

Weiterbildungs-Institutionen

Innovationsfeld

Weiterbildungseinrichtungen

Die Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland, von der Akademie für Führungskräfte - Überlingen, bis hin zu kleineren Bildungswerken wie Neues Lernen Ökobilidungswerk - Köln, weisen in ihrem Seminar- und Trainingsprogrammen die Transaktionsanalyse als eigenständige Methode und damit als eigenständiges Angebot auf. Die Angebote variieren in Breite und Tiefe, so gibt es von der einjährigen bis dreijährigen Fortbildung bis zur TA-Praxiskompetenz alle erdenklichen Einzelseminare und Zyklen zu "TA und Kommunikation", "Coaching: Modelle und Methoden (TA und systemische Beratung)", "TA für Führungskräfte" usw. Die 101-Kurse werden von vielen Bildungsanbietern als Grundlagen- und Einstiegsseminare geführt, ein Zeichen der Bedeutung die die Transaktionsanalyse in den letzten 30 Jahren erlangt hat. Hier bietet sich ein neues innovatives Arbeitsfeld für TransaktionsanalytikerInnen im Bereich der Weiterbildungsinstitutionen an.

Profilierung

Die Nachfrage nach TA ist vorhanden, jedoch ist das Profil der TA als eigenständige Methode und ihre Unterscheidbarkeit von anderen Methoden in den Ausschreibungstexten der Bildungsanbieter oft zu wenig erkennbar. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Bildungsanbieter selbst über diese Methode differenzierter informiert werden müssten, damit sie das Fortbildungsangebot TA besser bewerben können.

Bildungsanbieter

Im Innovationsfeld "Weiterbildungs-Institutionen" liegt daher der Focus auf der Aufgabe, die Bildungsanbieter zu unterstützen und in PR und Marketing zur Verbreitung der TA einzubinden. Als wichtige Multiplikatoren könnten z.B. Haupt-

amtliche Pädagogen die Grundkonzepte der TA kennen lernen, damit sie ihre TrainerInnen und SeminarleiterInnen bei der Erstellung von Ausschreibungstexten für TA unterstützen können und dadurch ein besseres Einschätzungsvermögen für TA-Arbeit erlangen. Grundlage für ein Informationsangebot für Bildungsanbieter ist eine umfangreiche Marktanalyse und Recherche, inwieweit Transaktionsanalyse sich mit anderen Weiterbildungsangeboten verbinden lässt.

Fortbildungszyklen

Danach müsste segmentiert werden, welche großen Anbieter mehrere Fortbildungszyklen anbieten, welche "nur" Einzelseminare anbieten und wo noch gar keine TA-Angebote gemacht werden. Eine qualitative Umfrage könnte den Bedarf nach Information über TA ermitteln und Einführungs- und Innovationsseminare für Institutsleiter und -mitarbeiter in Aussicht stellen, die bundesweit von erfahrenen TAern durchgeführt werden könnten.

Viele Weiterbildungseinrichtungen nutzen TA für ihre Selbstorganisation. Für viele Befragte war die eigene Organisation neben TA auch an systemische Sichtweisen angelehnt, wenn denn überhaupt nach einer speziellen Methode gelenkt und geleitet wurde. (siehe unten)

Stärkung der Autonomie

Erfolge aus den Weiterbildungskursen selbst werden mit effektiverem Arbeiten z.B. durch Vertragsarbeit angegeben: ein klares Anliegen führe auch häufig zu einer zufriedenstellenderen Lösung seitens des Ratsuchenden. Als weiteren Erfolg wird die Stärkung der Autonomie der Weiterbildungsteilnehmer angegeben, ein Ziel, dass die TA stärker hervorbringt als andere Methoden. Zusätzlich wird durchgängig das gute

Förderung von Bildungsarbeit

Hilfe in der pädagogischen Arbeit

Wirksamkeit in der institutionellen Zusammenarbeit

Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e. V.

Mitglied der Europäischen Gesellschaft für Transaktionsanalyse

Silvanerweg 8
78464 D-Konstanz
Telefon: +49 (0) 75 31.9 52 70
Fax: +49 (0) 75 31.9 52 71

eMail: gs@dgta.de
www.dgta.de

Lernklima und die annehmende Atmosphäre in den Kursen angeführt.

Seitens der Weiterbildungsträger sind die TA-Kurse gut besucht, wenn auch der Trend des allgemeinen Rückgangs von Teilnehmerzahlen selbst an diesen Kursen nicht spurlos vorbeigeht.

Bundesweit und vielfältig

Zu beobachten ist, dass das Angebot von TA-Kursen bundesweit vervielfältigt und im Methodenkanon der Anbieter fest verankert ist. Die Methode hat einen eigenständigen respektvollen Stellenwert. In der Regel wenden die Auszubildenden die TA nach eingehender Grundausbildung (3 Jahre) an. Dies bedeutet, dass ein hoher Standard an Qualität gewahrt wird. In der European Association for Psychotherapy EAP rangiert TA nach ihren Anforderungen an erster Stelle. Auch die Ausbildungszeit (in der Regel 3 bis 6 Jahre) ist in einer schnelllebigen Welt lang: 1500 Stunden praktische Anwendung, 800 Stunden Ausbildung und 150 Stunden Supervision werden als Minimum gefordert.

Neue Perspektiven für zusätzliche Anwendungsmöglichkeiten kurz beschreiben

Wie schon weiter oben benannt, lässt sich ein weiterer Innovationspunkt klar identifizieren: über das Angebot und Verbreitung von TA als Weiterbildung hinaus, wird die TA auch als wirksame Methode für die Organisations- und Personalentwicklung der Weiterbildungs-Institutionen selbst angeboten. Damit die Weiterbildungsanbieter sie aber für den internen Prozess nutzen können, muss ihnen die Wirksamkeit und Anwendung jedoch erst noch deutlicher werden. Hier liegt ein weiterer Punkt für das Innovations-Marketing, denn nach unserem Wissen hat noch keine Methodenschule die

Weiterbildung von Weiterbildungs-Instituten im Focus gehabt.

Die oben genannten Aspekte - differenzierter betrachtet - führen schließlich zur Einsetzbarkeit von TA als

- Persönlichkeitskonzept, weiter gedacht auch in Anlehnung an die Potenzialanalyse
- Kommunikationskonzept und hier zur Beschreibung, Analyse und Gestaltung sowohl privater als auch professioneller Kontexte
- Beratungskonzept zur Steigerung der Selbst-, Sozial- und Berufskompetenz und damit zur Autonomie innerhalb der eigenen Systeme

Diese Aspekte der TA werden als Nutzen für die Weiterbildung und die Weiterbildungs-Institute stärker herausgestellt werden. Hierbei vor allem

- die Vertragsarbeit als Konzept für jegliche Formen der Beratung, damit der Nutzen für die Bildungsanbieter, selbst gelungene Kooperationsbeziehungen zu Trainern und Partnern einzugehen
- TA als Bereicherung für die Beratungskompetenz, und damit verbunden die Entfaltung von effektiveren Beratungsgesprächen mit Bildungsinteressenten, Firmen etc.
- TA als Methodenkoffer für Trainer und Coaches
- TA als Lehre über gelingende Kommunikation, wobei das "Bedürfnisse-erkennen" schon bei der Telefonzentrale einer Einrichtung beginnt. Eine TA-Schulung könnte hier die Kommunikation und damit die Kundenbindung stärken
- TA als Persönlichkeitskonzept zur Entfaltung der eigenen Potenziale, d.h. TA als Seminar- und Weiterbildungsinhalt bereichert das Repertoire und Angebot einer Weiterbildungseinrichtung und dokumentiert ihren modernen Methodenkatalog.

Dabei ist von Wichtigkeit, dass die Anwendbarkeit der TA aus der Psychologen- und Pädagogennische herausgefunden hat, indem sie die Wirksamkeit als berufsübergreifende Methode mit Anwendungsrelevanz für Psychologen, Juristen, Ärzte, Betriebswirte, Unternehmensberater und Erzieher aufzeigt.

Die Transaktionsanalyse als Methode, als Sprachmodell, als Kommunikationsmodell und als Modell für Persönlichkeitsentwicklung erobert sich zusätzliche Anwendungsfelder, die eben neben der Tätigkeit in den Einzelpraxen und -büros der TransaktionsanalytikerInnen ja auch für die Verbreitung der Transaktionsanalyse stehen.