



PSYCHOLOGIA
W FORMIE GRY

ZBIÓR NR 3

ZBIÓR
NR 3



KARTY METAFORYCZNE

Zbiór autorskich technik
psychologicznych
z kartami metaforycznymi

Nowe
obrazy
Nowe pytania
Wiecej
odpowiedzi



Głębsze zrozumienie
Realne narzędzia
Nowe perspektywy
Rozwój relacji
Lepsze życie



Anastasiia Kolendo-Smirnova



Przed Państwem **trzeci zbiór praktycznych technik pracy z kartami metaforycznymi** marki „Psychologia w formie gry”.

Ta książka jest kolejną częścią serii, w której poznajemy różne talie marki oraz możliwości ich praktycznego zastosowania. W poprzednich zbiorach przedstawione zostały różnorodne narzędzia metaforyczne i techniki pracy z nimi. W trzeciej książce czekają na nas **nowe talie, nowe obrazy i nowe sposoby pracy z tematami, z którymi zgłaszają się klienci**.

Podobnie jak wcześniej, każdej talii poświęcony będzie osobny rozdział. Przyjrzymy się jej charakterystycznym cechom i możliwościom zastosowania, a następnie szczegółowo omówimy po dwie techniki — wraz z kolejnymi etapami pracy, pytaniami specjalisty, przykładami oraz sposobami przechodzenia od metafory do konkretnej sytuacji życiowej.

Główna zasada tej serii pozostaje niezmienna: **karta metaforyczna nie ma jednego właściwego znaczenia**. Nie interpretujemy obrazu za drugą osobę ani nie próbujemy na podstawie wybranej karty określać jej charakteru, stanu czy ukrytych motywów. Znaczenie rodzi się z własnych skojarzeń człowieka — z tego, co właśnie on zobaczył, poczuł, przypomniał sobie i połączył ze swoim życiem.

Dlatego jednym z najważniejszych pytań nadal pozostaje:

„Co ta karta oznacza dla Ciebie właśnie teraz?”

Trzecia książka oczywiście nie zamyka całej serii. W kolejnych zbiorach będziemy nadal poznawać zarówno karty metaforyczne, jak i inne narzędzia psychologiczne oraz produkty marki „Psychologia w formie gry”.

Kontynuujemy więc odkrywanie możliwości metafory — poprzez nowe talie, nowe techniki i nowe pytania.



Rozdział „Twarze”: kiedy sytuacja zyskuje twarz

„Już nie rozumiem, dlaczego za każdym razem kłócimy się o to samo”.

„Kiedy rozmawiam z przełożonym, z góry czuję się winna, chociaż jeszcze nic nie powiedział”.

„Mama mówi jedno, mąż drugie, a ja cały czas znajduję się pomiędzy nimi”.

„Wiem, że jestem zła na siostrę, ale kiedy tylko ją widzę, nie potrafię już powiedzieć tego, co wcześniej zamierzałam”.

„W tej historii jest tyle osób, że sama już nie wiem, gdzie w tym wszystkim jestem”.

Czasami człowiekowi trudno zrozumieć sytuację nie dlatego, że nie rozumie własnych uczuć. Uczucia mogą być akurat całkiem jasne.

Trudność polega na czymś innym: w sytuacji są **inni ludzie**.

Reagujemy nie tylko na słowa, ale również na wyraz twarzy, spojrzenie, dystans i milczenie. Dostrzegamy niezadowolenie, którego być może obawialiśmy się jeszcze przed rozpoczęciem rozmowy. Uznajemy, że ktoś się obraził. Zakładamy, że nas ocenia. Spodziewamy się określonej reakcji — i sami zaczynamy zachowywać się tak, jakby już nastąpiła.

A kiedy uczestników jest kilku, obraz staje się jeszcze bardziej złożony.

Jestem ja.

Jest druga osoba.

Jest ktoś, kto wspiera jedną ze stron.

Jest ktoś, kogo staramy się w to nie angażować.

Jest ktoś, którego opinii wszyscy się obawiają.

Jest ktoś, kto milczy, ale sama jego obecność zmienia zachowanie pozostałych.

I wtedy talia „**Twarze**” może okazać się znacznie ciekawsza, niż wydaje się przy pierwszym spotkaniu.

W instrukcji przedstawiona jest przede wszystkim jako talia do pracy z emocjami, uczuciami i stanami wewnętrznymi. Klient wybiera twarz, która w jakiś sposób z nim rezonuje, opisuje emocje, jakie w niej dostrzega, a następnie porównuje je z własnym stanem wewnętrznym.

Ale twarz to nie tylko emocja.

Dla klienta bardzo łatwo może stać się **konkretną osobą**.

„To ja”.

„Ta twarz bardzo przypomina mi mojego ojca”.

„Tak widzę żonę, kiedy się kłócimy”.

„Tutaj jakbym widziała swoją przełożoną”.

„A to ja przy niej”.

Od tego momentu karta przestaje być jedynie obrazem wyrazu twarzy.

Staje się uczestnikiem historii.

Dlatego z talią „Twarze” można pracować nie tylko nad pytaniem:

„Co czuję?”

ale również nad znacznie szerszymi:

„Co dzieje się między nami?”

„Jak postrzegam drugą osobę?”

„Jaki/jaka stoję się przy niej?”

„Jaką pozycję zajmuję w konflikcie?”

„Co się dzieje, kiedy w relację dwóch osób wkracza ktoś trzeci?”

„Kogo próbuję zmienić, ochronić, uspokoić albo uratować?”

I tutaj pojawia się jedna ważna zasada.

Jeśli klient wybiera określoną twarz dla innej osoby, karta nie mówi nam nic o tym, **jaka ta osoba jest naprawdę**.

Klient może spojrzeć na kartę i powiedzieć:

„To mój mąż. Tutaj jest chłodny i obojętny”.

Nie oznacza to jednak, że stwierdziliśmy obojętność męża.

Dowiedzieliśmy się czegoś innego: **w określonej sytuacji klient właśnie w taki sposób go doświadcza**.

A to już bardzo wartościowy materiał do pracy.

Można zapytać:

„Co w jego zachowaniu sprawia, że postrzega go Pani właśnie w taki sposób?”

„Kiedy przy nim odczuwa Pani to szczególnie mocno?”

„Jak się Pani zachowuje, kiedy jest Pani przekonana, że jest mu Pani obojętna?”

„Czy kiedykolwiek pytała go Pani, co dzieje się z nim w takich chwilach?”

W ten sposób praca z twarzami pomaga przyglądać się nie tylko relacjom między ludźmi, lecz także naszym wyobrażeniom o sobie nawzajem.

A czasami właśnie te wyobrażenia stają się częścią konfliktu.

Technika 1. „Konflikt w twarzach”

W instrukcji do talii znajduje się ćwiczenie „Dialog emocji”: proponuje się w nim wykorzystanie dwóch kart, z których jedna oznacza „Ja”, a druga — „Moja emocja/sytuacja”, a następnie przeprowadzenie między nimi dialogu.

Zachowajmy samą zasadę dwóch twarzy i dialogu, ale nieco ją rozszerzmy.

Niech pierwsza karta reprezentuje klienta, a druga — innego uczestnika konfliktu.

Może to być partner, rodzic, dorosłe dziecko, współpracownik, przełożony, przyjaciel — dowolna osoba związana z konkretną trudną sytuacją.

Do czego służy ta technika

Jest szczególnie pomocna, kiedy człowiek mówi:

„On w ogóle mnie nie słyszy”.

„Ona specjalnie mnie prowokuje”.

„Cokolwiek powiem, zawsze kończy się tak samo”.

„Przy nim cały czas muszę się tłumaczyć”.

„Ona uważa mnie za słabego”.

Za takimi zdaniami zazwyczaj kryje się nie tylko zachowanie drugiej osoby, lecz także ukształtowany już obraz relacji.

I właśnie jemu spróbujemy się przyjrzeć.

Zaczynamy od konkretnego konfliktu

Najpierw poproś klienta, aby przypomnieli sobie jedną sytuację.

Nie całe dziesięć lat małżeństwa.

Nie ogólnie relację z matką.

Nie „ciągle mamy problemy w pracy”.

Jeden konkretny epizod.

Na przykład:

„Wczoraj mąż wrócił późno, nie uprzedzając mnie, i pokłóciliśmy się”.

Albo:

„Na zebraniu przełożony skrytykował moją propozycję”.

Zapytaj:

„Co się wydarzyło?”

„W którym momencie zaczął się dla Ciebie konflikt?”

„Kto co powiedział albo zrobił?”

Następnie zaproponuj wybranie dwóch twarzy.

Pierwsza:

„Znajdź twarz, która przypomina Ciebie w tamtej chwili”.

Druga:

„A teraz wybierz twarz, która pokazuje, jak postrzegałeś/postrzegalaś wtedy drugą osobę”.

Połóż karty obok siebie.

Nie trzeba od razu analizować wyrazu twarzy.

Najpierw zapytaj:

„Co zauważasz, kiedy widzisz je razem?”

Bardzo często odpowiedź pojawia się niemal natychmiast:

„One w ogóle na siebie nie patrzą”.

„On jakby wywierał na nią presję”.

„Moja karta wygląda przy jego karcie na bardzo małą”.

„Oboje są bardzo spięci”.

„Jakby każde z nich spodziewało się ataku”.

To już nie jest opis dwóch oddzielnych osób, lecz **relacji między nimi**.

Najpierw przyjrzyjmy się sobie

Weź pierwszą kartę.

„Co czuje ta osoba?”

„Co chce powiedzieć?”

„Co chce osiągnąć?”

„Czego się boi?”

„Co robi, kiedy właśnie tak się czuje?”

Szczególnie pomocne jest pytanie:

„Jak zmienia się Twoje zachowanie, kiedy znajdujesz się w takim stanie?”

Na przykład:

„Zaczynam atakować”.

„Milknę”.

„Zaczynam wszystko szczegółowo wyjaśniać”.

„Tłumaczę się”.

„Staję się bardzo chłodna”.

„Zgadzam się, chociaż w środku czuję złość”.

W ten sposób pojawia się związek między przeżyciem a rzeczywistym zachowaniem.

Teraz przyjrzyjmy się drugiemu uczestnikowi

Przejdź do drugiej karty.

„Jak postrzegasz tę osobę?”

„Co konkretnie w niej wywołuje u Ciebie taką reakcję?”

„Jak Ci się wydaje, czego ona od Ciebie chce?”

„Czego spodziewasz się po niej jeszcze przed rozpoczęciem rozmowy?”

Ostatnie pytanie jest szczególnie ważne.

Czasami bowiem konflikt zaczyna się na długo przed wypowiedzeniem pierwszego zdania.

Człowiek wchodzi w rozmowę już z oczekiwaniem:

„Zaraz zaczniesz mnie krytykować”.

„Ona znowu się obrazi”.

„On i tak nie zrozumie”.

„Znowu będę musiał się bronić”.

Wtedy reagujemy nie tylko na to, co druga osoba rzeczywiście zrobiła, lecz także na to, **czego z góry się po niej spodziewamy**.

Niech dwie twarze ze sobą porozmawiają

Teraz można przejść do dialogu.

Zaproponuj klientowi, aby zaczął od swojej karty:

„Gdybyś mógł/mogła powiedzieć tej osobie wszystko, co najważniejsze, w jednym lub dwóch zdaniach, co byś powiedział/powiedziała?”

Następnie:

„A co, Twoim zdaniem, odpowiedziałaby ta osoba?”

Po odpowiedzi warto doprecyzować:

„Skąd wiesz, że odpowiedziałaby właśnie w taki sposób?”

Czasami klient powie:

„Już wiele razy tak mówił”.

Wtedy przypuszczenie opiera się na rzeczywistym doświadczeniu.

A czasami:

„No... nie wiem. Po prostu tak mi się wydaje”.

I to bardzo interesujący moment.

Pojawia się bowiem różnica między:

tym, co druga osoba rzeczywiście powiedziała lub zrobiła,

a

tym, co klient jej przypisuje.

Kontynuuj dialog jeszcze przez kilka wypowiedzi.

Nie trzeba jednak zamieniać go w przedstawienie.

Celem jest zauważenie schematu.

Kto atakuje?

Kto się broni?

Kto pierwszy milknie?

Kto próbuje udowodnić swoją rację?

Kto domaga się odpowiedzi?

Kto próbuje zakończyć rozmowę?

I przede wszystkim:

co robi sam klient, co podtrzymuje ten utrwalony schemat?

A gdyby spróbować inaczej?

Kiedy schemat staje się widoczny, wróć do pierwszej karty.

„Jeśli nie możesz kontrolować reakcji drugiej osoby, co możesz zmienić po swojej stronie?”

„Jak można byłoby inaczej rozpocząć tę rozmowę?”

„Czego nie chciałbyś/chciałabyś udowodniać, lecz powiedzieć wprost?”

„O czym zwykle mówisz w formie oskarżenia, choć tak naprawdę kryje się za tym prośba albo potrzeba?”

Czasami jedno nowe zdanie zmienia całą konstrukcję.

Niekoniecznie relację.

Niekoniecznie drugiego człowieka.

Ale własną pozycję w rozmowie.

Przykład

Kobieta opowiada o konfliktach z mężem.

Często zostaje on dłużej w pracy. Kobieta wie, że przechodzi obecnie trudny okres zawodowy, ale kiedy wraca do domu później, niż obiecał, niemal za każdym razem dochodzi do kłótni.

— Rozumiem, że pracuje. Ale kiedy wraca, po prostu zalewają mnie emocje.

Proponuję wybranie dwóch twarzy.

Pierwsza — ona w chwili jego powrotu.

Kobieta wybiera napiętą twarz.

— Co tutaj jest?

— Złość.

Przez chwilę patrzy na kartę.

— I żal.

— Co chciałaby Pani powiedzieć?

— „W ogóle Cię nie obchodzi, że na Ciebie czekam”.

Teraz twarz męża.

Wybiera inną kartę.

— Jaki on tutaj jest?

— Chłodny.

— Co jest w nim chłodnego?

— Ten wyraz twarzy... jakby chciał, żebym dała mu spokój.

Kładziemy karty obok siebie.

— Co dzieje się między nimi?

— Ja żądam, a on się zamyka.

— Spróbujmy przeprowadzić dialog.

Mówi ze swojej karty:

— Znowu wróciłeś późno. W ogóle Cię nie obchodzi, że na Ciebie czekam.

Przechodzi do drugiej:

— Pracowałem. Czego ode mnie chcesz?

Wraca:

— Mogłeś chociaż napisać?

Druga karta:

— Nie mam czasu ciągle Ci się tłumaczyć.

Pytam:

— Czy on rzeczywiście mówi, że nie zamierza się Pani tłumaczyć?

Kobieta się zastanawia.

— Nie. To już powiedziałam za niego.

— A co zazwyczaj mówi?

— „Przepraszam, straciłem poczucie czasu”.

I właśnie tutaj pojawia się interesująca różnica.

W rzeczywistej rozmowie mąż mówi:

„Przepraszam, straciłem poczucie czasu”.

Ale w jej wewnętrznym dialogu jego wypowiedź brzmi:

„Nie zamierzam Ci się tłumaczyć”.

— Co oznacza dla Pani ta różnica?

— Czyli witam go tak, jakbym z góry zakładała, że uważa mnie za natrętą.

— A czego tak naprawdę chce Pani od niego w tej chwili?

Patrzy na swoją kartę.

— Żeby o mnie pamiętał.

Chwila ciszy.

— Chyba nawet nie chodzi o samą wiadomość. Ważne jest dla mnie, żeby wiedział, że na niego czekam.

To już zupełnie inna rozmowa.

Nie:

„Nic Cię to nie obchodzi”.

Lecz:

„Kiedy się spóźniasz i nie dajesz znać, zaczynam czuć się nieważna. Bardzo pomogłaby mi krótka wiadomość”.

Czy takie zdanie zadziała idealnie?

Tego nie wiemy.

Karta również tego nie przewidzi.

Kobieta zobaczyła jednak własną część konfliktowego schematu: **jeszcze przed rozpoczęciem rozmowy przypisywała mężowi określoną postawę i zaczynała się przed nią bronić.**

Teraz nie musi jej już odgadywać — może sprawdzić ją w prawdziwej rozmowie.

Dlaczego ta technika działa

W konflikcie bardzo łatwo pomylić trzy rzeczy:

to, co zrobiła druga osoba;

to, co poculiśmy;

to, co uznaliśmy za jej intencję.

„Milczał” stopniowo zamienia się w:

„Ignorował mnie”.

A następnie:

„Nic go nie obchodzi”.

Nie oznacza to, że nasze wnioski muszą być błędne. Mogą okazać się całkowicie trafne.

Między obserwowalnym zachowaniem a wnioskiem nadal jednak istnieje pewna przestrzeń.

Dwie twarze pomagają tę przestrzeń zauważyć.

Wtedy można zadać pytanie:

„Co naprawdę wiem o tej osobie w tej sytuacji, a czego jedynie się domyślam?”

W pracy z konfliktem często okazuje się to ważniejsze niż próba ustalenia, kto ma rację.

Technika 2. „Sytuacja w twarzach”

Czasami dwie karty nie wystarczają.

Na przykład:

„Z mężem świetnie się dogadujemy, dopóki nie przyjedzie jego mama”.

Albo:

„Mam konflikt ze współpracowniczką, ale przełożony zawsze staje po jej stronie”.

Albo:

„Kiedy rodzice zaczynają się kłócić, automatycznie próbuję ich pogodzić”.

Nie da się wtedy zrozumieć tego, co się dzieje, przyglądając się wyłącznie jednej parze relacji.

Sytuacja zmienia się bowiem w zależności od tego, **kto jeszcze jest w niej obecny**.

Z talii można wtedy zbudować całą scenę.

Do czego służy ta technika

Dobrze sprawdza się w pracy z konfliktami rodzinnymi, sytuacjami zawodowymi, relacjami rodziców z dorosłymi dziećmi, grupami przyjaciół, trudnymi rozmowami oraz wszystkimi historiami, w których uczestniczy kilka ważnych osób.

Najpierw określamy konkretną sytuację.

Następnie pytamy:

„Kto w niej uczestniczy?”

Niech klient sam wskaże ważne osoby.

Później dla każdej z nich wybiera twarz.

„Znajdź siebie”.

„Teraz osobę, z którą bezpośrednio związany jest konflikt”.

„Kto jeszcze wpływa na to, co się dzieje?”

Nie trzeba dodawać kart tylko po to, aby było ich więcej.

Jeśli klient uważa, że w sytuacji ważne są trzy osoby, pracujemy z trzema.

Jeśli cztery — z czterema.

Układamy scenę

Kiedy twarze są już wybrane, zaproponuj:

„Ułóż je tak, jak według Ciebie wygląda ta sytuacja”.

Tutaj zaczyna się najbardziej interesująca część pracy.

Klient sam decyduje:

kto jest blisko;

kto daleko;

kto znajduje się naprzeciwko;

kto znalazł się pomiędzy dwiema osobami;

kto patrzy w bok;

kto jakby pozostał poza tym, co się dzieje.

Nie spiesz się z zadawaniem pytań.

Czasami wystarczy zapytać:

„Co zauważasz?”

I człowiek sam dostrzega to, co najważniejsze.

„Znowu jestem pośrodku”.

„Ciekawe, postawiłem przełożonego obok siebie, chociaż cały czas mówię, że jest przeciwko mnie”.

„Umieściłam dziecko między nami”.

„Wygląda na to, że jestem zupełnie osobno”.

„Myślałam, że konfliktuję się z siostrą, ale tutaj wszystko kręci się wokół mamy”.

Właśnie dlatego twarze są tak wygodne w pracy z sytuacjami, w których uczestniczy kilka osób: historia, która wcześniej istniała wyłącznie w słowach, zyskuje widoczną strukturę.

Dajmy każdemu jedno zdanie

Teraz można kolejno przejść przez wszystkie karty.

Nie próbuj szczegółowo „analizować psychologicznie” każdego uczestnika.

Lepiej poproś klienta, aby w imieniu każdej twarzy dokończył jedno zdanie:

„W tej sytuacji chcę powiedzieć...”

Na przykład:

Matka:

„Przestańcie się wreszcie kłócić”.

Ojciec:

„Nie wtrącaj się”.

Córka:

„Dlaczego znowu to ja mam Was godzić?”

Brat:

„W ogóle nie chcę się w to mieszać”.

W ten sposób widzimy, **jak klient wyobraża sobie stanowiska poszczególnych uczestników**.

I ponownie należy pamiętać: nie ustaliliśmy, co ci ludzie naprawdę myślą.

Zobaczyliśmy wewnętrzną mapę sytuacji samego klienta.

Gdzie w tym wszystkim jestem ja?

Teraz wracamy do karty klienta.

„Dlaczego umieściłeś/umieściłaś siebie właśnie tutaj?”

„Co robisz w tym miejscu?”

„Kogo próbujesz zmienić?”

„Kogo chronisz?”

„Czyjej reakcji obawiasz się najbardziej?”

„Za kogo bierzesz odpowiedzialność?”

„Kto w tej sytuacji odpowiada za Ciebie?”

Ostatnie pytanie czasami wywołuje długą ciszę.

Człowiek odkrywa bowiem:

„Nikt. Cały czas pilnuję samopoczucia pozostałych”.

Co się stanie, jeśli zmienię tylko swoje położenie?

Teraz najważniejszy warunek.

Zaproponuj klientowi zmianę kompozycji, ale na początku pozwól mu przesunąć **tylko jedną kartę — własną**.

Nie poprawiać pozostałych.

Nie odsuwać mamy.

Nie przybliżać partnera.

Nie odwracać przełożonego.

Tylko siebie.

„Gdzie chciałbyś/chciałabyś się znajdować?”

Po przesunięciu zapytaj:

„Co się zmieniło?”

„Co widzisz z tego miejsca?”

„Co możesz teraz robić?”

„Czego już nie robisz?”

„Jeśli przełożyć tę nową pozycję z przestrzeni kart na prawdziwe życie, co ona oznacza?”

Przykład

Mężczyzna opowiada o napiętej sytuacji w pracy.

W dziale pracuje on i dwoje innych współpracowników. Niedawno pojawił się nowy przełożony. Jeden z kolegów ciągle spiera się z szefem, a klient coraz częściej znajduje się w roli pośrednika między nimi.

— Jestem już zmęczony. Jeden przychodzi do mnie i narzeka na drugiego, a potem drugi pyta mnie, co ten pierwszy miał na myśli.

Wybieramy cztery twarze:

jego;

współpracownika;

przełożonego;

jeszcze jedną osobę z działu.

Proponuję ułożenie ich tak, jak wygląda ta sytuacja.

Mężczyzna rozkłada karty i przez chwilę milczy.

Jego własna karta znajduje się w centrum.

Po jednej stronie — przełożony.

Po drugiej — skonfliktowany z nim współpracownik.

Czwarta karta leży nieco z boku.

— Co Pan zauważa?

— No właśnie. Naprawdę jestem między nimi.

— Co Pan tam robi?

— Przekazuję informacje. Tłumaczę jednemu, co drugi miał na myśli. Próbuję sprawić, żeby mogli normalnie pracować.

— Czy prosili Pana, żeby był Pan pośrednikiem?

Chwila ciszy.

— Nie do końca.

— A jak do tego dochodzi?

— Kolega przychodzi i mówi: „Przecież sam rozumiesz, że szef nie ma racji”. Potem szef pyta: „Co się z nim w ogóle dzieje?”. I zaczynam tłumaczyć.

— Co mówi Pana twarz w tej sytuacji?

Patrzy na kartę.

— „Dobrze, zaraz wszystko załatwię”.

— A twarz kolegi?

— „Wytłumacz mu, że nie ma racji”.

— Przełożonego?

— „Skoro dobrze się z nim dogadujesz, dowiedz się, w czym problem”.

— A czwarta osoba?

Uśmiecha się.

— „Ja się w to w ogóle nie mieszam”.

Ta karta niespodziewanie staje się dla niego najbardziej interesująca.

— Co ma ta osoba, czego Panu teraz brakuje?

— Nie uważa, że musi wszystkich godzić.

Teraz proponuję zmianę wyłącznie położenia jego własnej karty.

Mężczyzna wyjmuje ją ze środka i umieszcza obok czwartej osoby.

— Co to oznacza w rzeczywistości?

— Że jeśli szef ma problem z kolegą, może sam z nim porozmawiać.

— A jeśli kolega znowu przyjdzie się poskarżyć?

— Mogę go wysłuchać, ale nie muszę potem iść do szefa i tłumaczyć mu jego stanowiska.

— Jak można to powiedzieć?

Formuluje zdanie:

„Rozumiem, że Cię to złości, ale myślę, że najlepiej będzie, jeśli sam mu o tym powiesz”.

Pojawia się niewielki, bardzo konkretny krok.

Nie ustalaliśmy, kto ma rację w konflikcie zawodowym.

Nie próbowaliśmy zmienić przełożonego.

Nie uczyliśmy współpracownika prawidłowej komunikacji.

Praca dotyczyła czegoś zupełnie innego:

pozycji samego klienta wewnątrz cudzego konfliktu.

Dlaczego ta technika działa

Kiedy człowiek znajduje się wewnątrz złożonej sytuacji, wszystkie powiązania istnieją jednocześnie.

Na stole można je rozdzielić.

Oto uczestnicy.

Oto odległości.

Oto moja pozycja.

Oto osoba, ku której nieustannie się zwracam.

Oto ktoś, kogo prawie nie zauważam.

Oto dwoje ludzi, między którymi z jakiegoś powodu znalazłem się ja.

Czasami samo przesunięcie własnej karty pozwala zadać bardzo praktyczne pytanie:

„Co muszę zmienić w swoim rzeczywistym zachowaniu, aby zająć tę pozycję nie tylko na stole?”

Z jakimi innymi tematami można pracować za pomocą talii „Twarze”

Możliwości tej talii są znacznie szersze niż dwie opisane techniki.

Najbardziej oczywistym obszarem są **stany emocjonalne**. Ten kierunek jest bezpośrednio wpisany w instrukcję: można wybrać twarz odzwierciedlającą nastrój, przyjrzeć się dostrzeganej emocji i zestawić ją z własnym stanem. Ale nawet tę prostą pracę można łatwo rozwinąć.

Na przykład można zaproponować wybranie kart:

„Jak widzę siebie, kiedy jest mi źle?”

oraz:

„Jak, moim zdaniem, widzą mnie wtedy inni?”

Albo:

„Jaką twarz pokazuję ludziom?”

„Jaką zazwyczaj ukrywam?”

To już rozmowa o sposobach pokazywania siebie światu, o nawyku ukrywania wrażliwości, sprawiania wrażenia silnego, uśmiechania się w napiętej sytuacji albo przeciwnie — okazywania niezadowolenia zamiast bezpośredniego powiedzenia o swojej potrzebie. W instrukcji podobna idea pojawia się w ćwiczeniu „Maska i prawda”, w którym jedna twarz oznacza to, co widzą inni, a druga — stan wewnętrzny.

Bardzo interesująca może być również praca z **różnymi rolami społecznymi jednej osoby**.

„Ja w pracy”.

„Ja w domu”.

„Ja z rodzicami”.

„Ja z przyjaciółmi”.

„Ja przy partnerze”.

Pięć twarzy może okazać się zupełnie różnych.

Nie warto wtedy szukać tej jednej „prawdziwej”.

Lepiej zapytać:

„Gdzie najłatwiej jest Ci być sobą?”

„Która z tych ról wymaga od Ciebie najwięcej energii?”

„Którą twarz zakładasz automatycznie?”

„Czy jest jakaś cecha jednego z tych obrazów, której brakuje innemu?”

W ten sposób talia staje się narzędziem do badania tego, **jak człowiek zmienia się w różnych relacjach i okolicznościach**.

Można również pracować z **konfliktem wewnętrznym**.

Jedna twarz:

„Ta część mnie, która chce odejść z pracy”.

Druga:

„Ta, która boi się utraty stabilności”.

Trzecia:

„Ta, która jest zmęczona niekończącymi się wątpliwościami”.

W takim wariacie na stole nie znajdują się już prawdziwe osoby, lecz różne wewnętrzne pozycje jednego człowieka. Im również można dać głos, pozwolić im się spierać, sprawdzić, do czego każda z nich dąży i czy istnieje rozwiązanie uwzględniające potrzeby więcej niż jednej strony.

Osobnym kierunkiem jest **przygotowanie do trudnej rozmowy**.

Na przykład klient zamierza porozmawiać z przełożonym o podwyżce.

Można wybrać:

„Ja przed rozmową”.

„Przełożony takim, jakim go sobie wyobrażam”.

A następnie przyjrzeć się:

„Jakiej reakcji się spodziewasz?”

„Czego się boisz?”

„Co z góry zakładasz?”

„Co chcesz powiedzieć, jeśli odłożysz na bok potrzebę podobania się albo konieczność obrony?”

Później warto wybrać jeszcze jedną twarz:

„Jaki/jaka chciałbyś/chciałabyś być podczas tej rozmowy?”

Nie jaki powinien stać się przełożony.

Lecz jaki chce być sam klient.

Spokojny?

Pewny siebie?

Otwarty?

Potrafiący usłyszeć odmowę i kontynuować rozmowę?

W ten sposób karty metaforyczne stają się swego rodzaju próbą generalną sytuacji, ale nie próbą przewidzenia jej wyniku.

Innym interesującym wariantem są **relacje w czasie**.

Na przykład:

„Jak postrzegałem/postrzegałam tę osobę na początku relacji?”

„Jak postrzegam ją teraz?”

„Co się zmieniło?”

A obok:

„Jaki/jaka byłem/byłam przy niej wtedy?”

„Jaki/jaka staję się teraz?”

W ten sposób można przyglądać się nie tylko zmianie obrazu drugiego człowieka, lecz także zmianie siebie w relacji z nim.

W instrukcji pojawia się już trzykartowy schemat „Droga emocji”: początek, teraźniejszość oraz możliwy dalszy stan lub pożądaný rezultat. Z talią twarzy taką linię czasu można wykorzystywać znacznie szerzej: w pracy z relacjami, drogą zawodową, adaptacją po zmianach czy przeżywaniem ważnego okresu życia.