteção*. TAB, 5(19), 1966. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- ENGLISH, Fanita. *Desenvolvimento dos Sub-sistemas*. in BARNES, Graham, Editor Transactional Analysis After Eric Berne. New York, 1977.
- ENGLISH, Fanita. *Episcript ou o Jogo da Batata Quente*. TAB, 8 (32), 1969. Publicado em Prêmios Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- ERNST, Franklin H. Jr. *O Curral OK*. TAJ, v.1, nº4, outubro 1971. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- ERSKINE, Richard. *Cura do Script*. TAJ,v.10,nº2, abril 1980.
- GOULDING, Robert e GOULDING, Mary. *Injunções, Decisões e Redecisão*. TAJ, v.6, janeiro 1976. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- HARRIS, Amy B. e HARRIS, Thomas A. *Sempre OK*. Rio de Janeiro. Record, 1985.
- HARRIS, Thomas. *Eu Estou Ok, Você Está OK*. Rio de Janeiro. Record,1969.

KAHLER, Taibi e CAPERS, Hedges. *O Miniscript*. TAJ, v.4, nº1, Janeiro 1974. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005

KARPMAN, Stephen B. *Contos de Fadas e Análise do Drama dos Scripts*. TAB, 7(26), 1968. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

KERTÉSZ, Roberto. *Análise Transaccional Ao Vivo*. São Paulo. Summus, 1987.

KERTÉSZ, Roberto. *Analisis Transaccional Integrado*. IPPEM, Buenos Aires, 1985.

STEINER, Claude. *Os Papéis que Vivemos na Vida*. São Paulo. Artenova, 1976.

STEINER, Claude. *Script e Contra-Script*. TAB, 5(18), 1966. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

CAPERS, Hedges & GOODMAN, Louise. O Processo de Sobrevivência: Clarificação do Miniscript. TAJ, v.13 n.3 julho 1983

CLARKSON, Petruska. Cura de Script: Um pentágono Diagnóstico de Tipos de Mudanças Terapêuticas. TAJ, v.18 n.3 julho 1988

CLARKSON, Petruska. Em nome da Velocidade, Conquista, Agradabilidade, Garra e Excelência: Compulsores do Contra-Script e Aspiração. TAJ v.22 n.1 janeiro 1992



<b>Bloco X</b>
<b>GRUPOS E ORGANIZAÇÕES</b>
<b>Unidade I: Definição e terminologia de Berne</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>(1) Definição de Grupo</li><li>(2) Estrutura do Grupo<ul style="list-style-type: none"><li>a. Grupo Simples, Composto e Complexo</li><li>b. Agregados Sociais</li></ul></li></ul>
<b>Unidade II: Constituição do Grupo – Formal ou Organizacional</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>(1) Estrutura Organizacional</li><li>(2) Estrutura Individual</li><li>(3) Estrutura Pública</li><li>(4) Estrutura Privada</li></ul>
<b>Unidade III: Dinâmica do grupo</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>(1) Sobrevivência</li><li>(2) Forças</li><li>(3) Atividade e Processos Grupais</li><li>(4) Imago Grupal</li><li>(5) Filiação a um Grupo</li></ul>
<b>Unidade IV: Autoridade do grupo</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>(1) Liderança</li><li>(2) Cânone do Grupo</li><li>(3) Cultura: Etiqueta, Cultura Técnica e Caráter</li></ul>
<b>Unidade V: Organização de um grupo</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>(1) Contratos na organização: Administrativo, Profissional, Psicológico</li><li>(2) Relação Facilitador – Cliente</li><li>(3) O Facilitador: preparo responsabilidade e supervisão</li></ul>

## Unidade VI: Intervenções em grupos disfuncionais

- (1) Consultoria com a Liderança
- (2) Diagnóstico por Diagramação
- (3) Processo versus Atividade
- (4) Administração de Conflito

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Defina “Imago Grupal”.
- Descreva e diagrame as Quatro Fases de Evolução da “Imago Grupal” segundo Berne.

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos*. (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). Philadelphia: Grove-Evergreen, 1966.

BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupo*. (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). New York, Oxford University Press, 1966.

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

ZIMERMAN, David. *Fundamentos Básicos das Grupoterapias*. Porto Alegre. ARTMED, 2000, 2ª Ed.

## Bloco XI

### ÉTICA PROFISSIONAL

#### Unidade I: Moral e ética

- (1) Conceitos
- (2) Avaliação das diferenças entre moral e ética

#### Unidade II: Influências filosóficas

- (1) No agir na sociedade ocidental e suas mudanças através da história
- (2) Relação com o agir ético na profissão

#### Unidade III: Código de Ética da UNAT-BRASIL

- (1) Ética geral e os valores da Análise Transacional
- (2) Processamento de queixas éticas
- (3) Diferenças entre as aplicações clínicas, educacionais, organizacionais jurídicas e de outras áreas da Análise Transacional

#### Unidade IV: Treinamento e Análise Transacional

- (1) Consciência da necessidade de treinamento específico
- (2) Análise Transacional aplicada na área organizacional
- (3) Análise Transacional aplicada na área clínica
- (4) Análise Transacional aplicada na área educacional
- (5) Análise Transacional aplicada na área das ciências da saúde
- (6) Análise Transacional aplicada aos trabalhos com grupos
- (7) Contrato de não terapia para áreas não clínicas

### QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

- Quais os passos a serem percorridos quando você toma conhecimento de que um colega teve um comportamento antiético?
- A que penalidades está sujeito um membro da UNAT-BRASIL? Em que a aplicação destas penalidades contribui para o crescimento do Analista Transacional e da UNAT-BRASIL?
- Confecção de um texto argumentativo contendo: (a) diferenças entre moral e ética; (b) escolha de um filósofo estudado em aula com o qual tenha se identificado em termos de pensamento, justificando a razão dessa identificação; (c) e relação dos itens (a) e (b) com a construção de uma ética profissional.

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos* (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita.) Philadelphia: Grove-Evergreen, 1966.

BORGES, Maria de Lourdes Alves; DUTRA, Delamar Volpato; DALL' AGNOL, Darlei. *Ética*. São Paulo (SP): Editora DP&<sup>a</sup>.

Código de Ética e Critérios de Processamento de Queixas Éticas da UNAT-BRASIL.

## Bloco XII

### METODOLOGIA DA PESQUISA E DA ESCRITA CIENTÍFICAS

#### Unidade I – Métodos Científicos

- (1) Princípios e Objetivos da Ciência
- (2) Função da Ciência
- (3) Aquisição do Conhecimento Científico
- (4) Conhecimento Científico Válido

#### Unidade II – Projeto de Pesquisa Científica

- (1) Fases do projeto de pesquisa
  - Tema
  - Delimitação do Tema
  - Revisão de Literatura
  - Problema
  - Objetivos
  - Hipóteses
  - Questões norteadoras de pesquisa
  - Justificativa
- (2) Metodologia da Pesquisa
  - Coleta de Dados
  - Elaboração e representação dos dados
- (3) Cronograma e Recursos
- (4) Anexos, Referências e Glossário
- (5) Esquema do Trabalho
- (6) Estrutura e Apresentação do Projeto de Pesquisa Científica

#### Unidade III - Trabalho Científico

- (1) Publicação científica
- (2) Artigo científico
  - a. Estrutura do artigo
  - b. Elementos pré textuais

c. Elementos textuais

(3) Citações

- a. Citações diretas
- b. Citações indiretas
- c. Citação de citação e citação de informação

(4) Formatações

- a. Referências
- b. Apêndices
- c. Anexos
- d. Considerações

## QUESTÕES PARA REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO DOS CONTEÚDOS

Estruturação de um Projeto de Pesquisa Científica.

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BOAVENTURA, E. Metodologia da Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2004.

BROWN, L. D. (2005). The importance of circulating and presenting manuscripts: Evidence from the accounting literature. *The Accounting Review*. 80(1), p.55–83.

CARVALHO, Alex. Aprendendo Metodologia Científica. São Paulo: O Nome da Rosa, 2000.

DENISI, A. (2008). Managing the editorial review process: It's the people that matter. In Baruch, Y.; Konrand, A.M.; Aguinis, H.; Starbuck, W.H. (ed). *Opening the black box of editorship*. New York: Palgrave.

FANCHIN, Odília. Fundamentos da Metodologia. São Paulo: Saraiva 2006.

FELDMAN, D. C. (2008). Building and maintaining a strong editorial board and cadre of ad hoc reviewers. In Baruch, Y.; Konrand, A.M.; Aguinis, H.; Starbuck, W.H. (ed). *Opening the black box of editorship*. New York: Palgrave.

FREY, B. S. (2003). Publishing as prostitution? – Choosing between one's own ideas and academic success. *Public Choice*, 116(1–2), p.205–223.

HARRISON, D. (2002). Obligations and obfuscations in the review process. *Academy of Management Journal*. 45(6), p. 1079–1084.

KONRAD, A.M. (2008). Knowledge creation and the journal editor's role. In Baruch, Y.;

KONRAD, A.M.; Aguinis, H.; Starbuck, W.H. (ed). *Opening the black box of editorship*. New York: Palgrave.

SCHUSTER E., LEVKOWITZ H., OLIVEIRA JR, O.. (eds) *Writing Scientific Papers in English Successfully: Your Complete Roadmap* (Gráfica e Editora Compacta, São Carlos, 2014).

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LIRIA, Cleber W. et alli. Manual de Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Faculdades Oswaldo Cruz, 2006.

LO BIANCO, A. C., HUTZ, C. S., BUENO, J. L., FEITOSA, M. A. G., GUEDES, M. C., YAMAMOTO, O. H., MENANDRO, P. R. M., & KOLLER, S. H. (2002). Manual 2001: instruções para o preenchimento da ficha de avaliação de periódicos científicos em Psicologia elaborada pela ANPEPP-CAPES

MATURANA, Humberto. Cognição, Ciência e Vida Cotidiana. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

MOIZER, P. (2009). Publishing in accounting journals: a fair game? *Accounting, Organizations and Society*. 34 (2), p. 285–304.

OLIVEIRA Jr. O. As Linguagens do Conhecimento (Editora Cubo, São Carlos, 2014). [ Links ]

OLIVEIRA, C.S. Metodologia científica, planejamento e técnicas de pesquisa - Uma visão holística do conhecimento humano. São Paulo: Ed. LTR, 2000.

RODRIGUES, A.. Metodologia Científica. São Paulo: Avercamp, 2006.

SQUARISI, Dad & Salvador, Arlete. A arte de escrever bem - um guia para jornalistas e profissionais do texto. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2005.

TRZESNIAK, P. (2001). Cargos e funções associados à publicação científica: uma proposta de nomenclatura. In: X Curso de Editoração Científica (notas). Petrópolis, RJ: Associação Brasileira de Editores Científicos.

TRZESNIAK, P. (2004a). A designação/substituição de editores científicos de publicações periódicas: um modelo para discussão. *Informativo da Sociedade Entomológica do Brasil*,

TRZESNIAK, P. (2006). As dimensões da qualidade dos periódicos científicos e sua presença em um instrumento da área da educação. *Revista Brasileira de Educação*. 11(32), maio/ago, p. 346–377.

TRZESNIAK, P. (2009). A estrutura editorial de um periódico científico, in: Sabadini, A. A. Z. P.; Sampaio, M. I. C.; Koller, S. H.: *Publicar em Psicologia: um enfoque para a revista científica*. São Paulo/SP: Associação Brasileira de Editores Científicos de Psicologia e Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (ISBN 978-85-86736 -33-9). Disponível em: <http://www.publicarempsicologia.blogspot.com/> (download gratuito).

## PROGRAMA PARA CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL

### 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.

#### **OBJETIVO GERAL**

Assegurar a utilização adequada da Análise Transacional na área das Ciências da Saúde, com base nas competências específicas.

#### **Objetivos Específicos**

- Adquirir conhecimentos da prática das Ciências da Saúde sob a ótica da Análise Transacional Clássica e Contemporânea.
- Experimentar as práticas de atendimento em ambiente protegido.
- Desenvolver comportamentos e atitudes adequados à prática educacional dentro dos pressupostos teóricos e éticos da AT.
- Correlacionar o conteúdo programático da AT à sua prática profissional.

#### **COMPETÊNCIAS A DESENVOLVER**

##### **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).



## 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:

### Competências básicas

- 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.
- 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.
- Competência técnica – Habilidades teóricas e metodológicas correlacionadas à teoria e filosofia da AT em sua área de atuação.

### Competências do Analista Transacional Certificado na Área das Ciências da Saúde - 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.

### 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.

### **Estabelecimento e manutenção do relacionamento na área das Ciências da Saúde**

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

### **Análise da situação de interação**

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

### **Trabalho com Contratos**

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

### **Planejamento e realização de intervenções**

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

- 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.
- Usar intervenções eficazes para promover Autonomia, ao trabalhar com o cliente e/ou sistema do cliente.
- Ser capaz de aplicar intervenções apropriadas à situação específica com indivíduos e grupos.

### **Foco nos recursos**

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


### **Manejo de crises**

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

### **Monitoramento de qualidade e desenvolvimento profissional**

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

## CARGA HORÁRIA

<b>Blocos</b>	
<b>I.</b> Visão Integral e Sistêmica do Ser Humano e suas Relações com ACS	24 horas
<b>II.</b> O Contrato de Facilitação	12 horas
<b>III.</b> Estrutura e Dinâmica da Personalidade Aplicada à ACS	24 horas
<b>IV.</b> Teoria do desenvolvimento da Personalidade aplicada à ACS	06 horas
<b>V.</b> Relacionamentos: Vínculo, Empatia e Mediação	24 horas
<b>VI.</b> Doença X Saúde	18 horas
<b>VII.</b> A Morte e o Morrer	12 horas
<b>VIII.</b> Grupos	12 horas
<b>IX.</b> Script	06 horas
<b>Carga Horária Total</b>	<b>138 horas</b>

## PÚBLICO-ALVO

Alunos que concluíram o curso de Formação em Análise Transacional geral ou a Pós-Graduação em AT

## PRÉ-REQUISITOS

Curso de Introdução à Análise Transacional AT-101, curso de Formação em Análise Transacional - AT-202 ou Pós-graduação Lato Sensu em AT.

## MATRIZ DE CONTEÚDOS

### BLOCO 1 – VISÃO INTEGRAL E SISTÊMICA DO SER HUMANO E SUAS RELAÇÕES COM ACS

82

Princípios filosóficos da Análise Transacional

- Premissas fundamentais
- Definição de realidade de acordo com Eric Berne
- Autonomia e cooperação

Evolução histórica das Ciências da Saúde

Níveis de Prevenção na Saúde

Políticas públicas de saúde no Brasil

A Área de Ciências da Saúde

O papel do profissional da saúde no Sistema do Cliente

Educação Emocional: método de Claude Steiner - mudança de paradigma

#### BIBLIOGRAFIA INDICADA

ALVES, Tânia EC, “O Sistema do Cliente a importância do grupo de apoio do cliente na Área das Ciências da Saúde”– REBAT, XXX, ano 2021, disponível em <https://unat.org.br/portal/rebat/2021/o-sistema-do-cliente-a-importancia-do-grupo-de-apoio-do-cliente-na-area-das-ciencias-da-saude.pdf>.

BERNE, Eric. Intuição e Estados de Ego. UNAT-BRASIL. (Circulação Restrita) 2008.

BERNE, Eric. O que você diz depois de dizer Olá. São Paulo: Nobel. 1988.

BERNE, Eric. Os Jogos da Vida. Rio de Janeiro: Artenova, 1977.

BERNE, Eric. Princípios de Tratamento de Grupo. UNAT-BRASIL. (Circulação Restrita).

CAPRA, Fritjof. A visão Sistêmica da vida: uma concepção unificada e suas implicações filosóficas, políticas, sociais e econômicas. São Paulo; Cultrix, 2014.

COSTA, Jane M. P. Sobre sensações, emoções e sentimentos: uma contribuição para o embasamento teórico da Análise transacional. REBAT – Revista Brasileira de Análise Transacional, Porto Alegre, ano 21, nº1, abril, 2011.

COSTA, Jane; SANTOS, Bárbara; ALVES, Tânia. *Das emoções aos sentimentos: construindo um caminho com coração*. Porto Alegre: Letra & Vida Ed., 2012. 104 p.

Louco, eu? Superinteressante, publicado em 28/02/2005.

PICCININO, Giorgio. Reflexões sobre *Physis*, Felicidade e Motivação Humana. Transactional Analysis Journal, v.48 nº 3, 2018.

RODRIGUEZ, Emilio Ruiz. "Disbicléticos" Ver. Síndrome de Down, v.22(2) n.85 junio2005 in [www.downcatabria.com/revista85.htm](http://www.downcatabria.com/revista85.htm) Espanha.

SCHLEGEL, Leonhard. "O que é Análise Transacional". In Premios Eric Berne 1998-2007.

STARFIELD, Bárbara. Equilíbrio entre necessidades de saúde, serviços e tecnologia. UNESCO, Ministério da Saúde ,Brasília. 2002.

STEINER, Claude. *Educação Emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1998.

STEINER. Claude. Os papéis que vivemos na vida. Rio de Janeiro: Artenova, 1976.

## BLOCO 2 – O CONTRATO DE FACILITAÇÃO

Aspectos do Contrato (Berne) aplicados à ACS

Sistema do Cliente: elaborações, acompanhamento e término dos Contratos

Contrato de três pontas

Contrato multipontas

Fechamento de Válvulas de Escape

Educação Emocional - aplicação do método na elaboração dos Contratos

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

ABREU, Kátia R. *O uso do contrato terapêutico no tratamento de drogas lícitas e ilícitas numa abordagem berniana*. REBAT, ano IX e X, junho 99/2000.

BERNE, Eric. *Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos*. (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita).

BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupos*. (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita).

BOYD, H. S. Suicidal Decisions. *Transactional Analysis Journal*, v.2.n.2,1972.

ENGLISH, Fanita. The Three-Cornered Contract. *Transactional Analysis Journal*.v.5:4, October 1975.

GOULDING, Mary & GOULDING, Robert. *Ajuda-te pela Análise Transacional*. São Paulo, IBRASA,1985.

HAY, Julie. O contrato Multipontas. *Work It Out at Work: Understanding Attitudes and Building Relationships*. Watford, UK: Sherwood. 2009.

HOLLOWAY, William. *Estágios do contrato*. In BARNES, Graham, Editor. *Transactional Analysis after Eric Berne*. New York,1977.

JENKINS, Becky e STEINER, Claude. *Mediações*. Apostila da UNA-AT, publicada em 1984.

McCLENDON, Ruth e KADIS, Leslie. *Terapia Familiar: um modelo de AT para a saúde*. REBAT, ano II, nº1 jun/89.

PEREIRA, Marília Márcia Santos. Intervenção em Crise e Manejo das Válvulas de Escape com Jovens Adultos e Adolescentes em Riscos de Suicídio. REBAT, ano XXVII, nº1 Set2018.

SILVEIRA, Laucemir. *Contrato para Intervenção Organizacional em Desenvolvimento de Pessoas*. REBAT, ano XXI, abril 2011.

STEINER, Claude. *Os Papéis que vivemos na vida*. Rio de Janeiro. Arte Nova, 1976.

STEWART, Ian. The Three Ways out: Escape Hatches In: *Life Scripts. A Transactional Analysis of Unconscious Relational Patterns*. p.127-150. Edited by Richard G. Erskine. Karnac Books. London, 2010.

WHITE, Tony. Evolving Theory and practice with the Self-destructive Individual. In: *Transactional Analysis in Contemporary Psychotherapy*.161-183 Edited by Richard G. Erskine. Karnac Books, London, 2016.

### **BLOCO 3 - ESTRUTURA E DINÂMICA DA PERSONALIDADE APLICADA À ACS**

Bases neurofisiológicas dos Estados do Ego

- Catexia

Diagnóstico dos Estados do Ego

Descontaminação do Estado do Ego Adulto

Adulto Integrado e Adulto Integrante

Operações Terapêuticas aplicadas à ACS

Miniscript – Compulsores e Permissores

Educação Emocional - aplicação do método – fortalecimento do Adulto

#### **BIBLIOGRAFIA INDICADA**

ALLEN, James. *Biologia e Análise Transacional II: Um apanhado analítico sobre neurodesenvolvimento*. REBAT ano VII no. 1 e Ano VIII no.1 junho 1997/ junho1998.

ALLEN, James. *Biologia e Análise Transacional: Integração de uma área negligenciada* in: REBAT ano VI nº 1, junho 1996.

ALLEN, James. *Bases Biológicas e tratamentos afins*. TAJ, vol. 33, no.1, jan. 2003.

BERNE, Eric. *Análise Transacional em Psicoterapia*. São Paulo, Summus, 1961.

DUSAY, John. *Os Egogramas e a Hipótese da Constância*. In: Prêmios Eric Berne 1971-1997. Unat-Brasil. Circulação restrita.

HINE, Jenny. *Estruturas cerebrais e Estados do Ego*. REBAT, ano XIII, no.1, jun. 2003 e ano XIV, no.1, jun.2004.

KAHLER, Taibi e CAPERS, Hedges. *O Miniscript*. Premios Eric Berne 1971-1997, 5ª ed. Agosto 2020.

MESSINA Irene & SAMBIN, Marco. *Berne's Theory of Cathexis and Its Links to Modern Neuroscience* TAJ, vol. 45 nº1 jan 2015, p.48-58.



## **BLOCO 4 – TEORIA DO DESENVOLVIMENTO DA PERSONALIDADE APLICADA À ACS**

Desenvolvimento segundo Berne  
Desenvolvimento segundo Pamela Levin  
Desenvolvimento segundo Fanita English  
Educação Emocional - prática do método

### **BIBLIOGRAFIA INDICADA**

ALVES, Tânia. *O Pequeno professor: uma reflexão sobre a estrutura, desenvolvimento e evolução do Adulto na Criança*. REBAT, ano XXIII, out de 2014, Porto Alegre.

BERNE, Eric. *O que você diz depois de dizer Olá*. São Paulo: Nobel. 1988.

BERTUOL, Márcia. *Os efeitos da violência física e psicológica na formação do sujeito criança e adolescente*. REBAT, ano IX e X, junho 1999, 2000.

DEL CASALE, Franco. *Ajuda-me a Crescer*. São Paulo: Summus, 1986.

Documentário Babies. [vimeo.com/67691334](https://vimeo.com/67691334)

ENGLISH, Fanita. *Disfarces e Sentimentos Autênticos - Parte II* in: Prêmios Eric Berne 1971-1997. Unat-Brasil. Circulação restrita

ENGLISH, Fanita. *O fator de substituição: Disfarces e Sentimentos Autênticos - Parte I* in: Prêmios Eric Berne 1971-1997. Unat-Brasil. Circulação restrita

LEVIN, Pamela. *O ciclo do Desenvolvimento* in: Prêmios Eric Berne 1971-1997. Unat-Brasil. Circulação restrita.

## BLOCO 5 - RELACIONAMENTOS

Transações aplicadas à ACS

Transferência e Contratransferência

Jogos Psicológicos

Jogos de Poder

Redefinição

Vínculo e empatia

Educação Emocional – aplicação do método no Manejo de Conflitos/Mediações

Aspectos básicos de atendimento ao profissional da saúde

- Manejo de stress, Burnout, depressão

Orientação da Equipe de saúde (cuidadores, agentes, técnicos)

Comunicação em rede

Comunicação de más notícias

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

ARAÚJO, Dolores. *O sintoma numa Perspectiva Interpessoal*. REBAT XVII e XVIII- junho 2007 e 2008.

BERNE, Eric. *Princípios do Tratamento do Grupo*. UNAT-BRASIL, circulação restrita.

BERNE, Eric. *O que você diz depois de dizer olá?*. São Paulo: Nobel, 1988.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. vol.1 10ª ed. Saraiva,1996.

CECHIN, Andreia LB, FALK, Maria Lúcia R. *Comunicação de más notícias na área da saúde: criação de protocolo A.C.S. em Análise Transacional*. REBAT, XXIX, ano 2020, Uberlândia, MG.

COSTA, Jane; SANTOS, Bárbara; ALVES, Tânia. *Das emoções aos sentimentos: construindo um caminho com coração*. Porto Alegre: Letra & Vida Ed.,2012.

ERSKINE, Richard & MOURSUND, Janet. *Integrative psychotherapy: The Art and Science of Relationship*. Thomson ed. USA.

FLESCHE, Maila. *A Análise transacional pode ajudar a pessoa altamente sensível a administrar sua auto estima e suas relações interpessoais?* REBAT ano XXI, abril 2011.

JAMES, John. *O plano do Jogo*. TAJ v.3 nº 4 out/1973 p.14-17

KARPMANN, Stephen. *Conto de Fadas e Análise do Drama dos Scripts*. Prêmios Eric Berne 1971-1997, UNAT-BRASIL, 2005, p. 15.

KOHLRIESER, George. Refém na Mesa de Negociações. Ed. Cultura Nossa, 2013.

LITTLE, RAY. *Transference-countertransference focused transactional Analysis*. In: *transactional Analysis*. In Contemporary Psychotherapy. Edited by Richard Erskine. Karnac, 2016.p.27-53.

MELLOR, Ken e SCHIFF, Eric. Redefinição. TAJ, v.5, julho 1975 in Prêmios Eric Berne 1971-1997 5ªed. Agosto/2020.

SCHMIDT, Bernd. *Análise Transacional e Papeis Sociais* in Prêmios Eric Berne 1998-2007.

STEINER, Claude. *O outro lado do Poder*. São Paulo, Nobel,1984

STEINER, Claude & JENKINS, Beck. Mediations. Issues in Radical Therapy, nº3, Berkeley, CA. 1980.

## BLOCO 6 – DOENÇA x SAÚDE

Bioética

Pseudo benefício da doença

O cuidador – Familiar, Informal, Formal e Profissional

O papel do cuidador na manutenção da saúde

Aspectos éticos, morais e legais sobre o cuidar

Espiritualidade

Práticas Integrativas e Complementares (PICS)

Diagnósticos como Rótulos

Educação Emocional: aplicação do método

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

AMARAL, Jodi e FERNANDES, Livia. *Câncer e AT – Relato de um caso*. REBAT XV e XVI – junho 2005/2006.

BUCKMAN, Robert. *How to Break Bad News: a Guide for Health Care Professionals*. Ed. University of Toronto Press, Scholarly Publishing. Canadá, 1992.

DALACORTE, Roberta, Rigo et al. *Cuidados Paliativos em Geriatria e Gerontologia*. São Paulo:Ed Atheneu. 2012

DEZORZI, Luciana Winterkom. *Espiritualidade na Atenção a Pacientes em Cuidados Paliativos e os Processos de Educação dos Profissionais de Saúde*. Tese de Doutorado UFRGS, 2016

FERRARI, Débora. *Proposta de Atendimento Humanizado à gestante com enfoque em AT*. REBAT ano XXII agosto 2013.

FRANÇA, Cristine. *Aplicação da AT no Curso de Cuidadores*. REBAT Ano XXII agosto 2013.

MCCLENDON, Ruth e KADIS, Leslie. *Terapia Familiar: um modelo de AT para a Saúde*. REBAT XVII e XVIII junho 2007/2008.

SAPOLSKY, Robert M. *Por que as zebras não tem úlceras?* São Paulo, Landscape, 2008.

ZIMERMAN, Guite I. *Velhice: aspectos biopsicossociais*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000

## BLOCO 7 – A MORTE E O MORRER

O paciente terminal

A morte e o morrer

Morte e família

A qualidade da vida e a qualidade da morte

Educação Emocional: aplicação do método – em situações de cuidados paliativos

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *O que você diz depois de dizer olá?* São Paulo: Nobel, 1988.

GOULDING, Mary. *Doces Lembranças de Amor*. São Paulo. Gente, 1993.

GROCHOT, Maria Clara Ramos. Morte e o Processo de Luto: contribuições da Análise Transacional. REBAT, ano XXIII, out de 2014, Porto Alegre, p.81-98.

KUBLER-ROSS, Elizabeth. *Sobre a Morte e o Morrer*. São Paulo, Martins Fontes – 9ª edição.

PARKES, Colin Murray. *Luto: Estudos sobre a Perda na Vida Adulta*. São Paulo. Summus, 1998. 3ª ed.

VIORST, Judith. *Perdas Necessárias*. São Paulo, Melhoramentos, 1988.

## BLOCO 8 – GRUPOS

Teoria de sistemas  
Teoria da Complexidade  
Família  
O sistema do cliente

91

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

ALVES, Tânia EC. O Sistema do Cliente a importância do grupo de apoio do cliente na Área das Ciências da Saúde. REBAT, XXX, ano 2021, disponível em <https://unat.org.br/portal/rebat/2021/o-sistema-do-cliente-a-importancia-do-grupo-de-apoio-do-cliente-na-area-das-ciencias-da-saude.pdf>

BERNE, Eric. *Princípios do Tratamento do Grupo*. UNAT-BRASIL, circulação restrita.

BERNE, Eric. *Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos*. (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita)

BERTALANFFY, Ludwig Von. *Teoria Geral dos Sistemas*. Petrópolis: Ed Vozes. 1973.

CAPRA, Fritjof. *Conexões Ocultas – Ciência para uma vida sustentável*. São Paulo. Cultrix 2002

MORIN, Edgar. *Ciência com Consciência*. Rio de Janeiro: Bertrand, 2000

## BLOCO 9 – Script de vida no Sistema do Cliente

Reflexão sobre a aplicação do conceito de Script na prática da ACS

Aplicação da Educação Emocional

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *O que você diz depois de dizer olá?*. São Paulo: Nobel, 1988.

BERNE, Eric. *A Montreal Childhood* by Eric Berne. July, 2010 Jederlibros, Sevilla, España.

CAMPOS, Leonard P. *Dando Poder à Criança: Prevenção primária da formação do "Script"*. In REBAT ano XVII / XVIII nº 1 junho/2007 a junho 2008.

CORNELL, William F. *At the interface of Transactional Analysis, Psychoanalysis, and Body Psychotherapy – Clinical and Theoretical Perspectives*. Routledge-Taylor e Francis Group. London and New York. 2019.

## MENSURAÇÃO - TRABALHO ESCRITO PARA A ÁREA DAS CIÊNCIAS DA SAÚDE

### A - AUTORRETRATO PROFISSIONAL

*As respostas às seguintes perguntas devem ser concisas.*

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?



## A - AUTORRETRATO PROFISSIONAL

*As respostas às seguintes perguntas devem ser concisas.*

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?

## 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.*

97

### **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.

## PROGRAMA PARA CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL ÁREA EDUCACIONAL – UNAT-BRASIL

A Área Educacional é direcionada a profissionais que trabalham com ensino-aprendizagem nos contextos pré-escolar, escolar, universitário. Também se aplica à facilitação da aprendizagem – desde crianças até adultos - dentro da família, das instituições, das empresas 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.

### OBJETIVO GERAL

Assegurar a utilização adequada da Análise Transacional na área educacional, com base nas competências específicas.

### Objetivos Específicos

- Adquirir conhecimentos da prática educacional sob a ótica da Análise Transacional Clássica e Contemporânea e Teorias da Educação de diferentes autores.
- Experimentar as práticas educacionais em ambiente protegido.
- Desenvolver comportamentos e atitudes adequados à prática educacional dentro dos pressupostos teóricos e éticos da AT.

### COMPETÊNCIAS A DESENVOLVER

**Competências Essenciais** - Os Analistas Transacionais certificados na Área Educacional necessitam ser capazes de:

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

### Requisitos Gerais

- Conhecer a teoria da AT e sua aplicação na Educação. Comparar e explicar as teorias educacionais relevantes, a partir da perspectiva de AT.
- 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.

- 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 importante: 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.

**Relação de Ensino-Aprendizagem** - Utilizando uma atitude Eu estou OK/ Você está OK, o Educador Analista Transacional precisa:

- Estabelecer uma relação de respeito mútuo, que inclua cuidado, empatia, congruência, acolhimento, abertura e promoção da autonomia.
- Expressar entusiasmo e respeito pelas necessidades e interesses do educando, bem como pelo assunto.
- Comportar-se de forma respeitosa com e para os outros, incluindo consciência e sensibilidade aos diferentes Quadros de Referência.
- Ter compreensão da importância e da potência do relacionamento educacional no autodesenvolvimento do educando e sua diferença em relação aos demais relacionamentos.
- Demonstrar consciência dos limites do papel do educador (inclusive quanto às necessidades dos educandos).
- 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.
- Demonstrar Potência, Proteção, Permissão, Percepção e Prática – compreendendo suas funções e importância.

### **Teoria de Análise Transacional**

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



## Contratação

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

## Planejamento

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

## Implementação

- Trabalhar a partir da atitude Eu estou OK/ Você está OK.
- Contratar com o grupo, de modo a melhorar o processo de ensino-aprendizagem, incluindo acordar ou negociar regras básicas.
- Usar e aplicar os princípios e as metodologias da educação, apropriados ao público-alvo e aos objetivos contratados.
- Viabilizar Permissão e Proteção para aprender, pensar, desafiar, questionar, crescer e mudar.
- Demonstrar a integração e a utilização dos conceitos da AT.
- Apresentar, aplicar e facilitar a aprendizagem dos conceitos de AT, conforme apropriados à implementação de programas.
- Usar a autoconsciência nas intervenções adequadas de AT, incluindo informações a respeito de si mesmo.
- Demonstrar congruência nas interações.
- 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.




- Reconhecer e responder de modo adequado aos Jogos, às Redefinições, às Desqualificações, às Transações Cruzadas e Ulteriores e aos convites para Simbiose.
- Considerar o *Script* de uma organização e identificar como isso pode afetar o conteúdo e o processo de ensino-aprendizagem.
- Contribuir com informações teóricas para capacitar os educandos a reconhecer e a entender seu próprio comportamento.
- Diferenciar as intervenções de ensino-aprendizagem diretas e indiretas e decidir quando cada uma delas é necessária.
- Conhecer, refletir e praticar o Código de Ética da UNAT-BRASIL.

### Atitude

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

### CARGA HORÁRIA

Blocos	
I. Teorias Educacionais	30 horas
II. Processos de Aprendizagem	45 horas
III. Contratos do Ambiente de Aprendizagem	15 horas
IV. Planejamento Educacional	15 horas
V. Metodologias de Mensuração de Aprendizagem	15 horas
Carga Horária Total	120 horas

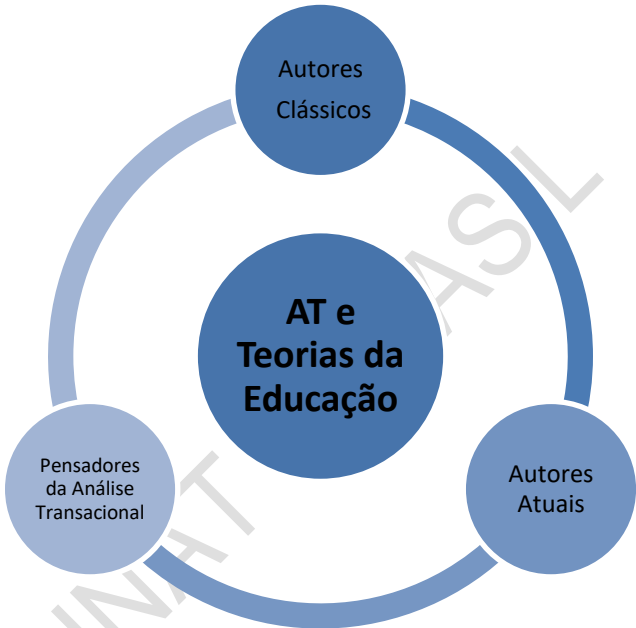
### PÚBLICO-ALVO

Alunos que concluíram o curso de Formação em Análise Transacional geral ou a Pós-graduação Lato Sensu em AT.

## PRÉ-REQUISITOS

Curso de Introdução à Análise Transacional AT 101, curso de Formação em Análise Transacional- AT 202 ou a Pós-graduação Lato Sensu em AT.

## MATRIZ DE CONTEÚDOS

BLOCO 1 – TEORIAS EDUCACIONAIS	
	
<b>Análise Transacional e sua Aplicação na Educação</b>	
<p>O que é Análise Transacional Educacional</p> <p>Princípios (Autonomia, Oqueidade, Desenvolvimento do Potencial Humano)</p> <p>Aplicações da AT na formação de Analistas Transacionais</p> <p>Conceitos da AT aplicados ao processo educacional</p>	
<b>BIBLIOGRAFIA INDICADA</b>	
<p>BARROW, Giles e NEWTON, Trudi. <i>Educational Transactional Analysis - An international guide to theory and practice</i>. Routledge - Taylor &amp; Francis Group London e New York (2016).</p> <p>BERNE, Eric. <i>Análise Transacional em psicoterapia</i>. São Paulo: Summus, 1985</p>	

BERNE, Eric. *O que você diz depois de dizer Olá!* São Paulo: Nobel, 1988.

EMMERTON, Nadine and – NEWTON, Trudi. *O percurso da Análise Transacional Educacional do seu início até hoje*. Revista Brasileira de Análise Transacional REBAT- Órgão de divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano XIII nº1. Junho, 2003 Ano XIV nº 1 junho 2004

GUIMARÃES, Beatriz M.A.B. *Onipotência médica e Análise Transacional: uma proposta pedagógica*. Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano V n.1 junho 1995

HAY, Julie. *Transactional Analysis for Trainers. Second edition. Sherwood Publishing, Hertford UK, 2012.*

HOLLOWAY, William. *No começo*. Revista Brasileira de Análise Transacional REBAT . Órgão Oficial de Divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano XIX n.1 junho de 2009 Ano XX- n.1 junho, 2010.

KNAPP, Barton W. Book Review: *Transactional Analysis in Education*. Transactional Analysis Journal, January 1993; vol. 23, 1: pp. 54-55.

LERKKANEN, Marja-Kristiina and TEMPLE, Susannah. *Student teachers' professional and personal development through Academic Study of Educational Transactional Analysis* - Transactional Analysis Journal, July 2004; vol. 34, 3: p. 253-271.

MURIEL James and CONTRIBUTORS. *Techniques in Transactional Analysis for psychotherapists and counselors*, ADDISON-WESLEY PUBLISHING COMPANY, PHILIPPINES (1977).

### **Teorias Educacionais Clássicas e Contemporâneas e Sua Relação com a Teoria e os Princípios Filosóficos da Análise Transacional.**

Andragogia

Aprendizagens Essenciais (UNESCO)

Jean Piaget, Lev Vigotsky, Abraham Maslow. Howard Gardner, Jack Mezirow, Paulo Freire, Edgar Morin, Daniel Goleman, Daniel Chabot & Michel Chabot, Maria Montessori, Rudolf Steiner

### **BIBLIOGRAFIA INDICADA**

ALCANTARA, Elisa F.S. (Org.) *Inovação e renovação acadêmica: Guia prático de utilização de metodologias ativas*. Editora UGB FERP. Volta Redonda-RJ, 2020.

ALLEN, James R. *Biologia e Análise Transacional II: um apanhado analítico sobre neurodesenvolvimento*. Revista Brasileira de Análise Transacional REBAT - Órgão de divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano VII junho 1997 Ano VIII nº 1, 1998.

ALVES, Rubem. *Conversas sobre educação*. Campinas: Verus, 2003.

- BACICH, Lilian; MORAN, José. Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática. Porto Alegre: Penso, 2018.
- BERNE, Eric. *Análise Transacional em Psicoterapia*. São Paulo: Summus, 1985.
- BERNE, Eric. *O que você diz depois de dizer Olá!* São Paulo: Nobel, 1988.
- BEHRENS, Marilda Aparecida. *O paradigma emergente e a prática pedagógica*. Petrópolis: Vozes; 2005.
- BERARD, Regina. *Análise Transacional e Inteligências Múltiplas – Uma proposta de diagnóstico e intervenção*. Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXI 2011.
- CARLGREN, F. *Educação para a liberdade: a pedagogia de Rudolf Steiner*. São Paulo: Escola Rudolf Steiner, 2006.
- CHABOT, Daniel e CHABOT, Michel. *Pedagogia Emocional – sentir para aprender*. São Paulo: Sá Editora, 2005
- COLL, César; MARCHESI, Álvaro; PALÁCIOS, Jesús. *Desenvolvimento psicológico e educação*. Psicologia Evolutiva. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed. 2004.
- FREIRE, Paulo. *Pedagogia da Autonomia – Saberes Necessários para a prática educativa*. Editora Paz Terra, 1997.
- GARDNER, Howard. *Estruturas da Mente – a Teoria das Inteligências Múltiplas*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.
- GARDNER, Howard. *Inteligências Múltiplas – A Teoria na Prática*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.
- GOLEMAN, Daniel. *Foco* São Paulo: Objetiva, 2014.
- GOLEMAN, Daniel. *Inteligência Emocional – A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. São Paulo: Objetiva, 1995.
- GRANT, Jan. *How the philosophical assumptions of transactional analysis complement the theory of adult education*. Transactional Analysis Journal, July 2004; vol. 34, 3: pp. 272-276.
- KNUD Illeris. *Teorias contemporâneas da aprendizagem*. Editora Penso, 2012.
- KORPELA, S. *Finland, Finns, Finnomena. O sistema escolar finlandês – A chave para o sucesso da nação*. 2013.
- LA TAILLE, Yves, OLIVEIRA, Marta Kohl de, DANTAS, Heloysa. *Piaget, Vygotsky, Wallon: teorias psicogenéticas em discussão*. São Paulo: Summus, 1992. 27<sup>o</sup> Ed.
- LANDHEER, Pamela Levin. *O ciclo de desenvolvimento*. TAJ. V.12 abril 1982 Prêmios Eric Berne 1971-1997. ed.rev.e aumentada. Belo Horizonte, UNAT-Brasil, 1999.
- LEFRANÇOIS, Guy R. *Teorias da aprendizagem*. Cengage Learning, 2008.

MARTINS, Gercimar. Org. *Metodologias ativas a caixa preta da educação*. 1ª ed. Editora IGM. Quirinópolis-GO, 2019.

MEZIRROW, J. *Transformative learning theory*. In J. Mezirow, & E. Taylor (Eds.). *Transformative learning in practice: Insights from community, workplace, and higher education*. San Francisco, CA: 2009, John Wiley & Sons.

MORAES, Maria Cândido; NAVAS, Juan Miguel. *Complexidade e Transdisciplinaridade em Educação-Teoria e prática docente*. Rio de Janeiro: Wak Ed. 2010.

MORIN, Edgar. *Educação e complexidade os sete saberes e outros ensaios*. Ed. Cortez, 2004.

MORIN, Edgar. *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. Ed. Cortez, 2002.

NEWTON, Trudi. *Identifying educational philosophy and practice through Imagoes in transactional analysis training groups*. *Transactional Analysis Journal*, October 2003, vol. 33 no. 4 321-331.

OLIVEIRA, Marta Kohl. *Cultura e Psicologia: Questões sobre o Desenvolvimento do Adulto*. 6 São Paulo: Aderaldo & Rotschild, Editora Hucitec, 2009.

PACHECO, Maria Stella. *Aspectos do desenvolvimento humano conceitos de Jean Piaget e Eric Berne*. Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXII agosto 2013.

PIAGET, Jean. *A equilibração das estruturas cognitivas*. Rio de Janeiro: Zahar; 1976.

REGO, Teresa Cristina. *Vigotski – Uma perspectiva histórico-cultural da educação*. 12ª ed. Petrópolis, Vozes, 1995.

ROGERS, Carl. *Liberdade de aprender em nossa década*. 2ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1986.

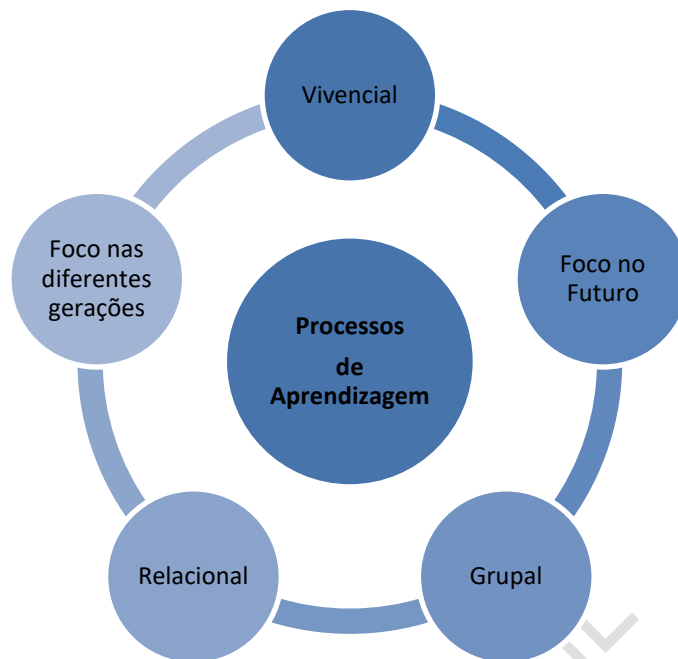
SANT'ANNA, Carmem Maria. *Andragogia e Análise Transacional – Ampliando o olhar para o aprendiz adulto*. Porto Alegre: Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXV e XXVI – 2016 e 2017.

SANT'ANNA, Carmem Maria. *Andragogia: modelo de facilitação de aprendizagem de adultos*. Porto Alegre: Revista Brasileira de Dinâmica dos Grupos. V.6, n.6 (set.2013). SBDG 2013.

STEINER, Claude. E Coautores. *Educação Emocional – O que o amor tem a ver com isso?* Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Edição especial Artigos Claude Steiner, 1919.

WEARE, Katherine. *Developing Emotionally Literate Scholl*. London, SAGE Publications, 2004.

## BLOCO 2 – PROCESSOS DE APRENDIZAGEM



### AT e os Processos de Aprendizagem

Os 5 P's [Permissão, Proteção, Potência, Prática e Percepção (Jean Clarke)]  
Estratégias de Aprendizagem para Diferentes Grupos Etários, Diferentes Objetivos e Contextos  
Ciclo de Aprendizagem Vivencial  
Aprendizagem em Grupo  
Visão Sistêmica do Contexto e dos Processos Grupais  
O conceito da Imago grupal aplicado aos processos de educação  
Fases do Desenvolvimento e Aprendizagem de Adultos  
Educação Emocional e a Aprendizagem

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BARROW, Giles. *Educator as cultivator*. Transactional Analysis Journal, October 2011; vol. 41, 4: p. 308-314.

BERNE, E. *Princípios do Tratamento de Grupo*. UNAT: Circulação Restrita, 2011.

BERNE, Eric. *Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos*. UNAT: Circulação Restrita, 2011.

CLARK, Jean Illsley. *Utilização de cinco conceitos de Análise Transacional na Educação*. Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT Órgão Oficial de



Divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano XIX n.1 junho 2009 Ano XX n. 1. junho 2010.

CLARKE, Jean. *Imago Grupal*. REBAT - Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano VII, no.1, junho 1997, Ano VIII nº1, junho 1998. Pg. 30-33.

JOSEPHB, Marina Rajan. *Therapeutic operations can be educational operations too*. Transactional Analysis Journal, April 2012; vol. 42, 2: pp. 110-117.

KNOWLES, Malcolm. *Aprendizagem de resultados – uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa*. Rio de Janeiro : Elsevier, 2009.

KOLB, David Allen e IRWIN M. Rubin. *Psicologia organizacional: uma abordagem vivencial*. São Paulo: Atlas, 1978.

LORIA, Bruce R. *Beyond Training: The education of transactional analysts*. Transactional Analysis Journal, July 1983; vol. 13, 3: p. 134-141.

MAILHIOT, Gérald Bernard. *Dinâmica e Gênese dos Grupos*. São Paulo: Livraria Duas Cidades, 1985 .

MOREIRA, Marco Antonio. *Teoria da Aprendizagem significativa e sua implementação em sala de aula*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2006.

NAPPER, Rosemary & NEWTON, Trudi. *Táticas*. Editora Mdianiz, Porto Alegre 2016, p. 201.

NEWTON, Trudi. *The nature and necessity of risk: minding the gap in education*. Transactional Analysis Journal April 2011 vol. 41 no. 2, 114-117.

OLIVEIRA, Marta Kohl de. *Cultura e Psicologia. Questões sobre o desenvolvimento do Adulto*. São Paulo: Aderaldo & Rotschild, 2009.

PERRENOUD, Philippe. *10 Novas Competências para ensinar*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

PICHON-RIVIÈRE, E. *O processo grupal*. Trad. Marco Aurélio Fernandes. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

SHOTTON, Pete. *Transactional analysis training, postmodernism, and education*. Transactional Analysis Journal, October 2009; vol. 39, 4: p. 293-297.

SHULTZ, WILL. *Profunda Simplicidade*. São Paulo: Ágora, 1989.

SILVEIRA, Laucemir. *Estrutura e Dinâmica do Grupo e o Desempenho de Papéis*. Porto Alegre: REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXVIII – 2019.

TEMPLE, Suzannah. *Atualização no modelo de Fluência Funcional na educação*. Porto Alegre: Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXV e XXVI – 2016 e 2017.

TEMPLE, Suzannah. *Celebrando a fluência funcional e a sua contribuição para a teoria da Análise Transacional*. Porto Alegre: Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXIX – 2020.

TUCKMAN, Bruce W. *Sequência de desenvolvimento em pequenos grupos*. Revista Brasileira de Análise Transacional-REBAT. Órgão oficial da UNAT-BRASIL. Ano V. nº1 – junho 1995.

### **Aprendizagem como um Processo Relacional**

Contribuições da afetividade para a Educação

AT e Gestão do Relacionamento Facilitador e Educando/Aprendiz

O Papel do Facilitador como Estimulador da Aprendizagem

Necessidades relacionais e Sintonização

Empowerment de Aprendizes

Imago Grupal e Qualidade do Relacionamento

### **BIBLIOGRAFIA INDICADA**

ARAÚJO, Dolores. *A relação professor-aluno no processo de ensino-aprendizagem*. Revista Brasileira de Análise Transacional REBAT- Órgão de divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano XI n.1 junho 2001 Ano XII n. 2 junho 2002 (repetido em 2010).

BERNE, E. *Os jogos da Vida*. Rio de Janeiro, Artenova, 1974.

CLARKE, Jean. *Imago Grupal*. REBAT - Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano VII, no.1, junho 1997, Ano VIII nº1, junho 1998. Pg. 30-33.

CLARKSON, Petruska. *Group Imago and the Stages of Group Development*. Transactional Analysis Journal, January 1991; vol. 21, 1: p. 36-50.

EMERIN, Camila Ramos. *A dificuldade de aprendizagem sob a ótica da Análise Transacional*. Revista Brasileira de Análise Transacional REBAT- Órgão de divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano XIV, Agosto de 2015

ERSKINE, Richard & MOORSUND, Janet P. *Integrative psychotherapy, the art and science of relationship*. Thomson. Brooks/Cole 2004 Pacific Grove (CA).

FRANCA, Christine. *Aplicação da Análise Transacional no curso de cuidadores*. Revista Brasileira de Análise Transacional REBAT- Órgão de divulgação Científica da UNAT- Ano XXII, Agosto de 2013.

GHHISI, Ledijane Cristina Sachet. *Autismo, autoviver em vez de conviver: a interação e a Comunicação Pais-Bebê*. Revista Brasileira de Análise Transacional REBAT- Órgão de divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano XIV – Agosto de 2015

NAPPER, Rosemary & NEWTON, Trudi. *Táticas*. Editora Medianiz, Porto Alegre 2016, p. 161.



ROGERS, R. Carl. *Tornar-se pessoa*. Martins Fontes.

ROGERS, Carl. *Liberdade para aprender*. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, Editora Massangana, 2010.

SIELBERT, Adrielly; Garcia; Rodrigues, Fernanda N. *O processo de patologização da Educação analisado a partir do conceito de Desqualificação da Análise Transacional*. Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXVII - 2018.

SILVA, Juliana de Oliveira. *Uma análise da Educação parental superprotetora de crianças surdas sob o olhar da Análise Transacional*. Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXVII 2018.

TEMPLE, Susannah. *Atualização no modelo de Fluência Funcional na Educação*. Porto Alegre: Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXV e XXVI – 2016 e 2017.

TEMPLE, Susannah. *Celebrando a fluência funcional e a sua contribuição para a teoria da Análise Transacional*. Porto Alegre: Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXIX – 2020.

TUDOR, Keith. *Supervisão em Análise Transacional ou supervisão analisada transacionalmente*. Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT Órgão Oficial de Divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano XI n.1 junho 2001 Ano XII n.2 junho 2002.

TUDOR, Keith. *Group imago and group development: two theoretical additions and some ensuing adjustments*. Transactional Analysis Journal, October 2013; vol. 43, 4: p. 321-333., first published on January 10, 2014.

VALLE, Luiza Elena L. Ribeiro do. *Neuropsicologia e aprendizagem*. São Paulo: Robe Editorial, 2004.

### **Estratégias de aprendizagem para ambientes não convencionais e preparação para o futuro**

Internet, universidades abertas, universidades corporativas MOOC, (Massive Open Online Courses)

Desenvolvimento Organizacional

Cursos para acadêmicos, ensino à distância, grupos de alta vulnerabilidade social, grupos com necessidades especiais

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

- BACICH, Lilian, NETO Adolfo Tanzi, TREVISANI, Fernando de Mello. (Organizadores) – Ensino Híbrido: personalização e tecnologia na educação. Porto Alegre: Penso, 2015
- BERSIN, Josh. *The MOOC marketplace takes off*. Forbes. Nov. 2013.
- CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em rede*. Volume I Ed. Paz e Terra. Ano não identificado
- DARLLING-HAMMOND, Linda; BRANSFORD, John. Preparando professores para um mundo em transformação. O que devem aprender e estar aptos a fazer. Porto Alegre : Penso, 2019.
- EBOLI, Marisa. *Universidades Corporativas*. 1. ed. Brasília: USP/PROGEP, 1999.
- LÉVY, Pierre. *O que é o virtual?* São Paulo, Editora 34, 1996.
- LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo, Editora 34, 1999.
- LÉVY, Pierre. *Inteligência coletiva: para uma antropologia do ciberespaço*. São Paulo: Loyola, 2007.

## AT e as estratégias de aprendizagem para as novas gerações

- Como preparar hoje os adultos e profissionais de amanhã
- Complexidade e transdisciplinaridade
- O que é e a busca da Autonomia num mundo em transformação
- A Teoria e a Prática

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

- HARARI, Yuval. *Homo Deus – uma breve história do amanhã*. Harvill Secker, 2015.
- HORN, Michael B. *Blended: Usando a inovação disruptiva para aprimorar a educação*. Porto Alegre: Penso, 2015.
- JARAUTA, Beatriz e IMBERNÓN, Francisco. *Pensando no Futuro da Educação - Uma Nova Escola para o Século XXII*. Porto Alegre: Editora Penso, 2012.
- MORAES, M. C.; NAVAS, J. M. B. (orgs). *Complexidade e transdisciplinaridade em educação: teoria e prática docente*. Rio de Janeiro: Wak ed., 2010.
- MORIN, Edgar. *A cabeça bem-feita: repensar a reforma: reformar o pensamento*. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- MORIN, Edgar. *Com a colaboração de Sabah Abouessalam. É hora de mudarmos de via: as lições do coronavírus*. 1º edição. Editora Brasil. 2020.
- MORIN, Edgar. *Os Sete Saberes necessários à Educação do Futuro*. Editora Cortez.
- SCHARMER, C. Otto. *Liderar a partir do futuro que emerge, A evolução do sistema*

*econômico ego-centrico para o eco-cêntrico. Como aplicar a teoria U para contribuir com a transformação de indivíduos, organizações e sociedade.* 1 ed - Rio de Janeiro, Elsevier, 2014.

THIESES, Juarez da S. *O Futuro Da Educação: Contribuições Da Gestão Do Conhecimento.* São Paulo: Editora Papirus, 2011.

### BLOCO 3 – CONTRATOS E ENSINO-APRENDIZAGEM



O sistema educacional com ênfase na Organização: estrutura, poder e *autoridade*

Pré-requisitos, Características e Objetivos

Contrato de Três Pontas

Contrato Multipontas

Distância Psicológica

Níveis de Contrato

Contratos em Diferentes Ambientes de Aprendizagem, com Diferentes Grupos Etários, etc

Elementos do Contrato de Aprendizagem

Contrato e seus impactos no processo de aprendizagem

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

COLL C. & COLOMINA, R. *Interação entre alunos e aprendizagem escolar*. In.: Coll, Palacios e Marchesi, *Desenvolvimento psicológico e educação*, v. II, Porto Alegre : Artes Médicas, 1996.

ECHEITA, G. & MARTÍN, E. *Interação social e aprendizagem*. In.: Coll, Palacios e Marchesi, *Desenvolvimento psicológico e educação*, v. III, Porto Alegre : Artes Médicas, 1995.

ENGLISH, F. *O Contrato de Três Pontas*. *Transactional Analysis Journal*, 1975, vol.5(4) 383-384.

MICHOLT, N. (1992), *Psychological distance and group interventions*. *Transactional Analysis Journal*, 22(4): 228-233.

MORETTI, M. T.; FLORES, C. R. *Elementos do contrato didático*. (Ensaio) Mimeo. UFSC, 2002.

NAPPER, Rosemary & NEWTON, Trudi. *Táticas*. Editora Medianiz, Porto Alegre 2016 p. 61.

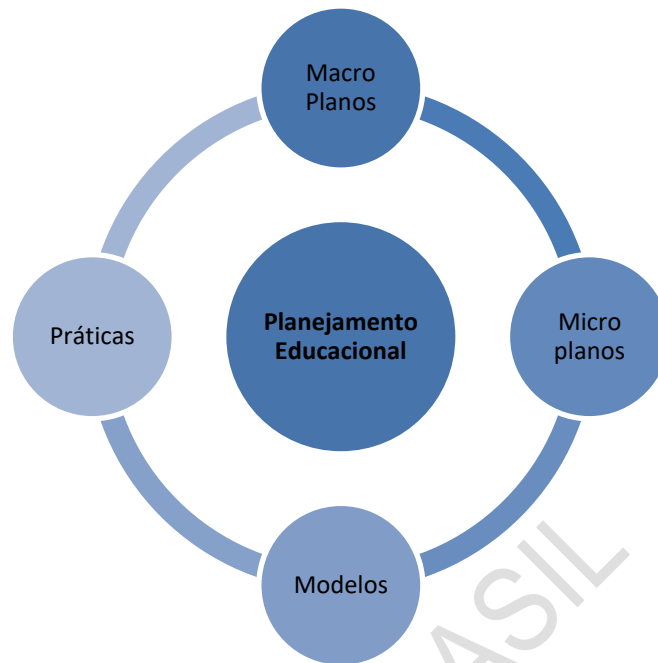
PERRENOUD, P. *10 novas competências para ensinar*. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SILVA, Elcio Oliveira da, MOREIRA, Mariano e GRANDO, Neiva Ignês. *O contrato didático e o currículo oculto: um duplo olhar sobre o fazer pedagógico*. *Revista Zetetiké* . V.4, No. 6. Campinas, 1996.

SILVEIRA, Laucemir. *As etapas do Contrato Transacional*. Porto Alegre: REBAT. Órgão de divulgação Científica da UNAT-BRASIL. Ano XXIXe – novembro 2020.

SILVEIRA, Laucemir. *Contrato em Processos de Aprendizagem e Desenvolvimento de Pessoas*. Porto Alegre: SBDG, 2013. *Revista da Sociedade Brasileira de Dinâmica dos Grupos / SBDG - v.6, n.6 (set. 2013)*.

## BLOCO 4 – PLANEJAMENTO EDUCACIONAL



### Planejamento Educacional

Modelo sistêmico de Planejamento Educacional

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - educar para o coletivo, para a sustentabilidade

Elaboração de Programas de aprendizagem e desenvolvimento

Elementos e Fases do Planejamento

Estratégias de Ensino-Aprendizagem

O plano de ensino por competências e a taxonomia de Bloom

Educação 4.0 e 5.0

Macro plano de ensino

Microplano de ensino

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

AEBLI, H. *Didática psicológica: aplicação à didática da psicologia de Jean Piaget*. Trad. de João Teodoro d'Olim Marote. 3ª edição. São Paulo: Nacional, 1978.

BENDER, William N. *Aprendizagem baseada em projetos – Educação diferenciada para o século XXI*. Porto Alegre: Penso, 2014.

CLARK, Jean Illsley. *Utilização de cinco conceitos de Análise Transacional na Educação*. Revista Brasileira de Análise Transacional – REBAT Órgão Oficial de

Divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano XIX n.1 junho 2009 Ano XX n. 1. junho 2010.

COHEN, Elizabeth G; LOTAN, Rachel A. Planejando o trabalho em grupo: estratégias para salas de aula heterogêneas. 3 e. Porto Alegre: Penso, 2017.

FRAGELI, Ricardo. Método trezentos: Aprendizagem ativa e colaborativa para além do conteúdo. Porto Alegre: Penso, 2019.

GADOTTI, M.; FREIRE, P.; GUIMARÃES, S. *Pedagogia: diálogo e conflito*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

LEMOV, Dong. Aula nota 10: 62 técnicas para melhorar a gestão da sala de aula/ 2 ed. – Porto Alegre: Penso, 2018.

LIBÂNEO, José Carlos. Didática. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2013.

MEIRIEU, Philippe. *Aprender... sim, mas como?* 7ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

MORAN, José Manuel. Novas tecnologias e mediação pedagógica. 21ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 2013.

MORAN, José Manuel, MASETTO, Marcos, BEHRENS, Marilda Aparecida. Novas tecnologias e mediação pedagógica. 21ª ed. Campinas, SP: Papyrus. 2013.

O'SULLIVAN, Edmund. Aprendizagem Transformadora – Uma visão educacional para o século XXI. São Paulo: Cortez: Instituto Paulo Freire, 2004.

### Práticas Didáticas

Experimentação de metodologias e técnicas facilitadoras de aprendizagem

Metodologias ativas de ensino-aprendizagem

Habilidades para condução de aprendizagem em grupo

Partilha de experiências em práticas didáticas

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

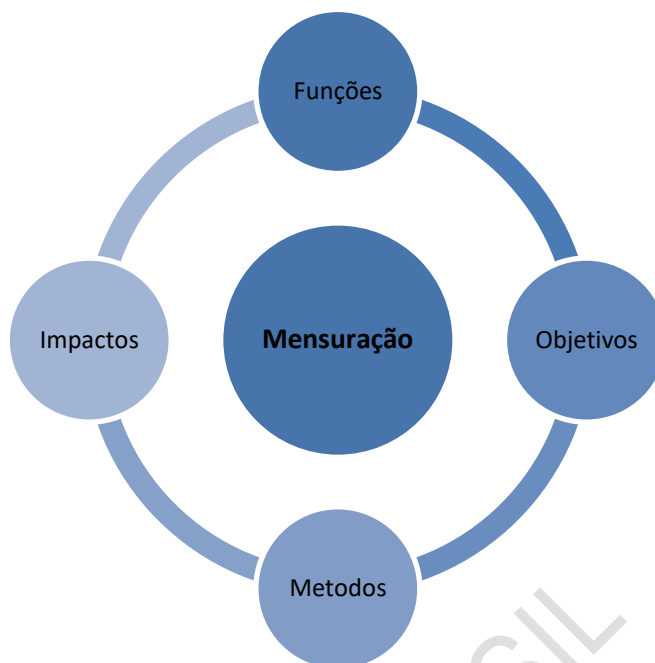
BERGMAN, Jonathan. *Sala de aula invertida : uma metodologia ativa de aprendizagem*. 1 ed. Rio de Janeiro: LTC. 2020.

DEMO, Pedro. *Ser professor é cuidar que o aluno aprenda*. Porto Alegre: Mediação, 2004.

GOMES, Silvane Guimarães Silva; MOTA, Maria Veranilda Soares. *Metodologias Ativas na prática docente*. Coordenadoria de Educação Aberta e a Distância- CEAD. Universidade Federal de Viçosa. Ano não identificado.

NAPPER, Rosemary & NEWTON, Trudi. *Táticas* –p.14-15 e 258-262. Porto Alegre: Editora Medianiz, 2016.

## BLOCO 5 – METODOLOGIAS DE MENSURAÇÃO DE APRENDIZAGEM



Funções do Processo de Mensuração da Aprendizagem

Objetivos da Mensuração da Aprendizagem

Métodos de mensuração da aprendizagem

Impactos da mensuração da aprendizagem nos processos de aprendizagem formal e não formal

A Mensuração da aprendizagem como processo construtivo de um novo fazer

### **BIBLIOGRAFIA INDICADA**

ALVES, Neiva. *O que envolve uma avaliação*. Revista Brasileira de Análise Transacional- REBAT - Órgão Oficial de Divulgação Científica da UNAT-Brasil. Ano XV n.1 junho 2005 Ano XVI n.1 junho 2006.

BALLESTER, Margarita et al. *Avaliação como apoio a aprendizagem*. Porto Alegre: Artmed, 2003.

ESTEBAN, Maria Tereza. *O que sabe quem erra? Reflexões sobre avaliação e o fracasso escolar*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

FURLAN, Maria Inês Carlin. *Avaliação da aprendizagem escolar: convergências e divergências*. São Paulo: Annablume, 2007.

HATTIE, John. *Aprendizagem visível para professores - Como maximizar o impacto da aprendizagem*. Porto Alegre: Penso, 2017.

HOFFMANN, Jussara. *Avaliação mediadora: uma prática em construção da pré-escola à universidade*. Porto Alegre: Educação & Realidade, 1993.

HOFFMANN, Jussara. *Avaliação mito e desafio: uma perspectiva construtivista*. Porto Alegre: Educação & Realidade, 1993.

LUCKESI, Cipriano Carlos. *Avaliação da aprendizagem na escola: reelaborando conceitos e criando a prática*. 2 ed. Salvador: Malabares Comunicações e eventos, 2005.

MORETTO, Vasco Pedro. *Prova – um momento privilegiado de estudo, não um acerto de contas*. Ed. Lamparina 8ª edição, 2008.



## MENSURAÇÃO - TRABALHO ESCRITO PARA A ÁREA EDUCACIONAL

### A - AUTORRETRATO PROFISSIONAL

118

*As respostas às seguintes perguntas precisam ser concisas.*

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

*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 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:

*Indicar o tempo dispendido ou planejado de cada fase;  
Incluir Referências Bibliográficas dos conceitos utilizados.  
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

Refleta 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 que 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.

UNAT - BRASIL

## PROGRAMA PARA CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL

### ÁREA ORGANIZACIONAL

A Área Organizacional da certificação em Análise Transacional 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.

#### **OBJETIVO GERAL**

Preparar para a Certificação como Analista Transacional na Área Organizacional da UNAT-BRASIL

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar as necessidades de uma organização ou instituição.
- Avaliar se eles têm as habilidades para ajudá-las com essas necessidades.
- Prover, através de um processo amplo de contratação, visibilidade do alinhamento das ações de intervenção com o desenvolvimento da organização.
- Ser capaz de planejar, projetar, efetivar e analisar impactos e resultados das intervenções nas organizações.
- Utilizar as experiências para promover melhoria contínua na sua prática.

#### **COMPETÊNCIAS A DESENVOLVER**

##### **Competências essenciais**

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:

## Contexto Profissional

- Compreender os ambientes social, econômico e político nos quais a organização está inserida.
- Compreender a cultura da organização e como lida com os processos de aprendizagem e mudança.
- Refletir e apoiar-se em modelos teóricos, especialmente da Análise Transacional, adequados para atender as necessidades organizacionais.
- Considerar os níveis micro e macro da organização, considerando a inter-relação entre o todo e as partes.
- Ter uma avaliação adequada das suas próprias competências e Quadro de Referência.
- Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.

## Pessoas e Sistemas

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

## Contratação

- Selecionar as autoridades apropriadas para contratar.
- Trabalhar com contratos com vários níveis e pontas.
- Identificar as principais necessidades da organização ou do indivíduo para garantir as intervenções apropriadas.
- Identificar, com precisão, a gama de opções para intervenções.
- Identificar métodos de integração de diferentes oportunidades de aprendizagem e avaliação.
- Identificar formas de acompanhar e avaliar as intervenções e os motivos para sua seleção.
- Explicar o alcance e o objetivo do acompanhamento e da avaliação.
- Identificar o que será avaliado e como coletar as informações apropriadas.
- Prever a possibilidade de ajustar a avaliação ao longo do processo.



- Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.

## Implementação

125

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

## Clima e Cultura de Aprendizagem

- Fornecer uma base OK/OK para a promoção do relacionamento entre todas as partes.
- 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.
- Identificar e gerenciar barreiras à comunicação devido a questões ambientais, sociais e culturais.
- Desestimular a discriminação, em sua prática, de forma consistente com seu papel, política organizacional e legislação.
- Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.

## Dinâmica do Grupo

- Manter um equilíbrio entre o processo e atividade do grupo.
- Estimular para que o trabalho do grupo ocorra na Oqueidade.
- Identificar as tendências pessoais presentes na dinâmica grupal, canalizando para a atividade.
- Desafiar estereótipos de papéis e comportamentos individuais no grupo e usá-los, de forma construtiva, para melhorar a aprendizagem.
- Demonstrar conhecimento de diferentes tipos de grupos e aspectos específicos da sua dinâmica.
- Demonstrar conhecimento a respeito de modelos teóricos fundamentais do trabalho grupal.
- Formar, manter e encerrar grupos.
- Reconhecer e trabalhar com o poder e a autoridade nos grupos.
- Refletir sobre esses aspectos, usando conceitos de Análise Transacional.



## **Avaliação das Intervenções e sua Continuidade**

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


## **Análise e Aprimoramento da Própria Prática**

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

## **Questões Éticas**

- Demonstrar consciência das ambiguidades de questões de fronteira ao trabalhar em organizações.
- Discutir e mostrar evidências de comportamento ético nas organizações.
- Manter sigilo sobre informações compartilhadas pelos envolvidos em seu âmbito de atuação.
- Acompanhar e refletir o Código de Ética da UNAT-BRASIL.

## CARGA HORÁRIA

<b>BLOCOS</b>	
VI. Análise Transacional Aplicada às Organizações	08 horas
VII. Desenvolvimento de Pessoas e Equipes	48 horas
VIII. Gestão Estratégica nas Organizações e Instituições	32 horas
IX. Habilidades Específicas	32 horas
Carga horária total	120 horas

## PÚBLICO-ALVO

Pessoas que concluíram o curso de Formação em Análise Transacional Geral ou a Pós-graduação Lato Sensu em Análise Transacional

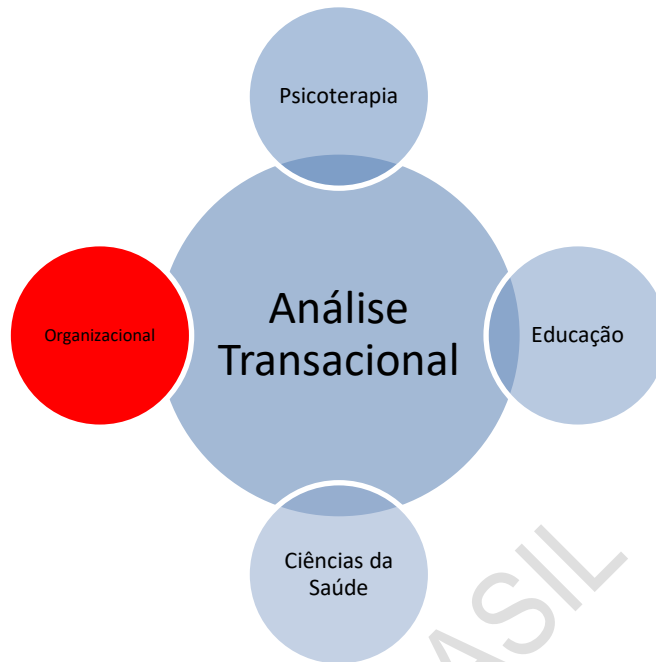
## PRÉ-REQUISITOS

Curso de Introdução à Análise Transacional AT-101, curso de Formação em Análise Transacional- AT-202 ou a Pós-graduação Lato Sensu em AT.

## MATRIZ DE CONTEÚDOS

<b>Bloco</b>	<b>Módulos</b>
I. Análise Transacional aplicada às Organizações	Análise Transacional aplicada às Organizações
II. Desenvolvimento de Pessoas e Equipes	Contratos para mudanças Comunicação e relacionamentos Dinâmica dos Grupos
III. Gestão Estratégica nas Organizações e Instituições	Cultura e Clima Organizacional Gestão e Liderança
IV. Habilidades Específicas	Competências Interpessoais Intervenções e ética profissional

## BLOCO 1 – ANÁLISE TRANSACIONAL APLICADA ÀS ORGANIZAÇÕES



### Análise Transacional aplicada às organizações

Visão macro da aplicação de conceitos de AT no desenvolvimento de pessoas, grupos e organizações

Aspectos práticos e desafios da aplicação da Análise Transacional na área organizacional

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

HAY, J. **Transactional Analysis for Trainers**. Sherwood Pub, 1996.

KRAUSZ, R. **Análise Transacional Organizacional: Um novo olhar**. São Paulo: Scortecci, 2018. Capítulo 16.

NAPPER, R.; NEWTON, T. **Táticas**. Porto Alegre: Medianiz, 2016. Apêndice.

## BLOCO 2 – DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E EQUIPES



### Contratos para mudanças

Identificar as necessidades da organização ou do indivíduo visando garantir intervenções apropriadas

Conhecer e trabalhar com Contratos em seus vários níveis e pontas

Avaliar necessidade de ajustes do Contrato

Conhecer o processo de mudança

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

GRAAF, A.; THUNNISSEN, M.; NEWTON, T; CORNELL, W. Into TA. Londres: Karnacbooks, 2016. Capítulo 7.

MICHOLT, N. Psychological Distance and Group Interventions. TAJ 1992.

NAPPER, R.; NEWTON, T. Táticas. Porto Alegre: Medianiz, 2016. Seção 11.

SILVEIRA, L. Contrato para intervenção organizacional em desenvolvimento de pessoas. REBAT 2011.

### Comunicação e Relacionamentos

Impacto de padrões de relacionamento nas organizações

Relações interpessoais produtivas e saudáveis nas organizações

Reconhecimento e feedback nas organizações

Tomada de decisão nas organizações

## Resolução de conflitos nas organizações

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

HOLDEMAN, Q. The Symbiotic Chain. TAJ 1989.

KRAUSZ, R. Trabalhabilidade. São Paulo: Scortecci, 2012. Capítulo III. Capítulo IV. Capítulo VII.

KRAUSZ, R. Análise Transacional Organizacional: Um novo olhar. São Paulo: Scortecci, 2018. Capítulo 17.

MACEFIELD, R.; MELLOR, K. Awareness and Discounting: New Tools for Task/option-oriented settings. TAJ 36, 2006.

NAPPER, R. Positive Psychology and Transactional Analysis. TAJ 39, 2009.

NAPPER, R.; NEWTON, T. Táticas. Porto Alegre: Medianiz, 2016. Seção 9.

SALTERS, D. Transactional Analysis and Conflict Management. TAJ 45, 2015.

SUMMERTON, O. Games in organizations. TAJ vol. 23 1993.

### Dinâmica dos Grupos

Forças do grupo e tendências pessoais na dinâmica grupal

Trabalho do grupo e vínculos produtivos

Crescimento e aprendizagem em grupo

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. **Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos.** (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). Philadelphia: Grove-Evergreen, 1966. Capítulo 4. Capítulo 12.

DAVIDSON, C.; MOUNTAIN, A. **Working together: Organizational Transactional Analysis and business performance.** Gower, 2016.

FREEDMAN, L. **TA Tools for self-managing work teams.** TAJ 23, 1993.

KRAUSZ, R. **Análise Transacional Organizacional: Um novo olhar.** São Paulo: Scortecci, 2018. Capítulo 10.

NAPPER, R.; NEWTON, T. **Táticas.** Porto Alegre: Medianiz, 2016. Seção 10.

SILVEIRA, L. **Estrutura e Dinâmica do Grupo e o Desempenho de Papéis.** REBAT 2019.

TUDOR, K. **Group Imago and Group Development: Two Theoretical Additions and Some Ensuing Adjustments.** TAJ 43, 2013.

## BLOCO 3 – GESTÃO ESTRATÉGICA NAS ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES



### Cultura e Clima Organizacional

Perspectiva histórica dos modelos de gestão

Eficácia na Gestão das organizações do século XXI

Influência da cultura e do clima organizacional na longevidade de organizações

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BALLING, R. **Diagnóstico de culturas organizacionais**. REBAT 2005/2006.

BERNE, Eric. **Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos**. (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). Philadelphia: Grove-Evergreen, 1966. Capítulo 1.

FISCHER, G. **The changing organizational Parent**. TAJ 23, 1993.

GRAAF, A.; THUNNISSEN, M.; NEWTON, T; CORNELL, W. **Into TA**. Londres: Karnacbooks, 2016. Capítulo 13.

KOUWENHOVEN, M. **Values-Based Leadership and the Organizational Parent System**. TAJ 48, 2018.

KRAUSZ, R. **Script e organizações**. REBAT 1992.

KRAUSZ, R. **Trabalhabilidade**. São Paulo: Scortecci, 2012. Capítulo II. Capítulo V. Capítulo VIII.

KRAUSZ, R. **Análise Transacional Organizacional: Um novo olhar**. São Paulo: Scortecci, 2018. Capítulo 2. Capítulo 18.

POELJE S. **Keeping the TA-O Torch Alight.** Bookbaby, 2017.

SILVEIRA, L. **Script e cultura organizacional, aprendizagem e mudança.** REBAT 2013.

### **Gestão e Liderança**

A Autoridade do grupo

Poder e liderança nas organizações

Ética na gestão das organizações

### **BIBLIOGRAFIA INDICADA**

BERNE, Eric. **Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos.** (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). Philadelphia: Grove-Evergreen, 1966. Capítulo 7.

DIAS, H. **Uso do poder e resultados organizacionais um repensar nos aspectos pessoais do gestor** REBAT 2013.

GRAAF, A.; LEVY, J. **Business as Usual?: Ethics in the Fast-Changing and Complex World of Organizations.** TAJ 41, 2011.

KRAUSZ, R. **Trabalhabilidade.** São Paulo: Scortecci, 2012. Capítulo V. Capítulo IX.

KRAUSZ, R. **Análise Transacional Organizacional: Um novo olhar.** São Paulo: Scortecci, 2018. Capítulo 7.

MORAES, J. **Conceitos da Análise Transacional aplicados à liderança positiva** REBAT 2013.

## BLOCO 4 – HABILIDADES ESPECÍFICAS



### Competências Interpessoais

Competências essenciais  
Relações produtivas e saudáveis em intervenções

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BEEKUM, S. **The Relational Consultant**. TAJ 2006.  
GRAAF, A.; THUNNISSEN, M.; NEWTON, T; CORNELL, W. **Into TA**. Londres: Karnacbooks, 2016. Capítulo 13.  
KRAUSZ, R. **Análise Transacional Organizacional: Um novo olhar**. São Paulo: Scortecci, 2018. Capítulo 15.  
NAPPER, R.; NEWTON, T. **Táticas**. Porto Alegre: Medianiz, 2016. Seção 7.  
TUDOR, K. **"We are" - The fundamental Life Position**. TAJ 46 2016.

### Intervenções e Ética Profissional

Planejamento e realização de intervenções  
Análise de resultados e aprimoramento da prática  
Ética profissional



## BIBLIOGRAFIA INDICADA

GRAAF, A. **Lessons Learned From Working With and in Organizations and Groups.** TAJ 43, 2013.

HAY, J. **Transactional Analysis for Trainers.** Sherwood Pub, 1996.

JACOBS, A. **Berne's Life Positions: Science and Morality.** TAJ 1997.

JONGEWARD, D.; BLAKENEY, R. **Contracts, permission, potency and protection in organizational work- Current issues in TA,** 1977.

KRAUSZ, R. **Análise Transacional Organizacional: Um novo olhar.** São Paulo: Scortecci, 2018. Capítulo 16.

MORAES, J. **O trabalho com Permissão no processo de Coaching.** REBAT 2018.

TUDOR, K.; SUMMERS, G. **Co-creative Transactional Analysis.** Londres: Karnacbooks, 2014.

## MENSURAÇÃO - TRABALHO ESCRITO PARA ÁREA ORGANIZACIONAL

### A - AUTORRETRATO PROFISSIONAL

*As respostas às seguintes perguntas precisam ser concisas.*

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 se assegure 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?

## PROGRAMA PARA CERTIFICAÇÃO EM ANÁLISE TRANSACIONAL

### ÁREA 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.

#### **OBJETIVO GERAL**

Preparar para a Certificação como Analista Transacional na Área de Psicoterapia da UNAT-BRASIL

#### **Objetivos Específicos**

- Adquirir conhecimentos da prática psicoterapêutica da Análise Transacional Clássica e Contemporânea
- Experienciar as práticas psicoterapêuticas em ambiente protegido.
- Desenvolver comportamentos e atitudes adequados à prática psicoterapêutica dentro dos pressupostos teóricos e éticos da AT

#### **Competências a Desenvolver**

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:

#### **Requisitos Gerais**

- Compreender a teoria e a aplicação da AT à psicoterapia com indivíduos, casais, famílias e grupos, conforme apropriado.
- Ser capaz de fazer o diagnóstico da demanda do cliente, elaborar um plano de tratamento e realizar o Contrato de Mudança.
- 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.
- Demonstrar a capacidade de localizar a AT dentro do campo mais amplo de psicoterapia e seus métodos de tratamento.
- Ter consciência do significado e das implicações da diversidade cultural e social e da diferença dentro e fora do consultório.



## Relação Terapêutica

- Manifestar uma atitude respeitosa em relação a si mesmo e aos outros.
- Demonstrar a compreensão da importância do relacionamento terapêutico na mudança, sua natureza e sua diferença em relação a qualquer outra relação.
- 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.
- Expor a capacidade para entender a fenomenologia da outra pessoa e posicionar seu próprio Quadro de Referência, sem perder contato com sua própria experiência.
- Ter a capacidade de se mostrar para a autorreflexão e usar essa autoconsciência na exposição apropriada.
- 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 a habilidade 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.
- 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.
- Demonstrar Potência, Proteção e Permissão e a compreensão de sua importância.
- Comunicar congruência nas suas interações.

## Teoria da Análise Transacional

- 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 Humano.
- Descrever a aplicação dos aspectos das principais abordagens e demonstrar conhecimento dos desenvolvimentos recentes da AT, incluindo as semelhanças e diferenças entre essas abordagens.
- Demonstrar compreensão das teorias da AT do processo grupal.
- Fazer intervenções que possam ser explicadas de acordo com a teoria e prática da AT.



## Contratação

- 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.
- Mostrar compreensão da necessidade de um Contrato comercial claro, bem como ter a capacidade de negociar Contratos.
- 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 liberação de *Scripts* limitantes e a resolução de Impasses.

## Planejamento Psicoterapêutico

- Descrever um sistema abrangente de avaliação e diagnóstico usando conceitos da Análise Transacional.
- Demonstrar compreensão dos sistemas de diagnóstico psiquiátrico utilizados no país em que ocorre a prática (DSM, CID).
- Promover o significado das experiências do cliente usando os conceitos padrão da AT, de uma forma que mantenha a Oqueidade.
- Demonstrar consciência e ter a capacidade de responder aos fatores de risco e a danos para si próprio, para o cliente e para outros.
- 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.
- Conceituar, usando a teoria da AT, para desenvolver um plano de tratamento geral com base nas questões específicas a abordar.

## Implementar: Processo Psicoterapêutico


- 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.
- Demonstrar habilidade para utilizar o processo de grupo como uma intervenção efetiva.
- Selecionar as intervenções adequadas ao estágio do tratamento e ao Contrato de tratamento.
- Demonstrar capacidade de efetuar intervenções oportunas.
- 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).

- Demonstrar a capacidade para avaliar o efeito de uma intervenção e usar essas informações para atualizar hipóteses e selecionar intervenções subsequentes.
- Incentivar a Autonomia e os recursos do cliente.

### Atributos Pessoais

- 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.
- Estar disponível para contato ético, incluindo a prática de auto exposição apropriada.
- 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*.
- Reconhecer as próprias limitações e as limitações da prática psicoterapêutica.
- Usar intuição e a criatividade em resposta à situação terapêutica.
- Mostrar compreensão dos pontos fortes e das limitações dos recursos pessoais.
- Ter capacidade de procurar ajuda de forma adequada e usá-la efetivamente.
- Demonstrar capacidade de autorreflexão.

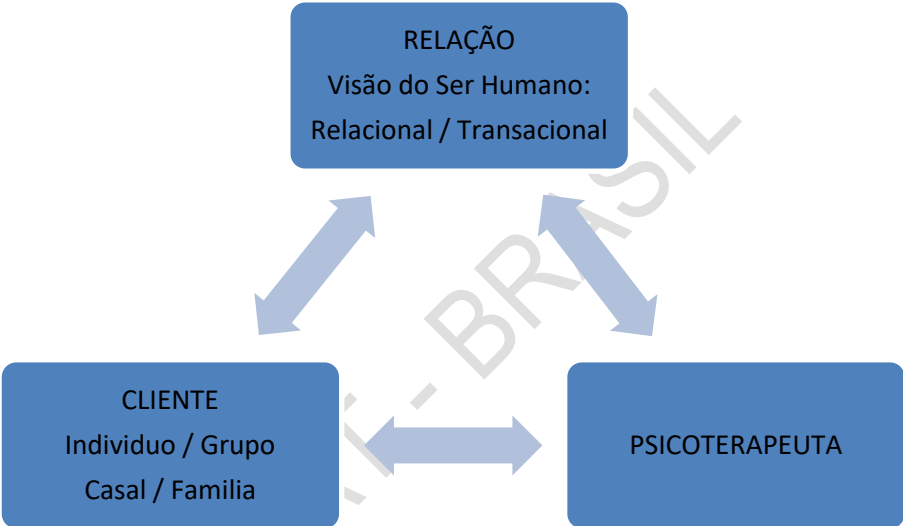
### Carga Horária

BLOCOS	
I. Princípios Filosóficos da Psicoterapia em AT	15 horas
II. Diagnóstico	40 horas
III. Estabelecendo o Contrato	15 horas
IV. Planejamento Terapêutico	15 horas
V. O Processo Psicoterapêutico	40 horas
VI. Mudança em Ação	15 horas
Carga horária total	140 horas

**Público-alvo:** Pessoas que concluíram o curso de Formação em Análise Transacional geral (AT 202) ou a Pós-graduação Lato Sensu em Análise Transacional e tenham graduação em Psicologia ou Medicina.

**Pré-requisitos:** Curso de Introdução à Análise Transacional AT-101, curso de Formação em Análise Transacional – AT 202 ou a Pós-graduação Lato Sensu em AT.

## MATRIZ DE CONTEÚDOS

BLOCO 1 – PRINCÍPIOS FILOSÓFICOS DA PSICOTERAPIA EM AT.	
	
<b>Discutir e ter claro o seguinte:</b>	
<p>O que é Psicoterapia em Análise Transacional?</p> <p>Quem é o Analista Transacional Psicoterapeuta?</p> <p>Quem é o cliente?</p>	
<b>Psicoterapia</b>	
<p>É um processo relacional que visa autoconhecimento e mudança. De quem?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Autoconhecimento – Cliente e Terapeuta</li> <li>○ Mudança – Cliente e Terapeuta             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autoconhecimento é conhecer sua dinâmica interna e relacional</li> <li>✓ O terapeuta pode buscar autoconhecimento na sua terapia e na supervisão</li> <li>✓ Mudança: é o desenvolvimento de 3 capacidades humanas:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consciência de si, do outro e do contexto</li> <li>▪ Espontaneidade: liberdade interna para responder aos estímulos no aqui-e-agora.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	

- Intimidade: dar e receber amor. Sendo que Amar é ver e escutar o outro como legítimo outro na convivência.

Obtenção da Autonomia.

145

### **Ser capaz de compreender e discorrer sobre:**

Código de Ética – requisitos legais que regulam a psicoterapia no Brasil

Localizar a Análise Transacional no campo das psicoterapias e métodos de tratamento

Ter consciência do significado e das implicações da diversidade cultural e social e das diferenças dentro e fora do consultório

Compreender a importância do relacionamento terapêutico e sua diferença em relação a qualquer outra relação

### **Sobre o Relacionamento terapêutico**

Ver o conjunto de habilidades a ser desenvolvidas ao longo de todos os blocos

### **BIBLIOGRAFIA**

BERNE, Eric. Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos. Philadelphia:Grove-Evergreen, 1966 (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita)

BERNE, Eric. Principios de Tratamento de Grupo. New York, Oxford University Press, 1966. (UNAT-BRASIL-Circulação Restrita)

ERSKINE, Richard (Ed). Transactional Analysis in Contemporary Psychotherapy. London, Karnac Books, 2016 (prefácios)

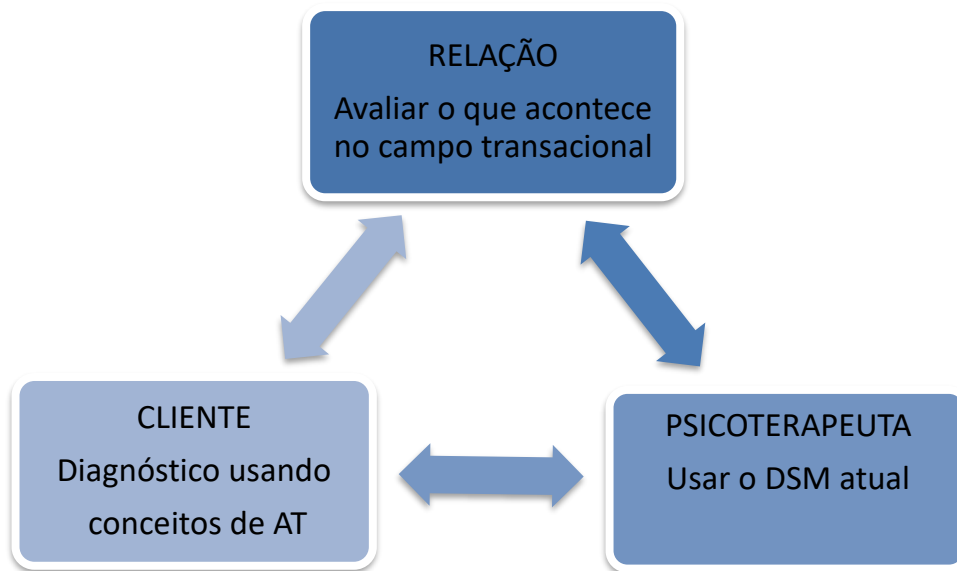
SCHLEGEL, Leonhard. O que é Análise Transacional. Prêmios Eric Berne, vol II, 1998-2007, UNAT-BRASIL.

STEINER, Claude et al. Educação Emocional. O que o amor tem a ver com isso? UNAT-BRASIL, Setembro 2021.

### **Recomendação aos Docentes:**

Pesquisar artigos relevantes nas Rebats e nos Tajs. Manter atualização constante da bibliografia.

## BLOCO 2 – DIAGNÓSTICO



### Diagnóstico com Análise Transacional

Desenvolvimento Humano – da infância à maturidade

Análise Estrutural: Aparato Psíquico (modelos dos Estados do Ego)

- Determinantes
- Organizadores
- Fenômenos
- Patologias – Estruturais e Funcionais
- Defesas – Desqualificações: eu/ outro/ contexto

Análise Transacional

Análise de Jogos Psicológicos e de Poder

Análise dos Disfarces

Análise do Script de Vida:

- Decisões e Convicções de Script
- Estratégias de Sobrevivência
- Posição Existencial

Descrever a aplicação das principais abordagens e desenvolvimentos recentes da Análise Transacional, indicando suas semelhanças e diferenças

Descrever os dois modelos de Estados do Ego, indicando suas semelhanças e diferenças

Descrever avaliação e diagnósticos usando a Análise Transacional

## Diagnóstico com DSM (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – edição atual)

Depressão

Ansiedade

Transtorno Obsessivo Compulsivo

Trauma / Estresse

Outro diagnóstico (escolha da turma) - Diagnóstico com DSM atual

Com os dados obtidos nas entrevistas iniciais, buscar o diagnóstico clínico adequado

## Diagnóstico Relacional - O que acontece no Campo Transacional psicoterapeuta/cliente:

Tipos de Transações

Jogos Psicológicos / Poder

Transferência / Contratransferência

Ressonância

### SUGESTÃO:

Ver em supervisão a posição do terapeuta: Alguém que está engajado no processo de compreender o cliente x alguém que avalia e oferece o diagnóstico

## BIBLIOGRAFIA

BERNE, Eric. Análise Transacional em Psicoterapia. São Paulo: Summus, 1961.

BERNE, Eric. Intuição e Estados de Ego. Edição Brasileira. UNAT-BRASIL – circulação restrita, 2008.

BERNE, Eric. O que você diz depois de dizer Olá? São Paulo: Nobel, 1988.

BERNE, Eric. Os Jogos da Vida. São Paulo: Nobel, 1995

BERNE, Eric. Princípios de Tratamento de Grupo. New York, Oxford University Press, 1966. (UNAT-BRASIL-Circulação Restrita)

CORNELL, William F., GRAAF, Anne de, NEWTON, Trudi, THUNNISSEN, Moniek. Into TA. Karnac Books, 2016.

ERSKINE, Richard G. Análise Transacional na Psicoterapia Contemporânea. Karnac Books. 2016

HINE, Jenni. Estruturas Cerebrais e Estados de Ego. REBAT, Porto Alegre. ano XII/XIV, n.1 2003/2004.

MESSINA, Irene e SAMBIM, Marco. A teoria de Catexia de Berne e suas ligações com a Neurociência Moderna. TAJ, vol. 45, n. 1, p. 48-58

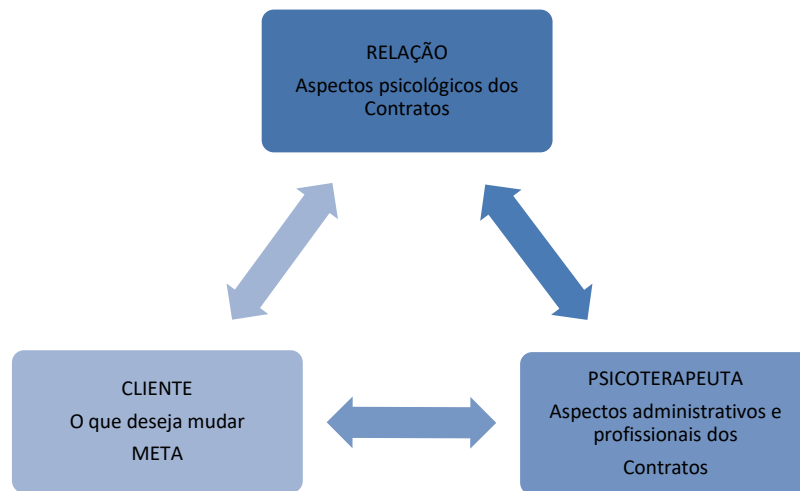
TRAUTMANN, Rebecca & ERSKINE, Richard. Análise do Estado de Ego: uma Visão Comparativa. Prêmios Eric Berne, vol. II, pgs. 42-64. UNAT-BRASIL

TUDOR, Keith. O Estado do Ego: Antes e Agora. TAJ, vol. 40, n.3-4, July-October, 2010

**Recomendação aos docentes:**

Pesquisar artigos relevantes nas Rebat e nos Tajs. Manter atualização constante da bibliografia.

### BLOCO 3 – ESTABELECENDO O CONTRATO



Contrato Inicial

Contratos impossíveis

Contratos de Estado do Ego Pai

Fechamento das Válvulas de Escape

Estabelecimento do Contrato de Mudança: Metas para o processo terapêutico e refinamento dos aspectos administrativos e profissionais do Contrato

#### BIBLIOGRAFIA

BERNE, Eric. Princípios de Tratamento de Grupo. New York, Oxford University Press, 1966. (UNAT-BRASIL-Circulação Restrita)

BERNE, Eric. Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos. Philadelphia:Grove-Evergreen, 1966 (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita)

CORNELL, William F., GRAAF, Anne de, NEWTON, Trudi, THUNNISSEN, Moniek. Into TA. Karnac Books, 2016.

GOULDING, Robert e GOULDING, Mary. Ajuda-te pela Análise Transacional. São Paulo: Ibrasa, 1985.

HOLLOWAY, William. Estágios do Contrato. In BARNES, Graham, Editor. Transactional Analysis after Eric Berne. New York, 1977.

NAPPER, Rosemary & NEWTON, Trudi. Táticas. Porto Alegre. Editora Medianis, 2016

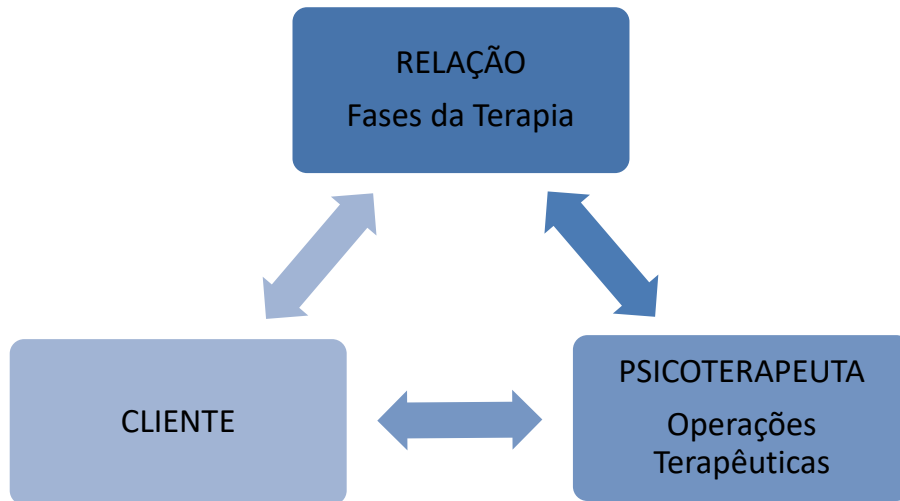
STEINER, Claude. Os Papéis que Vivemos na Vida. São Paulo: Artenova, 1976

#### Recomendação aos docentes:

Pesquisar artigos relevantes nas Rebats e nos Tajs. Manter atualização constante da bibliografia.



## BLOCO 4 – PLANEJAMENTO TERAPÊUTICO



Fases da Terapia

Operações Terapêuticas

Quadro da Desqualificação

Escala da Consideração

Impasses

Trabalhar habilidades necessárias na supervisão

### **BIBLIOGRAFIA:**

BERNE, Eric. Análise Transacional em Psicoterapia. São Paulo: Summus, 1961.

BERNE, Eric. Intuição e Estados de Ego. Edição Brasileira. UNAT-BRASIL – circulação restrita, 2008.

BERNE, Eric. O que você diz depois de dizer Olá? São Paulo: Nobel, 1988.

BERNE, Eric. Os Jogos da Vida. São Paulo: Nobel, 1995

BERNE, Eric. Princípios de Tratamento de Grupo. New York, Oxford University Press, 1966. (UNAT-BRASIL-Circulação Restrita)

BERNE, Eric. Análise Transacional em Psicoterapia. São Paulo: Summus, 1961.

ERSKINE, Richard G e ZALCMAN, Marilyn J. O Sistema de Disfarce. In: Premios Eric Berne 1971-1997 – UNAT-BRASIL

ERSKINE, Richard G. Análise Transacional na Psicoterapia Contemporanea. Karnac Books. 2016

GOULDING, Robert e GOULDING, Mary. Injunções, Descisões e Redecisão. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL

SCHIFF, Eric e MELLOR, Ken. Desqualificação. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL

SCHIFF, Eric e MELLOR, Ken. Redefinição. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL.

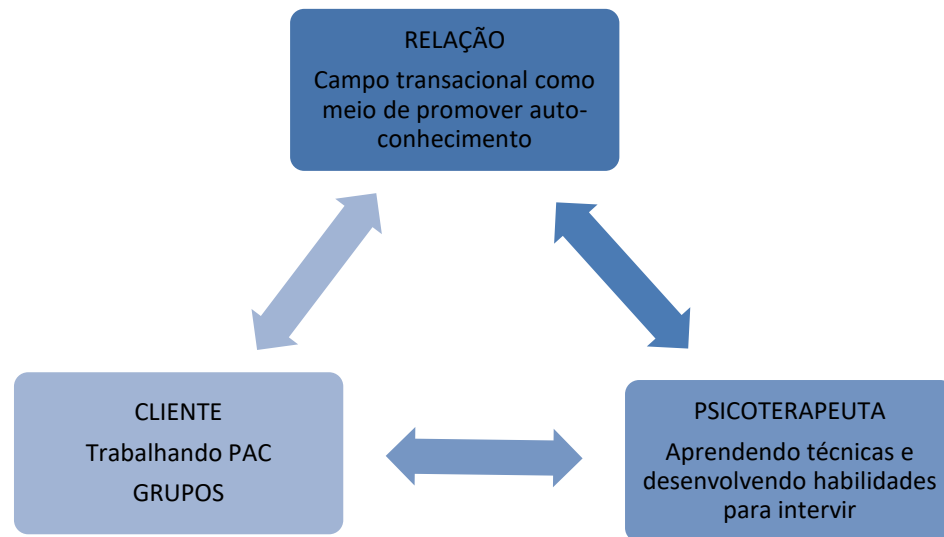
SCHIFF, Jacqui L e SCHIFF, Aaron W. Passividade. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL

**Recomendação aos docentes:**

Pesquisar artigos relevantes nas Rebats e nos Tajs. Manter atualização constante da bibliografia.

UNAT - BRASIL

## BLOCO 5 – O PROCESSO PSICOTERAPEUTICO



Uma vez que o contrato de mudança foi cocriado na relação psicoterapêutica, as próximas sessões visam trabalhar na direção das mudanças desejadas

### Descontaminando o Estado do Ego Adulto

**Meta:** aumentar a Catexia no Adulto, delimitar e fortalecer Fronteiras entre os diferentes Estados do Ego

**Como:** através do relacionamento na terapia, com as Transações sendo a principal fonte de informações. A Análise Transacional propriamente dita que permite a identificação dos estímulos e de onde eles são originados na dinâmica interna

Técnicas:

- Descontaminação
- Operações Terapêuticas

Dá acesso à:

- Diálogos Internos
- Impasses de 1º, 2º e 3º grau
- Disfarces
- Crenças
- Iscas para Jogos
- Mecanismos de Desqualificação
- Padrão de Carícias

## Conhecendo o Estado do Ego Pai

As fronteiras definidas do Adulto trarão a presença do Estado do Ego Pai e sua importância para a mudança desejada.

Meta: conhecer as Influências Parentais, sua força na vida atual do cliente, as principais Mensagens e questões emocionais dos pais/avôs que estão internalizadas.

Como: questionamento sintônico sobre os pais, avôs, a família, as origens culturais.

Buscar conhecer eventos significativos na história familiar: nascimentos, mortes, doenças, mudanças de casa, de status financeiro, acidentes, suicídios, homicídios, violência, abusos relacionais e sexuais, *bullying*, drogadição, alcoolismo, doenças mentais.

Identificar características de personalidade da mãe, pai, avôs e qualquer outra pessoa que tenha exercido papel parental significativo.

### Técnicas:

- Auto-reparentalização
- Parentalização
- Reparentalização
- Entrevistas Parentais

## Desconfundindo o Estado do Ego Criança

A medida que o Adulto fica com mais *Catexia* e o Pai se torna conhecido e sua ação no Diálogo Interno é percebida, emerge com maior clareza as questões da Criança.

Meta: identificar Decisões de Sobrevivência, como Posição Existencial básica assumida, os Disfarces e Emoções naturais reprimidas, Jogos e necessidades não atendidas. O padrão de Caricias aprendido e as Fomes não satisfeitas.

Como: trabalhando o ciclo de vivências catastróficas da infância.

Uma experiência de **Proibição** para a satisfação da Fome natural, leva a um **fechamento fisiológico** (evidentes posteriormente em tensões e dores crônicas) e também a um **fechamento cognitivo** – base para as convicções e crenças que vão

se manifestar como Posição Existencial, Disfarces, Jogos Psicológicos. E todo esse conjunto sendo o próprio Script de Vida em ação.

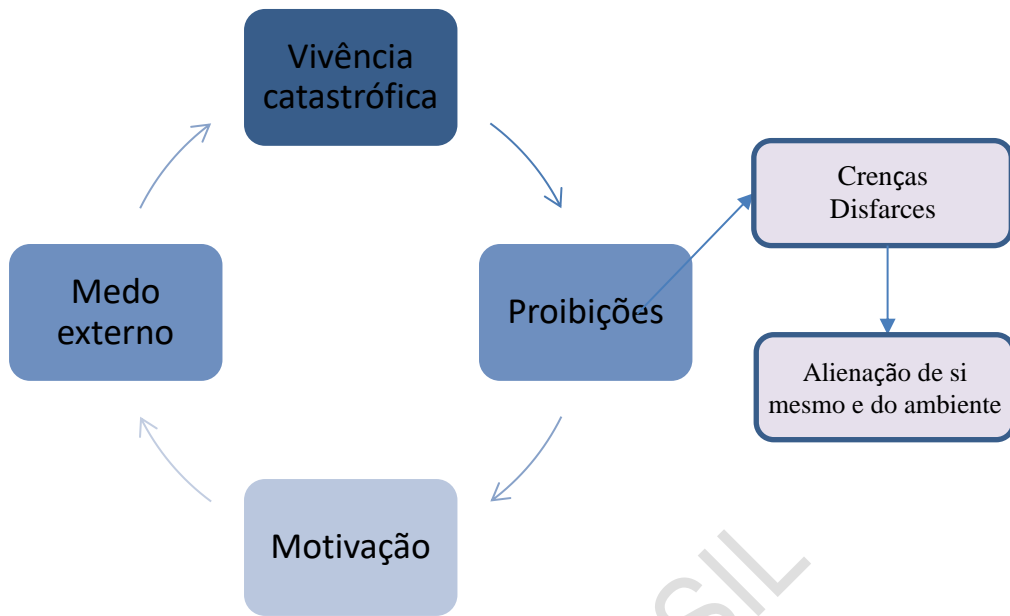


Figura 01 - Interação não satisfatória

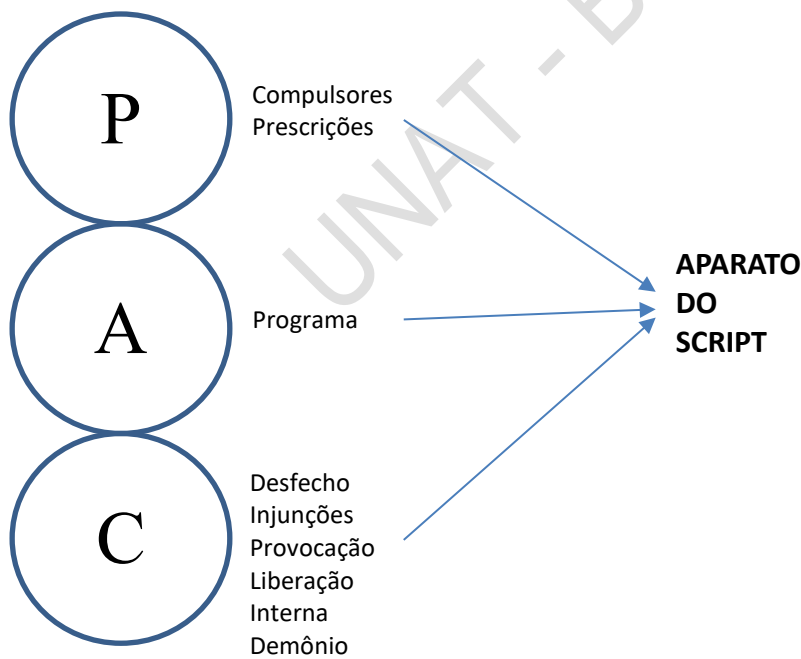


Figura 2 – Aparato do Script

### **Técnicas:**

- Diálogo cocriativo, no qual o terapeuta busca nomear e dar voz às experiências implícitas do cliente
- Técnica de Desconexão do Elástico para separar as emoções do agora dos sentimentos guardados do passado
- Técnica de Redecisão
- Experiências com a técnica de Regressão
- Análise das reações de Transferência e Contra-Transferência
- Recriação

O movimento do processo terapêutico vai no sentido inverso ao da formação do Script: das Proibições para o contato com as Vivências Catastróficas, acessando a dor da experiência original e também acessando as memórias ameaçadoras das figuras parentais que causaram o sofrimento (meio externo desfavorável). Chegando até a Fome original não atendida. Ao resgatar as motivações originais não satisfeitas, estamos prontos para iniciar a fase 6 – a MUDANÇA.

### **Terapia em Grupo**

A dinâmica do indivíduo e suas relações:

- a evolução da Imago Grupal
- as Forças que interferem em um grupo terapêutico
- as Fronteiras do grupo
- a Liderança
- observando Transações e Jogos

### **Terapeuta:**

- Relacionar Disfarces com estresse e transtornos psicossomáticos
- Compreender as emoções e sentimentos com seus aspectos defensivos e produtivos

### **Relação Psicoterapêutica:**

- Relações Transferenciais
- Identificando Jogos e Disfarces
- Lidando com Transferências, Jogos e Disfarces

## BIBLIOGRAFIA:

BERNE, Eric. Princípios de Tratamento de Grupo. New York, Oxford University Press, 1966. (UNAT-BRASIL-Circulação Restrita)

BERNE, Eric. Análise Transacional em Psicoterapia. São Paulo: Summus, 1961.

BERNE, Eric. Intuição e Estados de Ego. Edição Brasileira. UNAT-BRASIL – circulação restrita, 2008.

BERNE, Eric. O que você diz depois de dizer Olá? São Paulo: Nobel, 1988.

BERNE, Eric. Análise Transacional em Psicoterapia. São Paulo: Summus, 1961.

BERNE, Eric. Os Jogos da Vida. São Paulo: Nobel, 1995

SCHIFF, Jacqui L e SCHIFF, Aaron W. Passividade. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL

SCHIFF, Eric e MELLOR, Ken. Redefinição. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL.

SCHIFF, Eric e MELLOR, Ken. Desqualificação. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL

GOULDING, Robert e GOULDING, Mary. Injunções, Descisões e Redecisão. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL

ERSKINE, Richard G e ZALCMAN, Marilyn J. O Sistema de Disfarce. In: Premios Eric Berne 1971-1997 – UNAT-BRASIL

ERSKINE, Richard G. Análise Transacional na Psicoterapia Contemporanea. Karnac Books. 2016

STEINER, Claude. Educação Emocional. O que o amor tem a ver com isso?, coletanea de artigos, publicados pela UNAT-BRASIL, 2019

GOULDING, Robert L. GOULDING, Mary M. Ajuda-te pela Análise Transacional. São Paulo: Ibrasa, 1985.

STEINER, Claude. Script e Contra-Script. In: Premios Eric Berne, 1971-1997. UNAT-BRASIL.

KAHLER, Taibi e CAPERS, Hedges. O Miniscript. In: Premios Eric Berne, 1971-1997. UNAT-BRASIL.

KARPMAN, Stephen. Opções. In: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL.

JAMES, Muriel. Autorreparentalização. In: Premios Eric Berne 1971-1997 UNAT-BRASIL.

JOINES, Vann. O uso da Terapia da Redecisão com Diferentes Adaptações da Personalidade. In: Premios Eric Berne 1971-1997 UNAT-BRASIL

McNEEL John. Entrevista com o Pai. In: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL

DASHIEL, Sharon R. O processo de Resolução do Pai. In: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL.

BLACKSTONE, Peg. A Criança Dinâmica. In: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL.

JACOBS, Aalan. Aspectos de Sobrevivência.in: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL

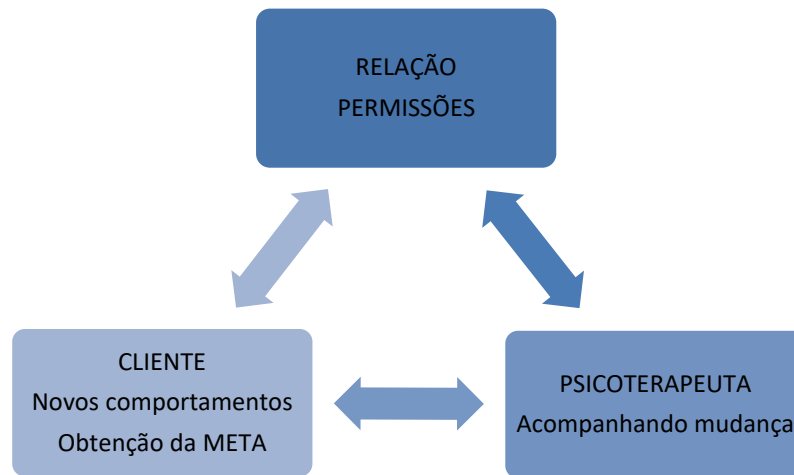
ENGLISH, Fanita. Episcrypt ou o jogo da “batata quente” in: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL.

**Recomendação aos docentes:**

Pesquisar artigos relevantes nas Rebats e nos Tajs. Manter atualização constante da bibliografia.



## BLOCO 6 – A MUDANÇA EM AÇÃO



Compreendendo o Sistema de Script

Escolhendo a ação de mudança

A cura – Controle Social e a Cura Clínica

Parâmetros para a Cura

**Observação:** Cumprir as fases 5.1, 5.2 e 5.3 (*Descontaminando o Estado do Ego Adulto, Conhecendo o Estado do Ego Pai e Desconfundindo o Estado do Ego Criança*) do processo psicoterapêutico, leva o cliente para a fase dos novos comportamentos, com os relacionamentos se transformando, tanto internamente (diminuição / cessação dos Diálogos Internos), quanto externamente (diminuição de Jogos Psicológicos / Poder, Transações no aqui e agora, Emoções naturais sendo expressas com adequação, pensamento claro e organizado sobre o eu / outro / contexto).

**Meta:** através do resgate das motivações / Fomes originais, desenvolver novos comportamentos que levem à satisfação dessas Fomes no presente -- Espontaneidade – e também a criar e vivenciar relacionamentos saudáveis – Intimidade.

**Como:**

- Tarefas para a semana: experimentar comportamentos novos, observando as consequências internas e externas.
- Trabalhar com as eventuais reações de Script – sintomas físicos que revelam resistência à mudança. Isso requer retomar alguma das etapas anteriores da terapia e trabalhar com os temas emergentes em mais um ciclo.
- Permissões (em especial para crescer, mudar, ser independente, ser quem se é)

## Conclusão da Terapia

Retomando o Contrato de Mudança

Avaliação do processo

Despedida terapeuta / cliente

## BIBLIOGRAFIA

BERNE, Eric. Análise Transacional em Psicoterapia. São Paulo: Summus, 1961.

BERNE, Eric. Intuição e Estados de Ego. Edição Brasileira. UNAT-BRASIL – circulação restrita, 2008.

BERNE, Eric. O que você diz depois de dizer Olá? São Paulo: Nobel, 1988.

BERNE, Eric. Os Jogos da Vida. São Paulo: Nobel, 1995.

BERNE, Eric. Principios de Tratamento de Grupo. New York, Oxford University Press, 1966. (UNAT-BRASIL-Circulação Restrita)

BERNE, Eric. Análise Transacional em Psicoterapia. São Paulo: Summus, 1961.

BLACKSTONE, Peg. A Criança Dinâmica. In: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL.

DASHIEL, Sharon R. O processo de Resolução do Pai. In: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL.

ENGLISH, Fanita. Episcrypt ou o jogo da “batata quente” in: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL.

ERSKINE, Richard G e ZALCMAN, Marilyn J. O Sistema de Disfarce. In: Premios Eric Berne 1971-1997 – UNAT-BRASIL.

ERSKINE, Richard G. Análise Transacional na Psicoterapia Contemporanea. Karnac Books, 2016.

GOULDING, Robert e GOULDING, Mary. Injunções, Descisões e Redecisão. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL.

GOULDING, Robert L. GOUDING, Mary M. Ajuda-te pela Análise Transacional. São Paulo: Ibrasa, 1985.

JACOBS, Aalan. Aspectos de Sobrevivência.in: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL.

JAMES, Muriel. Autorreparentalização. In: Premios Eric Berne 1971-1997 UNAT-BRASIL.

JOINES, Vann. O uso da Terapia da Redecisão com Diferentes Adaptações da Personalidade. In: Premios Eric Berne 1971-1997 UNAT-BRASIL

KAHLER, Taibi e CAPERS, Hedges. O Miniscript. In: Premios Eric Berne, 1971-1997. UNAT-BRASIL.

KARPMAN, Stephen. Opções. In: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL.

McNEEL John. Entrevista com o Pai. In: Premios Eric Berne, 1971-1997 UNAT-BRASIL

SCHIFF, Eric e MELLOR, Ken. Desqualificação. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL

SCHIFF, Eric e MELLOR, Ken. Redefinição. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL.

SCHIFF, Jacqui L e SCHIFF, Aaron W. Passividade. In: Premios Eric Berne 1971-1997. UNAT-BRASIL

STEINER, Claude. Educação Emocional. O que o amor tem a ver com isso?, coletanea de artigos, publicados pela UNAT-BRASIL, 2019

STEINER, Claude. Script e Contra-Script. In: Premios Eric Berne, 1971-1997. UNAT-BRASIL.

**Recomendação aos docentes:**

Pesquisar artigos relevantes nas Rebat e nos Tajs. Manter atualização constante da bibliografia.

## MENSURAÇÃO - TRABALHO ESCRITO PARA ÁREA DA PSICOTERAPIA

### A - AUTORRETRATO PROFISSIONAL

*As respostas às seguintes perguntas precisam ser concisas.*

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.

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.*

162

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.

### 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 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?

### 3) 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?

### 4) Qual foi o seu Contrato com o cliente?

### **5) 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

### **6) 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?

### **7) 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.

### **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 para o seu paciente?
- 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 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

- 1) Descreva seu estilo pessoal de psicoterapia de 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 psicoterapêuticas 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 psicoterapêutico? O que você leva em consideração quando está planejando as fases?
- 5) 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?
- 6) 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.
- 7) Descreva como você entende o relacionamento psicoterapêutico. 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 psicoterapêutico?
- 11) Que conceitos você utiliza para trabalhar com casais, famílias ou grupos e como eles fundamentam a maneira como você trabalha?
- 12) Escolha um tópico ou problema na psicoterapia para lidar teoricamente usando conceitos da AT e demonstre como isso pode influenciar seu trabalho.
- 13) Descreva um projeto de pesquisa que você conhece ou tenha envolvido e discuta as implicações para a teoria e / ou prática da Análise Transacional.



## PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE DIDATAS EM ANÁLISE TRANSACIONAL

### AT 303


#### OBJETIVO GERAL

Capacitar o Analista Transacional Certificado para o exercício profissional como Didata, de acordo com os critérios de certificação da UNAT-BRASIL.

#### Objetivos Específicos

- a) Compreender as funções do Analista Transacional Didata na formação de profissionais inseridos na visão de ser humano e de relações da Análise Transacional.
- b) Compreender o seu papel no desenvolvimento da teoria e prática em Análise Transacional.
- c) Atuar no desenvolvimento da Análise Transacional e da UNAT-BRASIL.
- d) Conhecer a teoria, prática, supervisão e didática necessárias à formação de Analistas Transacionais Certificados e Didatas.
- e) Analisar e refletir recentes contribuições e avanços da Análise Transacional.
- f) Constituir um fórum para o desenvolvimento teórico e prático da Análise Transacional.

#### CARGA HORÁRIA

<b>Blocos</b>	
I. Definições, História, Contratos & Análise Estrutural	24 horas
II. Análise Funcional, Diagnósticos, Patologia, Análise das Transações	24 horas
III. Passividade, Simbiose, Fomes, Carícias	24 horas
IV. Estruturação Social do Tempo, Emoções, Sentimentos Disfarces	24 horas
V. Jogos Psicológicos, Jogos de Poder	24 horas
VI. Teorias do Desenvolvimento, Análise do Script	24 horas
VII. Organizações & Grupos	24 horas

VIII.	Pesquisa & Escrita Científicas, Supervisão e Didática	24 horas
IX.	Processo de Certificação do Analista Transacional (Obrigatório)	24 horas
	Total	216 horas

## MATRIZ DE CONTEÚDO

<b>Bloco 1 – Definições, História, Contratos, Análise Estrutural</b>
<b>I. Definição de Análise Transacional</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Bases Filosóficas da AT</li> <li>(2) Reflexões éticas sobre a prática didática</li> </ul>
<b>II. Localização da AT no contexto histórico e social:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Aspectos históricos, sociais e culturais sobre saúde, doença mental e direitos humanos</li> <li>(2) Eric Berne - biografia</li> <li>(3) Contexto histórico e social do desenvolvimento da Análise Transacional</li> <li>(4) Artigos sobre Intuição e Estados do Ego</li> <li>(5) Contribuições de Penfield, Klein, Federn, Weiss e Eric Ericson ao pensamento de Eric Berne</li> <li>(6) História e bibliografia da Análise Transacional</li> <li>(7) Desenvolvimento da AT (da década de 50 aos anos atuais)</li> <li>(8) As Escolas dentro da Análise Transacional</li> <li>(9) Situação da AT entre as diferentes Escolas de Psicologia</li> </ul>
<b>III. Contratos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Definição</li> <li>(2) Contratos Organizacionais, Educacionais, Terapêuticos, Jurídicos.</li> <li>(3) Aspectos Administrativo, Profissional, Psicológico</li> <li>(4) Quatro Requerimentos para validade</li> <li>(5) Contrato de Controle Social e Contrato de Autonomia</li> <li>(6) Contratos Multipontas</li> <li>(7) Distância Psicológica</li> </ul>

#### IV. Estrutura e Funcionamento da Personalidade: Análise Estrutural

- (1) Definição e Descrição
- (2) Determinantes, Órgãos Psíquicos e Estados do Ego
- (3) Diagrama Estrutural de 1ª e 2ª ordem
- (4) Terminologia Padronizada
- (5) Diferenciação do conceito de Estados do Ego dos conceitos psicanalíticos de Superego, Ego e Id
- (6) Energia Psíquica ou Catexia
- (7) Tipos de Catexia:
  - a. Atada, Desatada e Livre
  - b. Viscosa e Fina
- (8) Fronteiras
- (9) Poder Executivo e Self Real
- (10) Estruturas Mentais e Cerebrais e Estados do Ego
- (11) Estados do Ego como elos vivos entre passado e presente
- (12) Adulto Integrado, Adulto Integrante

#### BIBLIOGRAFIA INDICADA

- ALLEN, James R.. Biologia e Análise Transacional II: Um Apanhado Sobre Neurodesenvolvimento. REBAT, Ano VII/VIII, nº1, junho de 1997
- ALLEN, James R.. Biologia e Análise Transacional: Integração de uma Área Negligenciada. REBAT, Ano VI, nº1, junho de 1996.
- ALLEN, James. Nós Estamos Aqui e Temos Muito à Oferecer. Tradução disponível em CD no material didático da UNAT-BRASIL. Publicado originalmente em The Script (ITAA), vol. 34, nº1, março 2004.
- BERNE, Eric. Análise Transacional em Psicoterapia. São Paulo, Summus, 1961
- BERNE, Eric. Intuição e Estados de Ego. Edição Brasileira ( UNAT-BRASIL - Circulação Restrita), 2008.
- BERNE, Eric. O Que você diz Depois de Dizer Olá? São Paulo: Nobel, 1998
- BERNE, Eric. Os Jogos da Vida. São Paulo, Nobel, 1995
- BERNE, Eric. Princípios de Tratamento em Grupo. New York: Oxford University Press, 1966.
- CARACUSHANSKY, Sophia R. Curso Avançado de Análise Transacional de Base Psicanalítica. São Paulo. Assertiva, 1986.

CLARKSON, Petruska & GILBERT, Maria. O Modelo de Estados de Ego de Berne: Algumas Considerações Teóricas. Analisis Transaccional y Psicologia humanista. Espanha, abril 1986.

CLARKSON, Petrüska. Transactional Analysis Psychoterapy: na Integrated Approach. London, Routledge, 1998.

CRANMER, Robert. Eric Berne – Annotated Bibliography. TAJ, 1:1, January 1971.

ENGLISH, Fanita. Contrato de Três Pontas. TAJ, 5:4, outubro 1975.

ERSKINE, Richard & TRAUTMANN, Rebecca: Análise do Estado de Ego: uma Visão Comparativa. TAJ, V.11, Número 2, abril 1981, pp. 178-185.

Escolas de AT. – Livreto publicado pela UNAT-BRASIL in BARNES, Graham, Editor Transactional Analysis After Eric Berne. New York, 1977.

GOULDING, Robert & GOULDING, Mary M.. Ajuda-te Pela Análise Transaccional. São Paulo: Ibrasa, 1995.

HOLLOWAY, William. Estágios do contrato. In BARNES, Graham, Editor. Transactional Analysis after Eric Berne. New York, 1977.

JOINES, Vann & STEWART, Ian. TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis. Paperback, junho 1987

JORGENSEN, Henry & JORGENSEN, Elisabeth. Eric Berne: The Master Gamesman. New York: Grove Press.

KERTÉSZ, Roberto. Analisis Transaccional Integrada. Buenos Aires,IPPEM, 1985.

KERTÉSZ, Roberto. Análise Transaccional Ao Vivo. São Paulo.Summus, 1987.

KRAUSZ, R.R. Eric Berne na Visão de Alguns de Seus Discípulos e Seguidores. REBAT, Ano VII/VIII, nº1, junho de 1997/1998.

KRAUSZ, Rosa R. Análise Transaccional: Teoria do Comportamento ou Filosofia de Vida?. REBAT, Ano XI/XII, nº1, junho de 2001/2002.

NOVEY, Theodore B. Mensuração da Efetividade da Análise Transaccional: Um Estudo Internacional. REBAT, Ano XV/XVII, nº1, junho de 2005/2006.

OLIVEIRA, Marco Antonio. Reflexões Sobre Eric Berne. Porto Alegre, Est / IDORT/CIP, 1980.

SCHLEGEL, Leonhard. O que é Análise Transaccional. REBAT, Ano VII, nº1, junho 1997/1998.

STEINER, Claude. Os Papéis que Vivemos na Vida. Tradução George Schlessinger. São Paulo: Artenova, 1976.

STEINER, Claude. Análise Transaccional como Filosofia de Vida. Publicado no TAB, 7(27) 61-64, 1968.

TEIXEIRA, Manoel M. Eric Berne: Sua história e a Fundação da Análise Transacional. REBAT, Ano V, nº1, junho de 1995.

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR**

**Para estudar os aspectos sociais e a relação com o desenvolvimento da psicologia:**

DUANE & SYDNEY, Ellen Schultz. *História da Psicologia Moderna*. São Paulo. Cultrix, 7ª Ed. FOULCAULT, Michel. *A história da Loucura*.

SZASZ, Thomas. *A Fabricação da Loucura*. RJ. Zahar Editores, 1978, 2ª Ed.

SZASZ, Thomas. *Ideologia e Doença Mental*. RJ, Zahar Editores, 1980, 2ª Ed.

### **SITES**

ALAT - [www.alat-net.org](http://www.alat-net.org)

EATA - [www.eatanews.org](http://www.eatanews.org)

ITAA - [www.itaa-net.org](http://www.itaa-net.org)

UNAT-BRASIL – [www.unat.org.br](http://www.unat.org.br)

## **Bloco 2 – Análise Funcional, Diagnósticos, Patologia, Análise das Transações**

### **I. Estrutura e Funcionamento da Personalidade: Análise Funcional**

- (1) Definição e Descrição
- (2) Diagrama Funcional e Descrição Comportamental
- (3) Circuito Positivo e Circuito Negativo
- (4) Distinção entre Estrutura e Função
- (5) Diálogos Internos
- (6) Sequência Internas de Taibi Kahler: Perseguição, Salvação, Proteção e Nutrição
- (7) Pai Ativo e Pai Influyente
- (8) Autocalibração
- (9) Egogramas:
  - a. Hipótese de Constância
  - b. Egograma saudável
  - c. Tipos de Egogramas
- (10) Descontaminação

### **II. Diagnósticos dos Estados do Ego**

- (1) Comportamental
- (2) Social
- (3) Histórico
- (4) Fenomenológico
- (5) Contextual

### **III. Patologia dos Estados do Ego**

- (1) Contaminação, Exclusão, Lesão
- (2) Labilidade de Catexia
- (3) Diagramas das Patologias
- (4) Simbiose

### **IV. Análise das Transações**

- (1) Definição de Transação
- (2) Classificação das Transações: Complementares, Cruzadas e Ulteriores

- (3) Diagramas
- (4) Tipos de Transações Cruzadas: Tipo 1, 2, 3, 4
- (5) Regras de Comunicação
- (6) Transações Especiais:
  - a) Transação da Força
  - b) Transação Olho de Boi
  - c) Transação da Permissão
  - d) Transação Cerrada
  - e) Transações Redefinidoras
  - f) Transação da Carambola
  - g) Transações Refratadas
- (7) Opções
- (8) Análise dos Relacionamentos

#### BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *Análise Transacional em Psicoterapia*. São Paulo, Summus, 1985. 2ª Ed.

BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupo*. UNAT-BRASIL. Circulação Restrita. New Oxford University Press, 1966.

BERNE, Eric. *O que Você Diz Depois de Dizer Olá?* São Paulo: Nobel, 1998. BERNE, Eric. *Sexo e Amor*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988.

BERNE, Eric. *Os Jogos da Vida*. São Paulo, Nobel, 1995.

CARACUSHANSKY, Sophia R. *Curso Avançado de Análise Transacional de Base Psicanalítica*. São Paulo. Assertiva, 1986.

DUSAY, John M. Os Egogramas e a "Hipótese da Constância". TAJ, v.2, julho 1972.

ERSKINE, Richard G. *Transferência e Transações: Críticas de uma Perspectiva Intrapsíquica e Integrativa*. (Tradução disponível no material didático publicado pela UNAT-BRASIL em CD) TAJ, v.18, nº1, janeiro 1988, pp. 6-14.

JAMES, Muriel. *Diagnose e Tratamento de Problemas de Fronteiras dos Estados de Ego*. TAJ 16, n.3, julho 1986.

JOINES, Vann & STEWART, Ian. *TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis*. Paperback, junho 1987.

KAHLER, Taibi & CAPERS, Hedges. *O Miniscript*. TAJ, v.4, Janeiro 1974. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

KARPMAN, Stephen, *Opções*. TAJ, v.1 janeiro 1971. Publicado em: Prêmios de Eric

Berne, UNAT- BRASIL, 2005.

KERTÉSZ, Roberto. *Análise Transacional Ao Vivo*. São Paulo, Summus, 1987.

MELLOR, Ken e SCHIFF, Eric. *Desqualificação*. TAJ, v.5, julho 1975. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

MELLOR, Ken e SCHIFF, Eric. *Redefinição*. TAJ, v.5, julho 1975. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

SCHIFF, Aaron W. & SCHIFF, Jacqui L. *Passividade*. TAJ – v.1, janeiro 1971. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

SCHIFF, Jacqui. *Leituras do Cathexis: Tratamento de Psicoses*. (UNAT-BRASIL-circulação restrita, 1986).

WOOLAMS, Stan & BROWN, Michael. *Manual Completo de Análise Transacional*. São Paulo. Cultrix, 1979.



## **Bloco 3 – Passividade, Simbiose, Fomes, Carícias**

### **I. Síndrome de Passividade e Simbiose**

- (1) Definição de Autonomia e Simbiose
- (2) Simbiose Natural e Simbiose Patológica
- (3) Tipos de Simbiose:
  - a. Primária Resolvida , Primária Não Resolvida e Secundária
  - b. Competitiva de Pai, Competitiva de Criança e Complementar
- (4) Quadro de Referência
- (5) Desqualificação, Grandiosidade, Distúrbios de Pensamento
- (6) Quadro de Desqualificação & Matriz da Consciência da Desqualificação
- (7) Comportamentos Passivos: Não fazer nada, Superadaptação, Agitação e Incapacitação ou Violência

### **II. Fomes**

- (1) Fome de Estímulos
- (2) Fome de Contato
- (3) Fome de Reconhecimento
- (4) Fome de Estrutura
- (5) Fome de Incidentes
- (6) Fome de Sexo
- (7) Fome de Liderança
- (8) Fome de Posição Existencial
- (9) Necessidades Relacionais

### **III. Carícias**

- (1) Definição de Carícia
- (2) Pesquisas de Harlow, Levine, Spitz.
- (3) Classificação de Carícias:
  - a. Quanto ao sentimento que convicia: Positivas, Negativas
  - b. Quanto à condição: Incondicionais, Condicionais
  - c. Quanto à forma de transmissão: Verbais e Não Verbais (físicas, gestuais, fisionômicas e simbólicas)
- (4) Carícias Adequadas e Inadequadas
- (5) Carícias Falsas e Verdadeiras
- (6) Carícias contemporâneas e históricas

- (7) Leis de Economia de Carícias e Leis de Abundância de Carícias
- (8) Filtro de Carícias e Carícias internas
- (9) Análise do Padrão de Carícias

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

- ALLEN, James & ALLEN, Bárbara. Dar Carícias: Bases Biológicas e Observações Diretas. TAJ, vol.19, janeiro 1989.
- BERNE, Eric. Sexo e Amor. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988. BERNE, Eric. Os Jogos da Vida. São Paulo, Nobel, 1995.
- BOWLBY, John. Apego e Perda. São Paulo: Martin Fontes, 1993.
- CARACUSHANSKY, Sophia R. Curso Avançado de Análise Transacional de base psicanalítica. São Paulo, Assertiva. 1986
- ENGLISH, Fanita. Poder, Energia Mental e Inércia. TAJ, v.17, nº3, 1987.
- ENGLISH, Fanita. Meu Tempo é Mais Precioso que Suas Carícias: Novas Perspectivas na Estrutura do Tempo. TAJ, vol.22, nº1, janeiro 1992.
- ERSKINE, Richard. Identificação e Cura da Extorsão de Carícias. TAJ, v.10, nº1, janeiro 1980, pp. 74- 76.
- ERSKINE, Richard G. Theories and Methods of an Integrative Transactional Analysis. USA: TA Press, 1997.
- KAHLER, Taibi & COOPER. Critério de Classificação de Carícias e Desqualificações. TAJ, v.4, nº3, julho 1974.
- KERTÉSZ, Roberto. Análise Transacional Ao Vivo. Summus, 1987.
- KRAUSZ, Rosa. Trabalhabilidade. São Paulo, Nobel, 1999.
- MACKENNA, Jim. Perfil de Carícias. TAJ, vol.4, nº4, outubro 1974.
- MASLOW, Abraham. Motivation and Personality. New York, Harper and Row, 1970.
- MELLOR, Ken & SCHIFF, Eric. Desqualificação. TAJ, v.5, julho 1975. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- MELLOR, Ken & SCHIFF, Eric. Redefinição. TAJ, v.5, julho 1975. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- MONTAGU, Asheley. Tocar – O Significado Humano da Pele. Summus, .
- NORIEGA, Gloria. Co-dependência: Um Script Transgeracional TAJ, v.34, nº4, outubro 2004.
- ODENT, Michel. Cientificação do Amor. Santa Catarina, Saint Germain, 2002.
- ROMAN, J.M. e alii. Analisis Transaccional. Espanha. Gersa, 1983.
- SCHIFF, Aaron W. & SCHIFF, Jacqui L. Passividade. TAJ – v.1, janeiro 1971.

Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

SCHIFF, Jacqui. Leituras do Cathexis: Tratamento de Psicoses. ( UNAT-BRASIL-  
circulação restrita, 1986).

SHINYASHIKI, Roberto: A Carícia Essencial – Uma Psicologia de Afeto. São  
Paulo.Gente, 1985.

STEINER, Claude. Os Papéis que Vivemos na Vida. São Paulo: Artenova, 1976.

STEINER, Claude M. Economia de Carícias. TAJ, v.1, janeiro 1971. Publicado em:  
Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005

WOOLLAMS, STAN. A economia interna de Carícias. TAJ, Vol. 8, No.3, July, 1978.

## Bloco 4 - Estruturação Social do Tempo, Emoções, Sentimentos Disfarces

### I. Estruturação do Tempo

- (1) Formas de Estruturação Social do Tempo: Isolamento, Ritual, Passatempo, Atividade, Jogos Psicológicos, Intimidade
- (2) Análise dos Padrões de Estruturação Social de Tempo: Tempo Espera, Tempo Ressaca,
- (3) Tempo Meta e Tempo Relógio
- (4) Relação com Carícias e Circuito Positivo e Negativo da Personalidade
- (5) Aplicação ao comportamento: Tempograma

### II. Emoções e Sentimentos Disfarces

- (1) Conceitos de Sensação, Emoção e Sentimento.
- (2) Emoções Naturais : o que são e para que servem
- (3) Definições de Disfarce ( segundo Berne, Fanita English, Goulding, Steiner, Roberto Kertész)
- (4) Sistema de Disfarce (Erskine e Zalcman)
- (5) Conceito de Racketeering (Fanita English)
- (6) Relação de Disfarces com Transações, Jogos e Script;
- (7) Relação dos Disfarces com a Posição Existencial;
- (8) Educação Emocional: objetivos, método, Fontes de Poder Pessoal (Steiner)

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

- BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupo*.(UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). New York, Oxford University Press, 1966.
- BERNE, Eric. *Os Jogos da Vida*. São Paulo obel, 1995.
- BERNE, Eric. *Sexo e Amor*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988.
- BERNE, Eric. *O Que Você diz Depois de Dizer Olá?*. São Paulo: Nobel, 1998.
- DAMÁSIO, Antônio. *O Erro de Descartes*. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.
- ENGLISH, Fanita. *Meu tempo é Mais Precioso que as Suas Carícias: Novas Perspectivas na Estrutura do Tempo*. (Tradução disponível no CD UNAT-BRASIL). TAJ, vol. 22, nº1, janeiro 1992.
- ENGLISH, Fanita. *O Fator de Substituição Disfarces e Sentimentos Autênticos*. TAJ, v.1, outubro 1971 ENGLISH, Fanita. *Disfarces e Sentimentos Autênticos*. – Parte II, TAJ, v.2, janeiro 1972.

ENGLISH, Fanita. *Poder, Energia Mental e Inércia*. TAJ, Vol. 17, nº3, julho 1987.  
ERSKINE, Richard G. *O Sistema de Disfarce*. TAJ, v.9, janeiro 1979.

GOLEMAN, Daniel. *Inteligência Emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GOULDING, Robert & GOULDING, Mary, *Ajuda-te Pela Análise Transacional*. São Paulo: Ibrasa, 1995.

KERTÉSZ, Roberto. *Análise Transacional Ao Vivo*. São Paulo, Summus, 1987.

KERTEZ, Roberto. *Análise Transacional Ao Vivo*. Summus, 1987.

KRAUSZ, Rosa. *Trabalhabilidade*. São Paulo, Nobel, 1999.

PEDREIRA, Antônio. *A Hora e a Vez da Competência Emocional*. Bahia, Casa de Qualidade.

SOLIS, Octavio R. *Uma Vision Holística de Las Emociones Y Rebusques*. In: SHINYASHIKI, Roberto, Editor. *Os Analistas Transacionais Hoje*. São Paulo, Gente, 1988.

STEINER, Claude. *Educação Emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1998.

ZALCMAN, Marilyn J. *Análise de Jogos e Análise de Disfarces*. TAJ, v.20, nº1, janeiro 1990.

Filme: "Quem somos nós?" (uma reflexão sobre a realidade na visão da Física Quântica)

## Bloco 5 - Jogos Psicológicos e Jogos de Poder

### I. Jogos Psicológicos

- (1) Definição e Características dos Jogos Psicológicos
- (2) Objetivos
- (3) Vantagens
- (4) Relação dos Jogos com Carícias, Posição Existencial, Desqualificação, Passatempos, Disfarces e Scripts;
- (5) Diagramas dos Jogos
- (6) Fórmula do Jogo
- (7) Triângulo Dramático
- (8) Descrições dos Jogos
- (9) Análise Formal
- (10) Severidade do Jogo (Graus);
- (11) Aplicação ao comportamento e intervenções:
  - Confrontação das primeiras Desqualificações
  - Desfecho Final Positivo (John James)
  - Resposta a Jogos (J. Dusay)
  - Jogos de Omissão
  - A Natureza circular dos jogos

### II. Jogos de Poder

- (1) Definição
- (2) Distinção entre Jogos Psicológicos e Jogos de Poder
- (3) Classificação
- (4) Respostas possíveis aos Jogos de Poder

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

- BERNE, Eric. *Os Jogos da Vida*. São Paulo, Nobel, 1995.
- BERNE, Eric. *O Que Você diz Depois de Dizer Olá?* São Paulo: Nobel, 1998.
- CLARKSON, Petruska. *Jogos de Omissão*. TAJ, Vol.23, Nº 3, julho 1993.
- CLARKSON, Petruska. *Bystander Games*. TAJ, vol. 17, no. 3, julho 1987.
- DUSAY, J.M. *Resposta a Jogos de Terapia*. TAB, vol. 5, nº18, abril 1966.

ENGLISH, F. *Episcript ou Jogo da "Batata-Quente"*. TAB, 8(32), 1969. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

JAMES, John. *Planos de Jogos*. TAJ, vol. 3, nº4, outubro 1973.

KARPMAN, Stephen B. *Contos de Fadas e Análise do Drama dos Scripts*. TAB, 7(26), 1968. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

STEINER, Claude. *Os Papéis que Vivemos na Vida*. São Paulo: Artenova, 1976.

STEINER, Claude. *O Outro Lado do Poder*. São Paulo. Nobel, 1984.

SUMMERTON, Oswald. *Análise de Jogos em Dois Planos*. TAJ, Vol. 22, nº4, outubro 1992.

WOODS, Ken. *A Função Defensiva do Cenário do Jogo*. TAJ, Vol.30, Nº1, janeiro 2000.

## Bloco 6 - Teorias do Desenvolvimento, Análise do Script

### I. Teorias do Desenvolvimento

- (1) Autores básicos em AT: Berne, English, Schiff e Levin
- (2) Outros autores: James Allen, Peg Blackstone, Franco Del Casale e Daniel Stern

### II. Análise do Script

- (1) Definição de Script
- (2) Formula do Script (Formula S)
- (3) Matriz do Script e seus Quatro Componentes: Programa, Injunção, Provocação e Prescrição
- (4) Modelos de Matrizes de Script: Berne, Steiner, Goulding
- (5) Outras definições de Script: Richard Erskine e Fanita English
- (6) Formação e Elaboração do Script
- (7) O destino humano, Influências pré-natais, Desenvolvimentos Precoces
- (8) Posições Existenciais: comparação entre Berne, Harris, Fanita English, R. Kertész
- (9) Curral OK – Franklin Ernst
- (10) Anos maleáveis
- (11) O Aparato do Script
- (12) Fim da infância
- (13) Adolescência
- (14) Maturidade e morte
- (15) Contrascript, Antiscript, Episcript: definições e diferenças
- (16) Classificação do Script
  - Segundo Eric Berne: quanto à meta, ao tempo e ao final
  - Outros autores: Claude Steiner e Roberto Kertész
- (17) Script e Autonomia
  - Pontos de vista filosóficos
  - Fazendo Progressos, Mudança e Cura
  - Toda pessoa tem um Script?
  - Script versus Autonomia.
- (18) Permissão, Proteção e Potência
- (19) Miniscript (Taibi Kahler e Hedges Capers)



## BIBLIOGRAFIA INDICADA

- ALLEN, James. *Biologia e Análise Transacional: Integração de Uma Área Negligenciada*. REBAT, Ano VI, nº1, junho 1996.
- ALLEN, James. *Biologia e Análise Transacional II: Um Relatório Analítico Sobre Neurodesenvolvimento*. REBAT, Ano VII/VIII, nº1, junho 1998.
- BERNE, Eric. *O Que Você diz Depois de Dizer Olá?* São Paulo: Nobel, 1988.
- BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupo*.( UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). New York, Oxford University Press, 1966.
- BLACKSTONE, Peg. *A Criança Dinâmica*. TAJ, v.23, outubro 1993. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- CAPERS, Hedges & GOODMAN, Louise. *O Processo de Sobrevivência: Clarificação do Miniscript*. TAJ, v.13, nº3, julho 1983.
- CASALE, Franco D. *Ajuda-me a Crescer*. São Paulo. Summus, 1985.
- CLARKSON, Petruska. *Cura de Script: Um Pentágono Diagnóstico de Tipos de Mudanças Terapêuticas*. TAJ, v.18, nº3, julho 1988.
- CLARKSON, Petruska. *Em Nome da Velocidade, Conquista, Agradabilidade, Garra e Excelência: Compulsores do Contra-script e Aspiração*. TAJ v.22, nº1, janeiro 1992.
- CROSSMAN, Patrícia. *Permissão e Proteção*. TAB, 5(19), 1966. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- ENGLISH, Fanita. *Desenvolvimento dos Subsistemas*. In: BARNES, Graham, Editor *Transactional Analysis After Eric Berne*. New York, 1977
- ERIKSON, Erick. *Infância e Sociedade*. São Paulo.Zahar, 1976. 2ª Ed.
- ERNST, Franklin H. Jr. *O Curral OK*. TAJ, v.1,nº4, outubro 1971. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- ERSKINE, Richard. *Cura do Script*. TAJ,v.10,nº2, abril 1980.
- GAZZANIGA, Michael S. e TODD, Heatherton F. *Ciência psicológica: mente, cérebro e comportamento*. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- GAZZANIGA, Michael S., IVRY, Richard B, MAGNUM, George R. *Neurociência Cognitiva: a biologia da mente*. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- GOULDING, Robert e GOULDING, Mary. *Injunções, Decisões e Redecisão*. TAJ, v.6, janeiro 1976. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.
- HARGADEN, Helena & SILLS, Charlotte. *Desconfusion of the Child Ego State: A Relational Perspective*. TAJ, Vol.31, nº1, Janeiro 2001.
- HARRIS, Thomas. *Eu Estou Ok, Você Está OK*.Rio de Janeiro. Record,1969.
- HARRIS, Amy B. e HARRIS, Thomas A. *Sempre OK*. Rio de Janeiro. Record, 1985.

KAHLER, Taibi e CAPERS, Hedges. O Miniscript. TAJ, v.4,nº1, Janeiro 1974. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

KARPMAN, Stephen B. Contos de Fadas e Análise do Drama dos Scripts. TAB, 7(26), 1968. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

KERTÉSZ, Roberto. Análise Transacional Ao Vivo. São Paulo. Summus, 1987.

KERTÉSZ, Roberto. Analisis Transaccional Integrado. IPPEM, Buenos Aires, 1985.

LEVIN-LANDHEER, Pámela. Ciclos de Desenvolvimento. TAJ, v.12, abril 1982. Publicado em Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

MAHLER, Margaret. O Nascimento Psicológico da Criança. Porto Alegre, Artmed, 1993.

PIAGET, Jean. Linguagem o Pensamento da Criança. Martin Fontes, 1999. 7ª Ed.

SCHIFF, Jacqui. Leituras do Cathexis: Tratamento de Psicoses. (Material didático, traduzido e publicado pela UNAT-BRASIL, 1986).

STEINER, Claude. *Script e Contra-Script*. TAB, 5(18), 1966. Publicado em: Prêmios de Eric Berne, UNAT-BRASIL, 2005.

STEINER, Claude. *Os Papéis que Vivemos na Vida*. São Paulo. Artenova, 1976.

STERN, Daniel. *O Mundo Interpessoal do Bebê*. Porto Alegre, Artmed, 1992.

## Bloco 7 – Organizações & Grupos

### I. Organizações e Grupos

- (1) Definição e Terminologia de Berne
  - Definição de Grupo
- (2) Estrutura do Grupo
  - Grupos Simples, Composto e Complexo
  - Agregados Sociais
- (3) Constituição de um Grupo: Formal ou Organizacional.
- (4) Estrutura Organizacional
  - Estrutura Individual
  - Estrutura Pública
  - Estrutura Privada
- (5) Dinâmica de Grupo
  - Sobrevivência
  - Forças
  - Atividade
  - Processos grupais
  - Imago grupal
  - Filiação a um grupo
- (6) Autoridade do Grupo
  - Liderança
  - Tipos de líderes
- (7) Cânone do Grupo
- (8) Cultura ( etiqueta, cultura técnica e caráter do grupo)

### II. Aplicação e Intervenção em Grupos

- (1) Organização de um Grupo
  - Contratos na Organização: Administrativo, Profissional, Psicológico
  - Relação Facilitador – Cliente
- (2) O Facilitador
  - Preparo do Facilitador
  - Responsabilidade
  - Supervisão
- (3) A intervenção em Grupos Disfuncionais

- Consultoria com a Liderança
- Diagnóstico por Diagramação
- Processo versus Atividade

## BIBLIOGRAFIA INDICADA

BERNE, Eric. *Estrutura e Dinâmica das Organizações e dos Grupos.* (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). Philadelphia: Grove-Evergreen, 1966.

BERNE, Eric. *Princípios de Tratamento de Grupo.* (UNAT-BRASIL. Circulação Restrita). New York, Oxford University Press, 1966.

BION, Wilfred R. *Experiências com grupos.* Rio de Janeiro: Imago, 1970

CORNELL, William F. Processo relacional em grupo: uma discussão sobre o modelo de psicoterapia em grupo de Richard Erskine sob a perspectiva da teoria de tratamento em grupo de Eric Berne. *Transactional Analysis Journal*, volume 43, número 4, outubro/2013.

ERSKINE, Richard G. Processos relacionais em grupo: desenvolvimentos em um modelo de psicoterapia em grupo em *Análise Transacional*. *Transactional Analysis Journal*, volume 43, número 4, outubro/2013.

GARCIA-ROZA, Luiz A. *Psicologia estrutural em Kurt Lewin.* Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1974.

GRAAF, Anne de. O grupo no indivíduo: lições aprendidas a partir do trabalho com e em organizações e grupos. *Transactional Analysis Journal*, volume 43, número 4, outubro/2013.

LEWIN, Kurt. *Problemas de Dinâmica de Grupo.* São Paulo: Cultrix, 1970

MILLS, Theodore M. *Sociologia dos Pequenos Grupos.* São Paulo: Pioneira, 1970

SCHUTZ, Will. *Profunda Simplicidade: Uma Nova consciência do Eu Interior.* São Paulo: Ágora, 1996

SCHUTZ, Will. *Psicoterapia pelo Encontro.* São Paulo: Atlas, 1978

SHEPARD C.R. *Pequenos grupos: aspectos sociológicos.* São Paulo: Atlas, 1964

SILVEIRA, Laucemir. *Estrutura e Dinâmica do Grupo e o Desempenho de Papéis.* REBAT – Órgão de Divulgação Científica da UNAT-BRASIL. ANO XXVIII, setembro de 2019.

ZIMERMAN, David. *Fundamentos Básicos das Grupoterapias.* Porto Alegre. ARTMED, 2000, 2ª Ed.

## **Bloco 8– Pesquisa & Escrita Científicas, Supervisão e Didática**

### **I. Métodos Científicos**

- (1) Princípios e Objetivos da Ciência
- (2) Função da Ciência
- (3) Aquisição do Conhecimento Científico
- (4) Conhecimento Científico Válido

### **II. Projeto de Pesquisa Científica**

- (1) Fases do projeto de pesquisa
  - Tema
  - Delimitação do Tema
  - Revisão de Literatura
  - Problema
  - Objetivos
  - Hipóteses
  - Questões norteadoras de pesquisa
  - Justificativa
- (2) Metodologia da Pesquisa
  - Coleta de Dados
  - Elaboração e representação dos dados
- (3) Cronograma e Recursos
- (4) Anexos, Referências e Glossário.
- (5) Esquema do Trabalho
- (6) Estrutura e Apresentação do Projeto de Pesquisa Científica

### **III. Trabalho Científico**

- (1) Publicação científica
- (2) Artigo científico
  - Estrutura do artigo
  - Elementos pré textuais
  - Elementos textuais

### (3) Citações

- Citações diretas
- Citações indiretas
- Citação de citação e citação de informação

### (4) Formatações

- Referências
- Apêndices
- Anexos
- Considerações

## IV. Supervisão

- (1) O processo de Supervisão
- (2) Relação Contratual na Supervisão
- (3) Supervisão e Terapia
- (4) Modelos de Supervisão
- (5) Processos Paralelos
- (6) Fases em Treinamento e Supervisão
- (7) Ensinando os treinandos a cometer erros

## V. Didática

- (1) Trajetória Histórica da Didática
- (2) Aspectos e Conceitos da Didática
- (3) Aprendizagem Vivencial
- (4) Ensino-Aprendizagem
  - Conceitos e métodos
  - Planejamento
    - Planejamento AT 101
    - Planejamento At 202
    - Plano de aula
- (5) Seleção e organização do conteúdo
- (6) Objetivos educacionais versus técnicas
- (7) Recursos técnicos e materiais
- (8) Mensuração de Resultados

- Conceitos
  - Técnicas e instrumentos
- (9) Educador em AT
  - (10) AT e Gestão do Relacionamento Facilitador e Educando/Aprendiz.
  - (11) O Papel do Facilitador como Estimulador da Aprendizagem
  - (12) Necessidades relacionais e Sintonização
  - (13) Imago Grupal e Qualidade do Relacionamento
  - (14) Os 5 P's [Permissão, Proteção, Potência, (Crossman) Prática e Percepção (Jean Clarke)].
  - (15) O conceito da Imago grupal aplicado aos processos de educação
  - (16) Fases do Desenvolvimento e Aprendizagem de Adultos

### BIBLIOGRAFIA INDICADA

- BARROW , Giles Educator as Cultivator - Transactional Analysis Journal, October 2011; vol. 41, 4: pp. 308-314.
- BERNE, Eric. Estrutura e Dinâmica Das Organizações e dos Grupos. Unat: Circulação Restrita, 2011.
- BERNE, Eric. Princípios Do Tratamento De Grupo. Unat: Circulação Restrita, 2011.
- BOAVENTURA, E. Metodologia da Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2004.
- BORDENAVE, J. D. E pereira, a. M. Estratégias de ensino-aprendizagem. 4ª ed. Petrópolis, edit. Vozes Ltda, 1982
- CARVALHO, Alex. Aprendendo Metodologia Científica. São Paulo: O Nome da Rosa, 2000.
- CARVALHO, T. M. 1972. O processo didático. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.
- CLARKE, Jean Illsley. The Synergistic Use of Five Transactional Analysis Concepts by Educators - Transactional Analysis Journal July 1996 vol. 26 no. 3 214-219
- CLARKSON, Petruska. Capítulo 11 do livro de: Psicoterapia em Análise Transacional – Uma abordagem Integrativa 01 Aug 1993 . Publisher Taylor & Francis Ltd . Publication City/Country London, United Kingdom
- CORNELL, Willian et all. Into to AT, Capítulo 10, Karnac, London:2016
- COX, Mary. O Trabalho de Supervisão . TAJ – Volume 37, nº 2 – Abril 2007
- DENISI, A. (2008). Managing the editorial review process: It's the people that matter. In Baruch, Y.; Konrand, A.M.; Aguinis, H.; Starbuck, W.H. (ed). Opening the black box of editorship. New York: Palgrave.
- ERSKINE, Richard G. Supervisão em Psicoterapia: Modelos para Desenvolvimento

Profissional. TAJ Vol. 12. No.4. October 1982

FANCHIN, Odília. Fundamentos da Metodologia. São Paulo: Saraiva 2006.

FELDMAN, D. C. (2008). Building and maintaining a strong editorial board and cadre of ad hoc reviewers. In Baruch, Y.; Konrand, A.M.; Aguinis, H.; Starbuck, W.H. (ed). Opening the black box of editorship. New York: Palgrave.

FINE, M. A.; KURDEK, L. A. (1994). Publishing multiple journal articles from a single data set: Issues and recommendations. Journal of Family Psychology. 8(4), p.371–379.

FREY, B. S. (2003). Publishing as prostitution? – Choosing between one’s own ideas and academic success. Public Choice, 116(1–2), p.205–223.

HARRISON, D. (2002). Obligations and obfuscations in the review process. Academy of Management Journal. 45(6), p. 1079–1084.

LAVILLE C; DIONNE J. A construção do saber. Manual de metodologia em ciências humanas. Porto Alegre: Ed. UFMG, 1999.

LORIA, Bruce R. - Beyond Training: The Education of Transactional Analysts - Transactional Analysis Journal, July 1983; vol. 13, 3: pp. 134-141.

MAZETTI, Marco. Ensinando treinandos a cometer erros. TAJ, Vol. 42, No. 1, January 2012

MAZZETTI, Marco. Supervisão em Análise Transacional: Um modelo operacional. Quaderni di Psicologia, Analisi Transazionale e Scienze Umane, No. 42, 2004, 73-97.

NAPPER, Rosemary & NEWTON, Trudi. TÁTICA, Editora Mdianiz, Porto Alegre (RS) 2016 página 161

NEWTON, Trudi. The Nature and Necessity of Risk: Minding the Gap in Education - Transactional Analysis Journal April 2011 vol. 41 no. 2 114-117

PICHON-RIVIÈRE, E. O Processo Grupal. Trad. Marco Aurélio Fernandes. 4. Ed. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

RONCA, A. C. C. E Escobar, b. F. 1979. Técnicas pedagógicas: domesticação ou desafio à participação? Petrópolis, vozes.

SALDANHA, I. E. (org.) 1975. Planejamento e organização do ensino. Laboratório de ensino superior da Faculdade de Educação da Ufrgs. Porto Alegre, Editora Globo.

SHULTZ, Will – Profunda Simplicidade – Editora Agora

SILVA, Maria Regina. Supervisão em Psicoterapia na Perspectiva da Análise Transacional. Rebat, XIV, agosto, 2015.

TURRA, C. M. C. Et al. 1975. Planejamento de ensino e avaliação. Porto Alegre, Co-Edição Puc- Emma.

VASCONCELLOS, C. S. Planejamento: plano de ensino-aprendizagem e projeto



educativo. São Paulo: Libertad, 1995.

ZVELC, Gregor – Supervisão em Análise Transacional Integrativa-Relacional  
[www.institut-ipsa.si](http://www.institut-ipsa.si)

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

LIRIA, Cleber W. et alli. Manual de Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Faculdades Oswaldo Cruz, 2006.

LO BIANCO, A. C., HUTZ, C. S., BUENO, J. L., FEITOSA, M. A. G., GUEDES, M. C., YAMAMOTO, O. H., MENANDRO, P. R. M., & KOLLER, S. H. (2002). Manual 2001: instruções para o preenchimento da ficha de avaliação de periódicos científicos em Psicologia elaborada pela ANPEPP-CAPES Maturana, Humberto. Cognição, Ciência e Vida Cotidiana. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

MOIZER, P. (2009). Publishing in accounting journals: a fair game? Accounting, Organizations and Society. 34 (2), p. 285–304.

OLIVEIRA, C.S. Metodologia científica, planejamento e técnicas de pesquisa - Uma visão holística do conhecimento humano. São Paulo: Ed. LTR, 2000.

OLIVEIRA Jr. O. As Linguagens do Conhecimento (Editora Cubo, São Carlos, 2014).

RODRIGUES, A.. Metodologia Científica. São Paulo: Avercamp, 2006.

SEVERINO, A.. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez - 1993

SQUARISI, Dad & Salvador, Arlete. A arte de escrever bem - um guia para jornalistas e profissionais do texto. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2005.

TRZESNIAK, P. (2001). Cargos e funções associados à publicação científica: uma proposta de nomenclatura. In: X Curso de Editoração Científica (notas). Petrópolis, RJ: Associação Brasileira de Editores Científicos.

TRZESNIAK, P. (2004a). A designação/substituição de editores científicos de publicações periódicas: um modelo para discussão. Informativo da Sociedade Entomológica do Brasil,

TRZESNIAK, P. (2006). As dimensões da qualidade dos periódicos científicos e sua presença em um instrumento da área da educação. Revista Brasileira de Educação. 11(32), maio/ago, p. 346–377.

TRZESNIAK, P. (2009). A estrutura editorial de um periódico científico, in: Sabadini, A. A. Z. P.; Sampaio, M. I. C.; Koller, S. H.: Publicar em Psicologia: um enfoque para a revista científica. São Paulo/SP: Associação Brasileira de Editores Científicos de Psicologia e Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (ISBN 978-85-86736-33-9). Disponível em: <http://www.publicarempsicologia.blogspot.com/> (download gratuito).

## **Bloco 9 – Processo de Certificação do Analista Transacional (Obrigatório)**

### **I. Primeira Fase da Certificação para Analista Transacional**

Atividade prévia: confecção e correção do trabalho escrito

- (1) Manual de Certificação – procedimentos
  - Competências Essenciais por área
  - Papéis
- (2) Trabalho escrito
  - Análise dos critérios e parâmetros para pontuação
  - Roda de diálogo sobre a confecção e a correção do Trabalho Escrito.

### **II. Segunda Fase da Certificação para Analista Transacional**

- (1) Papeis e Responsabilidades da Comissão de Certificação
- (2) Procedimentos da 2ª. Fase de Certificação
- (3) Critérios e Parâmetros para exame oral
- (4) Role Play – Comissão de Certificação

### **BIBLIOGRAFIA INDICADA**

Manual de Normas e Procedimentos da UNAT-BRASIL

## PAPEIS E RESPONSABILIDADE NA REALIZAÇÃO DO AT 303

### DIDATA – FACILITADOR

É pré-requisito para que o Analista Transacional Didata atue como facilitador de um módulo no Programa de Formação de Didatas em Análise Transacional - AT 303, ter participado, nos últimos 03 (três) anos, de, no mínimo, 02 (dois) dos seguintes eventos, sem repetir a modalidade:

- Participar de reunião de Didatas e Didatas em Formação;
- Ser membro da diretoria da UNAT-BRASIL, incluindo comissão ligada à diretoria;
- Ser membro do Conselho Deliberativo da UNAT-BRASIL;
- Participar de comissão organizadora de congresso ou fórum
- Apresentar trabalhos em congressos ou fóruns realizados pela UNAT-BRASIL como convidado;
- Participar como examinador em banca de exame oral para membro certificado ou didata.

### COMPROMISSOS DO DIDATA FACILITADOR:

1. Pautar-se pela referência bibliográfica indicada e acrescentar contribuições dos últimos cinco anos (em relação à data do módulo) da AT.
2. Enviar o material relacionado ao módulo com antecedência mínima de 30 dias do início do evento, estimulando a colaboração dos participantes para a execução das atividades.
3. Enviar o material relacionado ao módulo para cada participante que não tenha comparecido ao módulo, no prazo de 20 dias.
4. Enviar os materiais complementares, após a finalização do módulo, a todos os participantes presentes e ausentes no prazo de 20 dias.

### Observação:

Local, coffee-break, logística e infraestrutura do curso, tecnologia necessária, limpeza, passagens, deslocamento, hospedagem e outras despesas serão rateadas entre os participantes.

## **DIDATAS EM FORMAÇÃO.**

1. Participar integralmente dos módulos do AT 303 respeitando os horários combinados.
2. Realizar as leituras prévias indicadas.
3. Participar dos diálogos a respeito dos temas, contribuindo com o aprendizado do grupo.
4. Nos casos de ausência, avisar com antecedência o Didata Facilitador e o anfitrião do encontro.
5. Nos casos de ausência, contratar previamente com um colega para que ele assuma alguma tarefa que lhe tenha sido atribuída.
6. Efetuar o pagamento das despesas rateadas ao anfitrião até o fim da realização do encontro.
7. Frequentar, no mínimo, 7 (sete) módulos, de conteúdos diferentes e pagar efetivamente 9 (nove) módulos – pré-requisito para a certificação de Didata.
8. Quando ausentes, fazer contato com os Anfitriões responsáveis pelo módulo para combinar a forma de efetuar o pagamento das despesas rateadas pelo grupo.
9. Na falta desta iniciativa, o Anfitrião faz contato para que o Didata em Formação cumpra suas obrigações contratuais relativas ao pagamento.
10. Mantendo-se a inadimplência do Didata em Formação, o fato deve ser comunicado à Diretoria de Docência e Certificação e à Diretoria Financeira, que emitirá um boleto de cobrança.

## **ANFITRIÕES**

1. Os anfitriões serão dois Didatas em Formação, que atuarão em conjunto na organização do módulo.
2. Um dos dois segue como Anfitrião para o próximo módulo, de modo a manter a continuidade na execução das providências.
3. Os anfitriões devem:
  - Providenciar cidade e local para realização do módulo.
  - Negociar condições e preços de locação e hospedagem – comunicando local e valores aos Didatas em Formação tempestivamente.
  - Fazer reserva da hospedagem para o Didata facilitador do módulo, quando for o caso.
  - Providenciar o fornecimento dos coffees-break e indicação de locais para

as refeições (almoço e jantar)

- Quando o local prover refeições, negociar preço e condições de pagamento.
- Adquirir passagens do Didata facilitador do módulo, quando for o caso, para posterior rateio.
- Atender às solicitações do Didata facilitador do módulo quanto aos materiais e equipamentos necessário.
- Efetuar o rateio das despesas do módulo, efetuando a cobrança dos Didatas em Formação presentes e daqueles ausentes que ainda não fizeram os 09(nove) módulos regulamentares.
- Providenciar listas de presença para os três dias, encaminhando-as após a realização do módulo para a Diretoria de Docência e Certificação.
- Entregar aos Didatas em Formação a folha de Feedback do Módulo, recolhendo-a após preenchida.
- Digitalizar as Folhas de Feedback preenchidas e encaminhá-las para a Diretoria de Docência e Certificação.

## **DIRETORIA DE DOCÊNCIA E CERTIFICAÇÃO DA UNAT-BRASIL.**

1. Proporcionar 2 (dois) módulos do curso 303 anualmente.
2. Fornecer calendário dos encontros com antecedência mínima de 18 meses.
3. Verificar os pré-requisitos do Didata Facilitador antes de convidá-lo.
4. Dialogar com o Didata a ampliação do tema para o curso 303, solicitando que a metodologia seja diversificada que possa viabilizar diálogos aprofundadores em relação aos temas e sua relação com o AT 202.
5. Solicitar ao Didata Facilitador que incentive o grupo a apresentar partes do tema visando aprimorar a capacidade de facilitação nos Didatas em Formação.
6. Sugerir ao Didata a seguinte organização de horas para o módulo:
  - a. 10 horas para teoria,
  - b. 04 horas para treinamento de supervisão,
  - c. 04 horas para treinamento de didática,
  - d. 04 horas para ética e autoconhecimento,
  - e. 02 horas para reflexão escrita sobre o tema e feedback sobre o módulo.
7. Vincular o reajuste da remuneração do Didata ao reajuste da anuidade da UNAT-BRASIL.
8. O valor estabelecido anualmente vale para até 15 participantes. Acima desse número, a remuneração do Didata será acrescida de 20% no valor.

### **Observação:**

Os Didatas em Formação que já fizeram os 07 módulos obrigatórios poderão ou não fazer os módulos novamente e, os Didatas que tiverem interesse, podem participar do módulo. Tanto os Didatas quanto os Didatas em Formação que participarem do módulo, participarão integralmente do rateio do seu pagamento.

195

9. Orientar os Didatas para que seus supervisionandos permaneçam no curso 303 até a realização do Exame Didata, para atualização de conteúdos.
10. O grupo tem direito de sugerir Didata para o módulo, entretanto o Diretor de Docência e Certificação terá a palavra final quanto ao assunto, podendo vetar uma sugestão quando necessário.
11. Será realizado rodízio entre os didatas ativos na UNAT-BRASIL, para facilitar as aulas do curso 303, considerando os critérios previstos neste documento nas Normas para os Didatas.
12. Manter uma pasta com os diários do curso 303, inclusive feedbacks.
13. O feedback ao Didata que facilitou o modulo será realizado pela Diretoria de Docência e Certificação.

## SEMINÁRIO DE ENDOSSO DE DIDATAS (SED)

O Seminário para Endosso de Didatas (SED) é promovido pela UNAT-BRASIL e é conduzido por um grupo de Analistas Transacionais Didatas da UNAT-BRASIL, indicados pelo Diretor de Docência e Certificação. É um processo educacional destinado a avaliar Analistas Transacionais Certificados sobre suas possibilidades de incluir um Programa de Treinamento em sua especialidade. A conclusão satisfatória do SED é um pré-requisito para a assinatura do Contrato para Formação de Analista Transacional Didata da UNAT-BRASIL.

O SED é, na realidade, um processo que permite à UNAT-BRASIL endossar o ensino e a supervisão dos treinandos e assegurar que o treinamento oferecido à comunidade seja, desde o início, de nível consistente com os padrões e a ética da UNAT-BRASIL. Para o participante é uma oportunidade de decidir se deseja ou não assumir os compromissos exigidos para iniciar o processo de treinamento e supervisão para Analista Transacional Didata.

O SED é um espaço no qual os Didatas facilitarão discussões ativas, reflexões, troca de experiência e feedback entre os participantes do Seminário e será dividido em 5 (cinco) partes:

- a) Orientação
- b) Ensino
- c) Supervisão
- d) Propostas de Treinamento
- e) Entrevistas Individuais

No início das primeiras 4 (quatro) partes, os Didatas do SED farão apresentações para o grupo todo, seguindo-se discussões relacionadas com Métodos de Ensino, Diretrizes da Formação e procedimentos, métodos de supervisão, construções de programas de treinamento, ética e padrões profissionais. As apresentações serão seguidas de sessões com subgrupos, nas quais os participantes utilizarão material previamente preparado para demonstrar competência e serem avaliados nos aspectos de Ensino, Supervisão e Programas de Treinamento. No decorrer do processo, as avaliações dos didatas e colegas serão utilizadas como feedback para os participantes sobre suas potencialidades e das áreas que necessitam maior aprofundamento.

No segmento final do SED serão realizadas Entrevistas Individuais, nas quais serão apresentadas as Avaliações globais dos Didatas. Serão discutidas, ainda, recomendações específicas em relação às áreas em que demonstram competência, bem como aquelas em que será conveniente aumentar o treinamento, supervisão ou experiência.

Nos casos em que o participante não for endossado, os Didatas farão recomendações específicas sobre os aspectos que necessitam mudança e desenvolvimento.

## PROGRAMA DO SED

### I. ORIENTAÇÃO

- a) Apresentações;
- b) Temas apresentados pelos Didatas
  - O papel do Analista Transacional Didata no processo de ensino e certificação
  - Diretrizes e procedimentos da Diretoria de Docência e Certificação
- c) Organização das atividades do SED:
  - Horários
  - Designação das tarefas dos participantes

### II. ENSINO

- a) Métodos de ensino (apresentação por um dos didatas)
- b) Segmentos de aula (participantes em pequenos grupos)
  - Apresentação de segmentos de aula de 10 (dez) minutos;
  - Feedback para o apresentador

### III. SUPERVISÃO

- a) Métodos de supervisão (apresentação por um dos didatas)
  - Segmentos de supervisão (participantes em pequenos grupos)
  - Supervisão ao vivo (2 (dois) participantes)
  - Feedback para Supervisor e supervisionado.

### IV. PROGRAMA DE TREINAMENTO

- a) Discussão sobre especificidades de Programas de Treinamento (apresentação por um dos Didatas)
- b) Ética e padrões profissionais: Como ensinar e avaliar (apresentação por um dos Didatas)
- c) Reflexão sobre Filosofia do processo de Certificação (discussão em subgrupos)

### V. ENTREVISTAS INDIVIDUAIS

Para feedback final.



## PROPOSTA DE PLANO DE TREINAMENTO PARA O SED

As questões abaixo têm a finalidade auxiliá-lo a preparar-se para o SED e serão discutidas na ocasião. Digite suas respostas e encaminhe por e-mail para o Diretor de Docência e Certificação até 30 (trinta) dias antes do SED.

1. Descreva seu interesse em se tornar um Analista Transacional Didata na sua área de certificação.
2. Descreva sua formação e habilidades nas seguintes áreas:
  - a) Teoria de AT
  - b) Aplicações de AT
  - c) Métodos de Ensino
  - d) Métodos de Supervisão
3. Quais são suas metas de aprendizagem nas quatro (4) áreas acima discriminadas (item 2) e que planos tem para prosseguir seus estudos e treinamento, a fim de alcançar essas metas?
4. Quais são os seus planos para obter supervisão do seu Orientador, e de outro(s) Analista(s) Transacional (ais) Didata(s)?
5. Na sua especialidade, quais são os princípios éticos e profissionais que você considera importantes seguir e transmitir aos seus treinandos?
6. Em que condições você iniciará seu programa de treinamento em AT, como conseguirá treinandos e que métodos de publicidade utilizará?
7. Como organiza seu AT 101 e quais são suas metas de aprendizagem para as pessoas que dele participam?
8. Fale a respeito dos seguintes aspectos relacionados aos seus programas de treinamento:
  - a) Ensino da Teoria de AT e sua aplicação;
  - b) Seminários, Encontros e outras oportunidades para os treinandos fazerem apresentações e discutirem a teoria de AT num grupo;
  - c) Seminários especiais ou sessões de treinamento;
  - d) Supervisão individual e/ou em grupo;

e) Terapia pessoal do treinando.

9. Apresente o seu plano de aula para um módulo do AT 202 (utilizar a matriz de conteúdo).
10. Descreva como fará a supervisão da atuação profissional dos seus treinandos (ex.: atuação com os colegas treinandos, gravações, apresentação de casos, supervisão direta, etc.) durante o período de treinamento, à medida que eles passam para o treinamento avançado e para os preparativos de Exame. Cite seus autores favoritos a respeito de Supervisão.
11. Em que circunstâncias e em que situações você trabalharia terapeuticamente com seus treinandos? Quando você encaminharia um treinando para um terapeuta (se você é da área Educacional, Organizacional, Jurídica ou outras áreas) ou para outro terapeuta (se você for da área clínica?)
12. Que processo de avaliação você utilizará e quais suas exigências para assinar contratos de treinamento?
13. Que critérios utilizará para avaliar a prontidão do candidato para realizar o Exame?
14. Que contribuição você tem prestado à UNAT-BRASIL e como pretende contribuir no futuro com a UNAT-BRASIL (ex.: escrevendo, fazendo pesquisas, participando de congressos, comissões)?
15. Quando você estimularia seu treinando a buscar treinamento (informação, supervisão, apresentações, outros programas de treinamento) com outro(s) profissional(is)?
16. Quais são, no seu entender, suas responsabilidades básicas com os seus treinandos?
17. Sugira possíveis reformulações desta Proposta de Plano de Treinamento, incluindo questões que considera importantes.

## AMPLIAÇÃO DA ÁREA DE ATUAÇÃO

### **MEMBRO DIDATA DA UNAT-BRASIL DE UMA ÁREA, QUE DESEJA MIGRAR PARA OUTRA OU AMPLIAR SUA ÁREA DE ATUAÇÃO DIDÁTICA INCLUINDO OUTRA ÁREA:**

- 1- Abre Contrato para certificação na área requerida, com Membro Didata da área requerida, reconhecido pela UNAT-Brasil.
- 2- Responde as questões do Exame Escrito referentes à prática e as questões específicas da área requerida. Sendo aprovado, vai a Exame Oral, respondendo a Questões referentes à prática e aplicação da teoria à prática nesta área. Faz a facilitação.
- 3- Uma vez certificado na área requerida, pode apresentar solicitação de Entrevista para apreciação de Relatório de Atividades ligadas à vida associativa da UNAT-BRASIL e posterior apreciação de Currículo nos moldes dos Critérios elaborados pela Comissão coordenada pela Docência. Atingindo a pontuação necessária, pode elaborar o Programa de 202, juntamente com seu Supervisor, realizar as horas de supervisão e o estudo específico da área, sem precisar esperar a certificação de dois supervisionados.
- 4- No Exame para Didata, fará as facilitações, a apresentação de tema original, de interesse, na área requerida, e Teoria específica desta área.

# ANEXOS

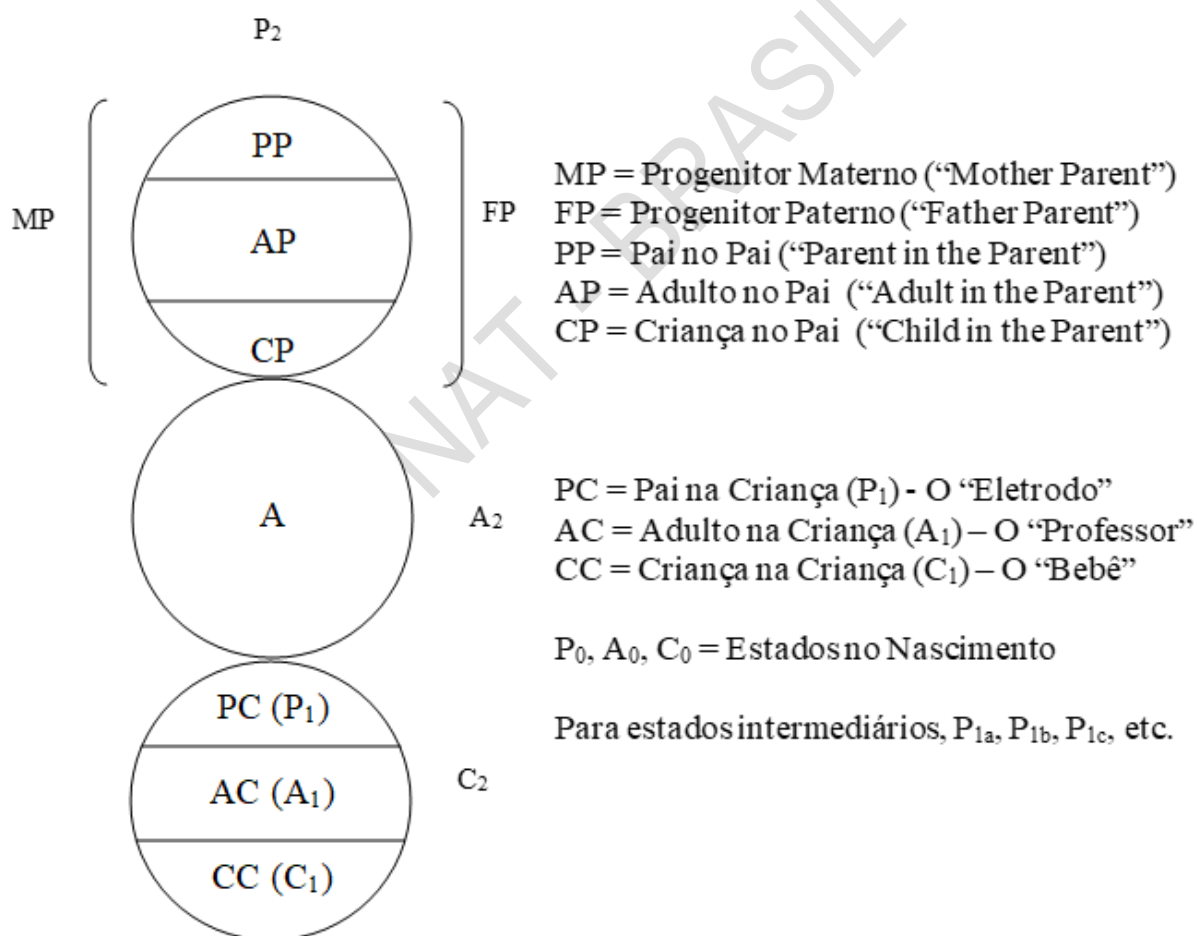
UNAT - BRASIL

## ANEXO 01 – NOMENCLATURA PADRÃO

Para que as pessoas que leem e escrevem para o Boletim sejam capazes de se entender sem dificuldade, elas devem usar as mesmas notações. Este problema foi discutido na Reunião de Negócios. Cada publicação científica possui seu próprio estilo e seu próprio sistema de abreviações, e toda ciência tenta padronizar sua nomenclatura para evitar confusão.

Uma nomenclatura padrão será exigida a partir de agora para todos os relatos publicados nos Boletim relacionados com análise estrutural, posições e movimentos de jogos.

A nomenclatura a ser usada na análise estrutural de segunda e terceira ordem é mostrada no diagrama abaixo, que não precisa de explicações. Começando com  $P_0$ ,  $A_0$  e  $C_0$  no nascimento, o indivíduo progride até  $P_1$ ,  $A_1$  e  $C_1$  para completar o estado de ego Criança. Então ele avança até  $P_2$ ,  $A_2$  e  $C_2$ ; as várias subdivisões destes itens são explicadas na legenda.



NOMENCLATURA ESTRUTURAL PADRÃO

Quanto às posições, uma sequência lógica é preferível a uma sequência baseada na teoria clínica, porque nem todos concordam em relação à teoria. A nomenclatura e a

sequência que devem ser usadas em todos os relatos submetidos ao Boletim são as seguintes:

- (a) Os pronomes devem estar em maiúsculas e o verbo deve ser “estar”. Por exemplo, “Eu estou”, “Você está”.
- (b) A seguinte notação deve ser usada para predicados: “OK”, “não-OK” (observe o hífen em não-OK).
- (c) As posições devem ser numeradas ou nomeadas da seguinte maneira:
  1. ou a Primeira Posição, “Eu estou OK, Você está OK”.
  2. ou a Segunda Posição ou Posição Projetiva, “Eu estou OK, Você está não-OK”.
  3. ou a Terceira Posição ou Posição Introjativa, “Eu estou não-OK, Você está OK”.
  4. ou a Quarta Posição ou Posição de Futilidade, “Eu estou não-OK, Você está não-OK”.

Em relação aos jogos, o termo “jogo” não será aceitável a menos que a sequência transacional seja realmente um jogo e não simplesmente um passatempo, uma operação ou uma manobra.

Quanto aos scripts, nosso conhecimento deste assunto está ainda num estado tão fluido que não é possível construir uma nomenclatura padrão no presente.

Toda esta nomenclatura está sujeita a mudanças caso seja demonstrado ao Editor, através de discussão ou por correspondência, que há outra melhor para o propósito destinado, que é a compreensão mútua da terminologia entre membros do ITAA e de outros leitores do Boletim.

E.B.

Traduzido por José Silveira Passos para fins de aula nos cursos 202 – janeiro 2009.

**Original:** Berne, Eric. “Standard Nomenclature”. Transactional Analysis Bulletin, 1969, 8, 111-112.

## ANEXO 02 - ESCALA DE AVALIAÇÃO DO TRABALHO ESCRITO – 1ª FASE DA CERTIFICAÇÃO

20 <-> 17	16 <-> 13	12 <-> 9	8 <-> 5	4 <-> 0	A	B	C	D
					Autorretrato	Aprendizado	Estudo de Caso	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) 205	Pontos por seção
<b>A</b>	<b>AUTORRETRATO</b>		<b>20%</b>	
<b>B</b>	<b>EXPERIÊNCIA / APRENDIZADO</b>		<b>10%</b>	
<b>C</b>	<b>PROJETO OU ESTUDO DE CASO</b>		<b>35%</b>	
<b>D</b>	<b>TEORIA AT/ LITERATURA</b>		<b>35%</b>	
<b>Percentual de aproveitamento</b>				

<b>Aprovado (&gt;65%)</b>	
<b>Adiado (&lt;65%)</b>	

<b>Examinador 01</b>	
<b>Examinador 02 (se for o caso)</b>	
<b>Examinador 03 (se for o caso)</b>	
<b>Diretor de Docência</b>	



### Anexo 03

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

206

**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
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

### 2. ESTABELECIMENTO E MANUTENÇÃO DE UM RELACIONAMENTO OK/OK.

5	4	3	2	1
<p>Evidencia conexão empática com os clientes, incluindo a compreensão dos processos ulteriores (por exemplo, Jogos e Transferências de Contratransferência) e da complexidade da relação. Demonstra apropriadamente a Proteção, Permissão e Potência no relacionamento.</p>	<p>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.</p>	<p>Pouca evidência de conexão empática com clientes e baixa compreensão da complexidade da relação.</p>	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	207
			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
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Demonstra dificuldade para discorrer a respeito das intervenções, que são contraproducentes ou ineficazes.</p>	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

### 8. COMPORTAMENTO ÉTICO

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

### 9. CAPACIDADE DE AUTOPERCEPÇÃO

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

### 10. ANÁLISE GLOBAL

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

### Anexo 04

<b>PLANILHA DE PONTUAÇÃO</b> <b>2ª. FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL</b> <b>Área das Ciências da Saúde</b>		209
<b>Candidato:</b>		
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		
<b>TOTAL</b>		

**Anexo 05**  
**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

**1. IDENTIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL**

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

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

5	4	3	2	1
<p>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.</p>	<p>Demonstra consciência dos fatores histórico, cultural e social, sua prática educacional facilita o empoderamento dos estudantes.</p>	<p>Demonstra consciência dos fatores histórico, cultural e social, contudo utiliza superficialmente estes dados na sua prática educacional.</p>	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	

211

### 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

213

5	4	3	2	1
<p>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.</p>	<p>Conhecimento de uma variedade de conceitos e abordagens; alguma habilidade para selecionar e aplicá-los adequadamente.</p>	<p>Utiliza limitada variedade de conceitos e abordagens, há pequena evidência de aplicação.</p>	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

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

5	4	3	2	1
<p>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.</p>	<p>É capaz de discorrer sobre as abordagens educacionais. Tem alguma capacidade para integrá-las com a teoria de AT.</p>	<p>Consciência de limitado alcance sobre as abordagens educacionais e alguma capacidade para fazer a integração com a AT.</p>	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

## 10. VISÃO GERAL DO CANDIDATO

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



## Anexo 06

<b>PLANILHA DE PONTUAÇÃO</b> <b>2ª. FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL</b> <b>ÁREA EDUCACIONAL</b>		214
<b>Candidato:</b>		
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.		
<b>TOTAL</b>		

## Anexo 07

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

215

**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
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

### 2. INTERVENÇÕES EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL

5	4	3	2	1
<p>Evidencia conexão empática com os clientes, incluindo a qualificação das perspectivas históricas, culturais da organização. Facilita o desenvolvimento na organização.</p>	<p>Evidencia conexão empática com os clientes, demonstrando alguma consciência das perspectivas históricas, culturais e sociais da organização. Facilita parcialmente o desenvolvimento na organização.</p>	<p>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.</p>	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	

## 8. COMPORTEAMENTO 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	

218

## 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 08

<b>PLANILHA DE PONTUAÇÃO</b> <b>2ª. FASE DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL</b> <b>Área Organizacional</b>		219
<b>Candidato:</b>		
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		
<b>TOTAL</b>		

**Anexo 09**  
**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
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	1	
			2	
			3	
			4	
			5	

**2. ESTABELECIMENTO E MANUTENÇÃO DE UM RELACIONAMENTO OK/OK.**

5	4	3	2	1
<p>Evidencia conexão empática com os clientes, incluindo a compreensão dos processos ulteriores (por exemplo, Jogos e Transferências e Contratransferência) e da complexidade da relação terapêutica. Demonstra apropriadamente a Proteção, Permissão e Potência no relacionamento.</p>	<p>Evidencia conexão empática com os clientes. Apresenta alguma compreensão da dinâmica do relacionamento e compreensão da complexidade da relação terapêutica. Demonstra apropriadamente a Proteção, Permissão e Potência no relacionamento.</p>	<p>Pouca evidência de conexão empática com clientes e baixa compreensão da complexidade da relação terapêutica</p>	1	
			2	
			3	
			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	2211
			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
<p>Contrato de tratamento com foco compartilhado apropriado, claramente relacionado à direção do tratamento, intervenções e as implicações do contexto terapêutico (configuração, duração, frequência, obrigações legais).</p>	<p>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 terapêutico.</p>	<p>Sem objetivo claro ou contrato de tratamento. As intervenções indicam pouca ou nenhuma direção de tratamento. Pouca consciência do significado do contexto terapêutico.</p>	1	222
			2	
			3	
			4	
			5	

## 7. EFICÁCIA

5	4	3	2	1
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Demonstra dificuldade para discorrer a respeito das intervenções, que são contraproducentes ou ineficazes.</p>	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 10

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

## Anexo 11

### 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 12

### 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 que você esteja fornecendo seu tempo e energia e agradeço pelo retorno rápido do trabalho.

Com os meus melhores cumprimentos

**Diretoria de Docência**

## Anexo 13

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

227

Da Diretoria de Docência

Data:

Prezado (nome do candidato)

Por favor, verifique no arquivo anexo, a análise do 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 14

### Formulário de Feedback do Candidato – 2ª. Fase de certificação

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

## Anexo 15

### CARTA AOS CANDIDATOS INSCRITOS NO SED

Caro Candidato,

Você está inscrito no Seminário de Endosso de Didatas (SED), que será realizado em (Cidade- UF) nas datas de(dd/mm/aaaa a dd/mm/aaaa). Parabéns pela sua decisão de conviver alguns dias com seus companheiros, por se permitir experimentar dar e receber feedback referente à sua habilidade de treinamento, ensino e supervisão, e receber informações e orientações sobre os pontos que necessitam aperfeiçoamento.

É esperado que você traga preparado o seguinte material:

- Uma aula de 10 (dez) minutos sobre teoria avançada de AT, à sua escolha, (a ser apresentada durante o SED)
- Resposta escrita ao questionário anexo com 3 (três) vias.

Esperamos por você para um convívio gostoso. Até lá!

Cordialmente,

Diretor de Docência e Certificação

<b>Endereço do local de realização do SED:</b>	
<b>Telefone:</b>	
<b>Horários</b>	



## Anexo 16

### CRITÉRIOS PARA ANÁLISE E AVALIAÇÃO PARA O SED

A avaliação será feita na presença do candidato e abrangerá:

- I. **ENSINO** – Deverá ser analisado o Conteúdo e Precisão dos Conceitos, Clareza da Exposição, Estilo Didático, Comunicabilidade, Postura. Utilização dos Recursos de Apoio, Interação com a Plateia
- II. **SUPERVISÃO** – Deverá ser analisada a Estruturação do Tempo, Estabelecimento e Cumprimento do Contrato, Proteção ao Supervisionando, Postura Pessoal.
- III. **PROGRAMA DE TREINAMENTO** – O conteúdo programático obedecerá o Manual de Normas e Procedimentos da UNAT-BRASIL e será analisada a Forma e Organização do Treinamento, Abordagem de Assuntos Éticos e Terapia para o Treinando e a ênfase dada a outros assuntos.
- IV. **ASPECTOS PESSOAIS** – Será feita uma avaliação dos aspectos pessoais observados durante o processo do SED

## Anexo 17

### SEMINÁRIO DE ENDOSSO DE DIDATAS – SED FOLHA DE AVALIAÇÃO

Nome:	
Data:	
Local:	
<b>I. ENSINO</b>	
<b>Pontos Fortes</b>	<b>Oportunidade de Aperfeiçoamento</b>
<b>II. SUPERVISÃO</b>	
<b>Pontos Fortes</b>	<b>Oportunidade de Aperfeiçoamento</b>
<b>III. PROGRAMA DE TREINAMENTO</b>	
<b>Pontos Fortes</b>	<b>Oportunidade de Aperfeiçoamento</b>



## Anexo 18

### FEEDBACK SED

Prezado Participante do SED:

Com o intuito de continuar aperfeiçoando o SED, solicitamos a gentileza de avaliar o Seminário como um todo, bem como cada um dos Analistas Transacionais Didatas que compuseram o corpo didata do presente SED. Seus comentários serão compilados pelo Coordenador do SED, para feedback para os didatas e da Diretoria de Docência e Certificação.

Suas informações são bem vindas!

Diretoria de Docência e Certificação

#### AVALIAÇÃO GLOBAL DO SED

#### ASPECTOS POSITIVOS DO SED

## SUGESTÕES PARA APERFEIÇOAMENTO

--

(Por favor, avalie os didatas do SED no anexo 18).

NOME DO CANDIDATO	
ASSINATURA	

## Anexo 19

**AVALIAÇÃO DOS COMPONENTES DO COMITÊ DO SED:** Escreva o nome de cada didata deste SED e registre seus comentários sobre os pontos positivos e negativos de cada um, bem como sugestões que você tem a oferecer para cada um deles. Obrigado!

235

<b>NOME DO DIDATA</b>
<b>AVALIAÇÃO</b>

<b>NOME DO DIDATA</b>
<b>AVALIAÇÃO</b>

<b>NOME DO DIDATA</b>
<b>AVALIAÇÃO</b>

<b>NOME DO DIDATA</b>
<b>AVALIAÇÃO</b>

## Anexo 20

### EXAME DE CERTIFICAÇÃO DO ANALISTA TRANSACIONAL DIDATA

Compõe-se de 3 (três) partes distintas (pode ser realizado por uma só banca ou por 3 (três) bancas distintas, compostas por Analistas Transacionais Didatas da UNAT-BRASIL (mínimo de 4 (quatro) membros).

- Teoria e Ética
- Didática
- Supervisão

O primeiro exame (Teoria e Ética) é eliminatório. No caso de reprovação, o candidato não será submetido aos demais exames. Só poderá submeter-se a novo exame depois de decorridos 6 (seis) meses, no mínimo.

No caso do candidato ser reprovado em um dos exames, bastará submeter-se (após o mínimo de 6 (seis) meses decorridos) àquele em que foi reprovado, para procurar obter aprovação.

No caso de reprovação em Didática e também em Supervisão, todo o processo deverá ser refeito, sempre obedecido o prazo mínimo de 6 (seis) meses.

#### **O EXAME DE TEORIA E ÉTICA CONSTARÁ DE 5 (CINCO) ITENS:**

1. Conhecimento da Teoria da AT;
2. Conhecimento da Organização da UNAT-BRASIL;
3. Conhecimento do Código de Ética da UNAT-BRASIL;
4. Currículo;
5. Integração da Teoria e Ética com a aplicação prática.

Cada um dos examinadores atribuirá notas inteiras de 0 (zero) a 5 (cinco) ao candidato. A nota final do item será a média das notas atribuídas pelos examinadores. Nota igual ou menor que 1 (um), em qualquer item, inabilita o candidato. O número mínimo de pontos exigidos para passar no exame é 15 (quinze), somadas as notas finais dos 5 (cinco) itens.

## O EXAME DE DIDÁTICA CONSTA DE 5 (CINCO) ITENS:

1. Conhecimentos dos assuntos descritos
2. Organização e clareza
3. Criatividade e entusiasmo
4. Ritmo
5. Interação entre expositor e grupo

É esperado que cada candidato faça 2 (duas) apresentações diferentes.

1. Apresentação de 10 (dez) minutos sobre tema novo ou de grande interesse, de elaboração do examinado. Em seguida, respostas às perguntas formuladas pela plateia (máximo de 15 (quinze) minutos).
2. Apresentação de 10 (dez) minutos sobre um tema de AT, sorteado na hora, como se fora ministrado em um curso AT 101. Em seguida, respostas às perguntas feitas (máximo de 10 (dez) minutos).

Cada examinador dará uma nota inteira de 0(zero) a 5 (cinco), a cada item. A nota final, em cada item, será a média das notas dadas pelos examinadores. Uma nota igual ou menor que 1 (um) em qualquer item, reprovará o candidato. A nota mínima para a aprovação será de quinze 15(quinze) pontos, somadas as notas finais dos 3 (três) itens a saber:

1. Filosofia de Supervisão e Estrutura de Treinamento
2. Supervisão ao vivo de um candidato a Analista Transacional Certificado, na sua área de certificação
3. Supervisão ao vivo de um Analista Transacional Didata em Formação sobre problema de treinamento.

A sequência do Exame será:

1. Perguntas sobre teoria e filosofia de supervisão e programa de treinamento. Duração máxima: 1 (uma) hora;
2. Supervisão, diante da banca, de um candidato a Analista Transacional Certificado;



3. Supervisão, diante da banca, de um Analista Transacional Didata em Formação. A duração máxima é de 15 (quinze) minutos. Poderão ser realizada, posteriormente, perguntas sobre processo e conteúdo, que não deverão ultrapassar 45 (quarenta e cinco) minutos.

Cada examinador atribuirá, a cada item, nota inteira, de 0 (zero) a 5 (cinco). A nota final do item será a média das notas atribuídas pelos examinadores. Uma nota final igual ou menor que 1 (um), em qualquer item, reprovará o candidato. A nota mínima para aprovação será 9 (nove), na soma das notas finais dos itens.

UNAT - BRASIL

**Anexo 21**  
**PARAMETROS PARA PONTUAÇÃO – CERTIFICAÇÃO DO**  
**ANALISTA TRANSACIONAL DIDATA**

**1ª PARTE – TEORIA, ORGANIZAÇÃO E ÉTICA.**

	<b>5 (CINCO)</b>	<b>3 (TRÊS)</b>	<b>1 (UM)</b>	
<b>1. Conhecimento da Teoria</b>	Conhece teoria, pode criticá-la, contrastá-la e compará-la com outros modelos. Conhece diferentes autores da AT e suas abordagens.	Conhece teoria básica, define conceitos, distingue autores.	Lacunas no conhecimento teórico, erros elementares ou noções inadequadas na teoria básica.	1
				2
				3
				4
				5
<b>2. Organização da UNAT-BRASIL.</b>	Bom conhecimento da estrutura e funcionamento da UNAT-BRASIL.	Conhecimento básico sobre a organização e seu funcionamento.	Poucos conhecimentos sobre a UNAT – BRASIL.	1
				2
				3
				4
				5
<b>3. Código de Ética da UNAT-BRASIL</b>	Conhece o Código de Ética da UNAT-BRASIL, conhece ética e conhece a forma de processamento de queixas éticas	Algum conhecimento sobre o Código de Ética, sua prática profissional é ética.	Pouca informação sobre o Código de Ética da UNAT-BRASIL.	1
				2
				3
				4
				5
<b>4. Aplicação prática da teoria da AT.</b>	Teoria da AT claramente integrada com a sua prática. Planejamento e linhas de atuação bem definidos.	Algumas lacunas na integração da teoria à prática. Há certo grau de planejamento para atuação.	A prática não parece relacionada com a teoria. Planejamento inexistente ou aleatório.	1
				2
				3
				4
				5
<b>5. Currículo</b>	Evidencia longa e segura prática de AT, tanto em sua atuação na sua área, como em ensino e supervisão. Bom índice de aprovações de candidatos. Apreciável quantidade de cursos ministrados e frequentados. Contribuições científicas, publicações e apresentações em congressos e contribuições para a UNAT-BRASIL.	Requisitos contratuais preenchidos total e cabalmente. Frequentou cursos e mostrou eficiência e atuação. Obteve supervisão de outros instrutores.	Apenas atingiu os requisitos contratuais, não mostrando muitas contribuições ou participações em AT.	1
				2
				3
				4
				5

## Anexo 22

### PARÂMETROS PARA PONTUAÇÃO DO EXAME PARA ANALISTA TRANSACIONAL DIDATA

#### 2ª PARTE – DIDÁTICA

	5 (CINCO)	3 (TRÊS)	1 (UM)	
<b>1. Conhecimento dos assuntos descritos</b>	Excelente conhecimento. Seguro comando e manejo do assunto.	Moderada segurança no manejo do assunto.	Pouca segurança no manejo do assunto.	1
				2
				3
				4
				5
<b>2. Organização e clareza</b>	O assunto flui de forma lógica. Os pontos são claros e fáceis de acompanhar.	Razoavelmente organizado e compreensível	Desorganizado e de difícil compreensão.	1
				2
				3
				4
				5
<b>3. Criatividade e entusiasmo</b>	Maneiras novas e imaginativas de ensino, estimulando alto interesse dos participantes.	Moderadamente interessante e inovador.	Estilo monótono, rígido e sem imaginação.	1
				2
				3
				4
				5
<b>4. Ritmo</b>	Bem ajustado, de modo a maximizar a compreensão dos participantes, boa limitação da matéria ao tempo.	Razoável ritmo de apresentação	Muito rápido, muito lento, ou muito prolixo, dificultando a compreensão.	1
				2
				3
				4
				5
<b>5. Interação Expositor – Grupo</b>	Contato excelente com a plateia. Boa habilidade em lidar com as perguntas.	Consciente da plateia, respostas corretas às perguntas.	Fora de contato com a plateia. Não responde adequadamente às perguntas. Entra em competição com os participantes.	1
				2
				3
				4
				5

## Anexo 23

### PARÂMETROS PARA PONTUAÇÃO DO EXAME PARA ANALISTA TRANSACIONAL DIDATA

#### 3ª PARTE – SUPERVISÃO

	NOTA 5 (CINCO)	NOTA 3 (TRÊS)	NOTA 1 (UM)	
<b>1. Teoria de supervisão e estrutura de treinamento</b>	Excelente conhecimento de teoria e filosofia de supervisão. Ótima estrutura de programa de treinamento e avaliação.	Conhece teoria e filosofia de supervisão. Estrutura de treinamento razoável.	Conhecimento deficiente de teoria de supervisão. A filosofia não é clara. Estrutura de treinamento precária.	1
				2
				3
				4
				5
<b>2. Supervisão de um Analista Transacional Certificado ou Regular</b>	Obteve um contrato específico, cumpriu-o, identificou os principais aspectos do conteúdo e do processo	Contrato frouxo ou não bem definido. Aspectos maiores identificados e assinalados.	Não obteve ou atingiu contrato. Aspectos básicos despercebidos.	1
				2
				3
				4
				5
<b>3. Supervisão de um Analista Transacional Didata em Formação</b>	Obteve um contrato específico, cumpriu-o, identificou os principais aspectos do conteúdo e do processo	Contrato frouxo ou não bem definido. Aspectos maiores identificados e assinalados.	Não obteve ou atingiu contrato. Aspectos básicos despercebidos.	1
				2
				3
				4
				5

## Anexo 24

### FORMULÁRIO DE CORREÇÃO DE EXAME ORAL PARA ANALISTA TRANSACIONAL DIDATA TEORIA E ÉTICA (PARTE 1)

Data:	Local:
Nome:	
Endereço:	
Cidade	Estado:
CEP:	Telefone:
Orientador:	
Área de Certificação:	
Coordenador do exame:	
<b>Banca Examinadora</b>	
<b>Presidente:</b>	
Assinatura:	
<b>Examinador 02:</b>	
Assinatura:	
<b>Examinador 03:</b>	
Assinatura:	
<b>Examinador 04:</b>	
Assinatura:	

	Presidente	Examinador 2	Examinador 3	Examinador 4	Média
1. Informação teórica de AT					
2. Organização da UNAT-BRASIL					
3. Conhecimento do Código de Ética					
4. Currículo em AT					
5. Integração de Teoria com prática					
<b>Total</b>					
Avaliação:	(Mínimo de 15 (quinze) pontos para aprovação)				
Observações:					
Assinatura do candidato:					
Pede-se ao candidato que, se o desejar, assinale no verso suas observações sobre a atuação da Banca Examinadora.					

## Anexo 25

### FORMULÁRIO DE CORREÇÃO DO EXAME PARA ANALISTA TRANSACIONAL DIDATA

#### DIDÁTICA (PARTE 2)

Data:	Local:
Nome:	
Endereço:	
Cidade	Estado:
CEP:	Telefone:
Orientador:	
Área de Certificação:	
Coordenador do exame:	
<b>Banca Examinadora</b>	
<b>Presidente:</b>	
Assinatura:	
<b>Examinador 02:</b>	
Assinatura:	
<b>Examinador 03:</b>	
Assinatura:	
<b>Examinador 04:</b>	
Assinatura:	

	Presidente	Examinador 2	Examinador 3	Examinador 4	Média
1. Conhecimento e manejo do assunto					
2. Organização e clareza					
3. Criatividade e entusiasmo					
4. Ritmo					
5. Interação com grupo					
<b>Total</b>					
Avaliação:		(Mínimo de 15 (quinze) pontos para aprovação)			
Observações:					
Assinatura do candidato:					
Pede-se ao candidato que, se o desejar, assinale no verso suas observações sobre a atuação da Banca Examinadora.					



## Anexo 26

### FORMULÁRIO DE CORREÇÃO DE EXAME ORAL PARA ANALISTA TRANSACIONAL DIDATA

#### SUPERVISÃO (PARTE 3)

Data:	Local:
Nome:	
Endereço:	
Cidade	Estado:
CEP:	Telefone:
Orientador:	
Área de Certificação:	
Coordenador do exame:	

<b>Banca Examinador a</b>
<b>Presidente:</b>
Assinatura:
<b>Examinador 02:</b>
Assinatura:
<b>Examinador 03:</b>
Assinatura:
<b>Examinador 04:</b>
Assinatura:

	Presidente	Examinador 2	Examinador 3	Examinador 4	Média
1. Filosofia de Supervisão Estrutura de Treinamento					
2. Supervisão de um Analista Transacional Certificado					
3. Supervisão de um Analista Transacional Didata em Formação					
<b>Total</b>					
Avaliação:		(Mínimo de 15 (quinze) pontos para aprovação)			
Observações:					
Assinatura do candidato:					
Pede-se ao candidato que, se o desejar, assinale no verso suas observações sobre a atuação da Banca Examinadora.					

## Anexo 27

### CRITÉRIO PARA AVALIAÇÃO DE CURRÍCULO

TITULAÇÃO UNIVERSITÁRIA – PESO 1		Pontos
1º	Especialização relacionada à nova área sem utilizar AT na monografia/conclusão de curso	1
2º	Mestrado relacionado à nova área sem utilizar AT na dissertação	2
3º	Doutorado relacionado à nova área sem utilizar AT na tese	3
4º	Especialização relacionada à nova área utilizando AT como referencial teórico na monografia/ trabalho de conclusão de curso	4
5º	Mestrado relacionado à nova área utilizando AT como referencial teórico na dissertação	5
6º	Doutorado relacionado à nova área utilizando AT como referencial teórico na tese	6
<b>PONTUAÇÃO MÁXIMA - 21</b>		

PRÁTICA – PESO 2							Pontos
1º	Comprovação de horas de prática profissional utilizando AT na nova área						1 a 5
	1	250 horas	3	750 horas	5	1500 horas ou mais	
2º	Número de horas de supervisão recebidas com analista transacional Didata na nova área						1 a 5
	1	15 horas	3	30 horas	5	45 horas ou mais	
3º	Aprovação de Membros Certificados						1 a 5
	1	3 MC	3	5 MC	5	7 MD Ou mais	
4º	Aprovação de um Membro Didata						1 a 5
<b>PONTUAÇÃO MÁXIMA - 20</b>							

PRODUÇÃO INTELECTUAL– PESO 2							Pontos
1º	Artigos publicados na nova área sem o referencial da AT						1 a 5 <sup>249</sup>
	1	01 artigo	3	3 artigos	5	5 artigos ou mais	
2º	Artigos publicados em AT sem ser relacionado à nova área						1 a 5
	1	01 artigo	3	3 artigos	5	5 artigos ou mais	
3º	Artigo publicado com AT aplicada à nova área						5
4º	Congressos – apresentador na nova área						2
5º	Congressos – apresentador com AT aplicada à nova área						3
6º	Congressos-conferencista convidado na nova área						4
7º	Congressos-conferencista convidado com AT aplicada à nova área						5
<b>PONTUAÇÃO MÁXIMA – 29</b>							
<b>Observação:</b> a publicação de Artigos deverá ser em revistas científicas relacionadas à nova área bem como em revistas, jornais e sites das Associações oficiais de Análise Transacional							

PONTUAÇÃO MÁXIMA TOTAL – 119

PONTUAÇÃO MÍNIMA – 50% + 1 = 60 PONTOS

## Anexo 28

### CONTRATO DE TREINAMENTO ANALISTA TRANSACIONAL CERTIFICADO

**NA ÁREA:** \_\_\_\_\_

.....doravante chamado Treinando, formado em...../...../..... pela ..... (faculdade/Escola), inscrito no..... (Conselho Regional) sob o nº ....., residente na ..... nº...../....., CEP .....-....., Cidade , Estado ....., e endereço comercial na ..... nº...../....., CEP .....-....., Cidade ....., Estado ....., tel. Celular (....) .....tel. com. (.....) ..... ramal, Fax ( )....., email..... e ..... , doravante chamado Orientador, Membro (categoria e área) \_\_\_\_\_ Área\_\_\_\_\_ contratam entre si e a UNAT-BRASIL, que endossa e registra o presente contrato, nos seguintes termos:

O treinando se compromete a:

1. Enviar à Diretoria Administrativa da UNAT-BRASIL o presente contrato em quatro vias originais, assinadas por ele e pelo(s) (orientador/orientadores), acompanhadas dos documentos previstos no Regulamento de Formação.
2. Estar ciente e cumprir integralmente os Estatutos Sociais, o Código de Ética e o Regulamento de Formação da UNAT-BRASIL.
3. Manter os registros completos e atualizados e informar ao seu orientador sobre suas atividades de terapia, treinamento e supervisão recebidos.
4. Cumprir os programas de treinamento, ensino e supervisão estabelecidos pelo Manual de Normas e Procedimentos da UNAT-BRASIL.
5. Manter-se em dia com os honorários contratados com seu orientador, bem como com as taxas e anuidades da UNAT-BRASIL.
6. Estar com o registro atualizado no seu órgão de regulamentação profissional.
7. Dar assistência ao Treinando durante a vigência deste contrato, mantendo-o informado de seus direitos e obrigações, das alterações de Estatutos, dos

regulamentos, do Código de Ética da UNAT-BRASIL inerentes ao processo de formação, supervisionando, acompanhando sua evolução e informando-o dos pontos em que verifique a necessidade de aperfeiçoamento ou de aquisição de conhecimentos, habilidades e oqueidade.

8. Respeitar o Treinando, incentivando-o também a adquirir conhecimentos com outros orientadores e, em caso de sua ausência, providenciar um profissional habilitado pela UNAT-BRASIL para que o treinamento não seja interrompido.

9. Orientar e supervisionar o treinando, ao longo de sua formação, na elaboração do Exame Escrito.

10. Fornecer a documentação de sua responsabilidade e revisar a documentação do treinando a ser enviada à Diretoria de Docência e Certificação, no momento da inscrição para os exames Escrito e Oral.

11. Responsabilizar-se junto à UNAT-BRASIL por manter seu treinando informado de quaisquer eventuais mudanças no seu status frente a esta instituição e orientá-lo para a retomada do prosseguimento de sua formação.

12. Informar à Diretoria de Docência e Certificação sobre o andamento do presente contrato.

13. Honrar seus compromissos financeiros e éticos com a UNAT-BRASIL.

A UNAT-BRASIL se compromete a:

1. Colocar o nome do Treinando na lista de Membros Regulares desta Associação.
2. Informar, sempre que solicitado, sobre procedimentos de formação, datas e requisitos de exame.
3. Manter a vigência deste contrato pelo período de cinco anos a partir da data de seu registro nesta instituição, sendo aceita a inscrição para exame de certificação após o período de doze meses, desde que cumpridos os quesitos anteriores.
4. Outorgar o título de Analista Transacional Certificado ao treinando na sua respectiva área de atuação profissional, após aprovação nos exames Escrito e Oral, coordenados pela Diretoria de Docência e Certificação.

O Treinando e o Orientador são corresponsáveis pela observação do prazo de vigência deste contrato.

(local e data)....., ...../...../.....

.....  
Treinando Orientador

(Somente nos casos em que o Orientador seja Analista Transacional Didata em Formação) Eu,....., Analista Transacional Didata da UNAT-BRASIL na área..... e Orientador do Analista Transacional Didata em Formação, signatário deste contrato, endosso-o e comprometo-me a dar total assistência ao treinando, quando houver necessidade.

(local e data)....., ...../...../.....  
(ass).....

Em nome da UNAT-BRASIL, após satisfeitas as formalidades, o Presidente e o Diretor de Docência e Certificação endossam e a Diretoria Administrativa registra o presente contrato.

(local e data).....,...../...../.....

.....  
Presidente da UNAT-BRASIL Diretor de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL

Registrado sob o nº.....Data...../...../.....

Taxa de Registro do Contrato.....

**Enviar o presente instrumento em .doc (word) acompanhado da documentação solicitada e do comprovante de pagamento da taxa de registro de contrato digitalizados para Diretoria Administrativa com cópia para a Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL**

## Anexo 29

### CONTRATO DE TREINAMENTO ANALISTA TRANSACIONAL DIDATA

**NA ÁREA:** \_\_\_\_\_

..... doravante chamado  
Treinando, Analista Transacional Certificado da UNAT-BRASIL, na área. , portador do  
Titulo Universitário .....,  
.....(faculdade), inscrito no ..... (Conselho),  
residente na cidade de ..... / , que foi regularmente endossado  
no SED – Seminário de Endosso de Didatas realizado em ...../...../ , comprovado  
pela cópia anexa do Certificado de Endosso, e o Analista Transacional Didata  
da UNAT-BRASIL .....na  
área....., doravante chamado Orientador, contratam entre si e a UNAT-  
BRASIL, que endossa e registra o presente contrato, nos seguintes termos:

O Treinando se compromete a:

1. Enviar à Diretoria Administrativa da UNAT-BRASIL o presente contrato em quatro vias originais assinadas por ele e por seu Orientador, acompanhadas dos documentos previstos no Regulamento de Formação.
2. Estar ciente dos Estatutos Sociais e do Código de Ética da UNAT-BRASIL.
3. Cumprir os requisitos estabelecidos no Regulamento de Formação da UNAT-BRASIL relacionados à certificação de Analistas Transacionais Didatas.
4. Cumprir os programas de treinamento, ensino e supervisão contratados com seu Orientador.
5. Manter os registros completos e atualizados de suas atividades de terapia, treinamento e supervisão recebidos, bem como de atividades exercidas com clientes, informando seu orientador.
6. Manter-se em dia com os honorários contratados com seu Orientador e com as taxas e anuidades da UNAT-BRASIL.
7. Estar com o registro atualizado em seu órgão de Regulamentação Profissional.

O Orientador se compromete a:

1. Dar assistência ao Treinando durante a vigência deste contrato, mantendo-o informado de seus direitos e obrigações, das alterações de Estatutos, dos



regulamentos, do Código de Ética da UNAT-BRASIL inerentes ao processo de formação, supervisionando, acompanhando sua evolução e informando-o dos pontos em que verifique a necessidade de aperfeiçoamento ou de aquisição de conhecimentos, habilidades e oqueidade.

2. Respeitar o Treinando e incentivá-lo a adquirir conhecimentos com outros orientadores e, em caso de sua ausência, providenciar um profissional habilitado pela UNAT-BRASIL para que o treinamento não seja interrompido.
3. Avaliar a prontidão do Treinando para Exame Oral da UNAT-BRASIL e apresentá-lo, fornecendo a documentação solicitada no Regulamento de Formação.
4. Responsabilizar-se junto à UNAT-BRASIL por informar seu Treinando sobre eventuais mudanças no seu status junto a esta instituição e orientá-lo para o prosseguimento de sua formação.
5. Informar à Diretoria de Docência e Certificação sobre o andamento do presente contrato.
6. Honrar seus compromissos financeiros e éticos com a UNAT-BRASIL.

A UNAT-BRASIL se compromete a:

1. Colocar o nome do Treinando na lista de Membros Didata em Formação desta Associação.
2. Informar, sempre que solicitado, sobre procedimentos de formação, datas e requisitos para Exame.
3. Promover os Módulos AT-303.
4. Manter a vigência deste contrato pelo período de cinco anos a partir da data de seu registro nesta instituição, desde que cumpridos os quesitos anteriores.
5. Outorgar o título de Analista Transacional Didata ao treinando na sua respectiva área de atuação profissional, após aprovação nos exames de Teoria e Ética, de Didática e de Supervisão, coordenados pela Diretoria de Docência e Certificação.

#### PARÁGRAFO ÚNICO

O treinando e o orientador são co-responsáveis pela observação do prazo de vigência deste contrato.

(local e data)....., ...../...../.....

.....

Treinando

.....

Orientador

Em nome da UNAT-BRASIL, após satisfeitas as formalidades, o Presidente e o Diretor de Docência e Certificação endossam e a Diretoria Administrativa registra o presente contrato.

(local e data)...../...../.....

.....

Presidente da UNAT-BRASIL  
BRASIL

.....

Diretor de Docência e Certificação da UNAT-

Registrado sob o nº.....Data...../...../.....

Taxa de Registro do Contrato.....

**Enviar o presente instrumento em .doc (word) acompanhado da documentação solicitada e do comprovante de pagamento da taxa de registro de contrato digitalizados para Diretoria Administrativa com cópia para a Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL .**

## Anexo 30

### RUPTURA DE CONTRATO DE FORMAÇÃO

..... Categoria ..... (área) ..... e ..... Categoria ..... (área) que mantém entre si um Contrato de Formação para Categoria ..... (Certificado ou Didata) decidem por sua ruptura. A referida terminação é mutuamente consentida ( ) é de iniciativa do Treinando ( ) do Orientador ( ). (assinalar)

O Orientador declara que não põe obstáculos de qualquer natureza à abertura de um novo contrato por parte do presente instrumento.

Na qualidade de Treinando, declaro estar ciente de que não poderei firmar novo contrato sem o consentimento do meu Orientador, ou do Diretor de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL, ao firmar o presente documento.

(Local e Data) ....., ...../...../.....

.....  
Treinando

.....  
Orientador

A UNAT-BRASIL representada por seu Presidente e por seu Diretor de Docência e Certificação, coloca-se ciente da ruptura, e concede o prazo de ..... meses para que o novo contrato seja registrado.

(Local e Data) ....., ...../...../.....

.....  
Presidente da UNAT-BRASIL

.....  
Diretor de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL

**Enviar o presente instrumento em .doc (word) acompanhado da documentação solicitada e do comprovante de pagamento da taxa de registro de contrato digitalizados para Diretoria Administrativa com cópia para a Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL .**

## Anexo 31

### SOLICITAÇÃO DE EXCEÇÃO A CONTRATO

....., na qualidade de Orientador, e como  
Treinando ....., que mantém entre si um Contrato  
de Treinamento para Categoria ....., na área ....., registrado na UNAT-  
BRASIL em ...../...../..... sob o número ....., solicitam uma exceção que mantém  
entre si um Contrato de Treinamento para ....., cientes ambos  
que tal pedido não contraria nenhum dispositivo dos Estatutos Sociais.

Exceção requerida:

.....

Motivos alegados:

.....

(Local e Data) ....., ...../...../.....

.....

Treinando

.....

Orientador

Considerando os motivos expostos, o Diretor de Docência e Certificação .....  
(concede ou nega) a exceção solicitada, decisão esta endossada pelo Presidente da  
UNAT-BRASIL.

(Local e Data) ....., ...../...../.....

.....

Presidente da UNAT-BRASIL  
BRASIL

.....

Diretor de Docência e Certificação da UNAT-

**Enviar o presente instrumento em .doc (word) acompanhado da documentação solicitada e do comprovante de pagamento da taxa de registro de contrato digitalizados para Diretoria Administrativa com cópia para a Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL .**

## Anexo 32

### FORMULÁRIO PARA TROCA DE ORIENTADOR

..... na qualidade de Orientador, e como  
Treinando, ....., que mantém entre si um  
Contrato de Treinamento para Membro ....., na área ....., decidem por meio  
deste instrumento e de comum acordo, interromper o Contrato de Formação que mantém  
entre si, para troca de Orientador, solicitando o respectivo registro na UNAT-BRASIL.

....., Categoria ..... da área

..... declara estar ciente da terminação contratual e concorda em ser  
novo Orientador do Treinando, desde já validando os créditos já cumpridos pelo mesmo,  
e comprometendo-me a assumir todas as responsabilidades de Orientador expressas no  
contrato ora alterado.

O Treinando se compromete a:

1. Acatar todos os novos requisitos e condições de treinamento estabelecidos pelo novo Orientador.
2. Pagar os honorários estipulados ao Novo Orientador.
3. Manter-se em dia com as obrigações pecuniárias para com a UNAT-BRASIL.
4. Pagar a taxa de registro de alteração contratual.

(Local e Data) ....., ...../...../.....

.....  
Treinando

.....  
Orientador

Novo Orientador (nome legível) .....

Categoria ..... área .....

.....

Novo Orientador

**(No caso de Contrato de Formação para Analista Transacional Certificado, em que o novo Orientador seja Analista Transacional Didata em Formação, o endosso do Analista Transacional Didata que orienta o novo Orientador é requerido)**

..... Analista Transacional Didata da UNAT-BRASIL na área ....., Orientador do Didata em Formação signatário deste instrumento, endosso e assumo as respectivas responsabilidades.

(Local e Data) ....., ...../...../.....

.....

Presidente da UNAT-BRASIL  
BRASIL

.....  
Diretor de Docência e Certificação da UNAT-

**Enviar o presente instrumento em .doc (word) acompanhado da documentação solicitada e do comprovante de pagamento da taxa de registro de contrato digitalizados para Diretoria Administrativa com cópia para a Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL .**

### Anexo 33

## SOLICITAÇÃO DE EXTENSÃO DE CONTRATO

..... na qualidade de Orientador e, como Treinando  
....., que mantêm entre si um Contrato de  
Treinamento para Categoria ..... na área .....,  
registrado na UNAT-BRASIL em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ sob o número ..... solicitam  
Extensão do contrato que mantêm entre si pelo período de .....  
(.....) ano, pelos motivos abaixo: .....

(Local e Data) ...../...../.....

.....

Treinando

Orientador

Considerando os motivos expostos, o Diretor de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL

..... (concede ou nega) a Extensão do Contrato Solicitada até ...../...../.....

(Local e Data) ....., ...../...../.....

.....

Presidente da UNAT-BRASIL  
BRASIL

.....

Diretor de Docência e Certificação da UNAT-

**Enviar o presente instrumento em .doc (word) acompanhado da documentação solicitada e do comprovante de pagamento da taxa de registro de contrato digitalizados para Diretoria Administrativa com cópia para a Diretoria de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL.**