

PRAKTYCZNA METODA PRACY Z KONFLIKTAMI

KONFLIKT

WEWNĘTRZNY I ZEWNĘTRZNY

JAK ZNALEŹĆ RÓWNOWAGĘ, LEPSZE RELACJE
I ŻYĆ W ZGODZIE ZE SOBĄ

NARZĘDZIA
PRZYKŁADY
ĆWICZENIA
DLA CIEBIE,
PARY I RODZINY

WEWNĘTRZNY

lęk
wątpliwości
sprzeczne potrzeby
trudne emocje
decyzje

ZEWNĘTRZNY

relacje
praca
rodzina
granice
trudne rozmowy
różnice



OD WEWNĘTRZNYCH ROZTEREK
DO LEPSZYCH RELACJI ZE ŚWIATEM

Konflikt wewnętrzny

Konflikt wewnętrzny pojawia się wtedy, gdy jednocześnie działają w nas dwie sprzeczne tendencje. Jedna część nas czegoś chce, a druga się przed tym zatrzymuje. Chcę zmienić pracę i jednocześnie boję się tej zmiany. Chcę wyjechać na urlop, ale z jakiegoś powodu trudno mi podjąć decyzję. Chcę wejść w bliską relację, a równocześnie odczuwam potrzebę wycofania się.

Takie doświadczenie zna prawdopodobnie większość ludzi. Nie jest ono samo w sobie zaburzeniem ani „chorobą”. Wewnętrzna ambiwalencja jest naturalnym elementem funkcjonowania psychicznego, zwłaszcza wtedy, gdy decyzja dotyczy ważnych potrzeb, wartości, relacji lub zmian życiowych.

Co zatem można zrobić z konfliktem wewnętrznym?

Pierwsza odpowiedź, która często przychodzi do głowy, brzmi: **pogodzić ze sobą dwie skonfliktowane części**.

W praktyce terapeutycznej nie zawsze chodzi jednak o to, aby różnica między nimi całkowicie zniknęła. Czasem ważniejsze okazuje się stworzenie przestrzeni, z której człowiek może usłyszeć obie strony, zrozumieć ich potrzeby i podjąć bardziej świadomą decyzję.

W tej książce będę nazywać tę perspektywę **trzecią pozycją** lub **pozycją obserwatora**.

Dziecko, Rodzic i Dorosły

Jednym ze sposobów myślenia o konflikcie wewnętrznym może być model analizy transakcyjnej rozwijany przez Erica Berne’a. W klasycznym ujęciu wyróżnia się trzy stany Ja: **Rodzica, Dorosłego i Dziecko**.

Nie należy jednak rozumieć ich jako dosłownych, oddzielnych osobowości znajdujących się wewnątrz człowieka. Są to pojęcia pomagające opisywać różne sposoby myślenia, przeżywania i reagowania.

W dużym uproszczeniu można wyobrazić sobie konflikt między:

„**chcę**” — potrzebami, pragnieniami, emocjami i spontanicznymi reakcjami;

oraz

„**powinienem/powinnam**” — zasadami, normami, oczekiwaniami i przekonaniami, które przyjęliśmy w toku życia.

Dorosły może natomiast reprezentować zdolność do przyjrzenia się aktualnej sytuacji, uwzględnienia potrzeb, konsekwencji i realnych możliwości.

W pracy z konfliktem szczególnie interesuje mnie właśnie ta trzecia perspektywa.

Nie musi ona „pokonać” żadnej ze stron.

Jej zadaniem jest raczej zapytać:

Czego potrzebuje pierwsza część?

Przed czym próbuje mnie chronić druga?

Które z ich przekonań są nadal aktualne?

Jakie rozwiązanie mogłoby uwzględnić najważniejsze potrzeby obu stron?

Przykład konfliktu

Wyobraźmy sobie osobę, która doświadcza konfliktu dotyczącego jedzenia i wyglądu własnego ciała.

Jedna część mówi:

„Chcę jeść”.

Druga:

„Nie powinienem/nie powinnam jeść, bo muszę schudnąć”.

Byłoby zbyt dużym uproszczeniem założenie, że pierwsza część zawsze reprezentuje emocjonalne „Dziecko”, a druga zawsze „Rodzica”. Podobnie nie można z góry przyjmować, że człowiek je dlatego, że brakuje mu radości, ani że chce schudnąć wyłącznie pod wpływem presji społecznej.

Każdy przypadek wymaga osobnego rozpoznania.

Możemy więc zapytać pierwszą część:

Dlaczego chcesz jeść właśnie teraz?

Być może odpowiedź będzie bardzo prosta:

„Bo jestem głodny/głodna”.

Ale mogą pojawić się również inne odpowiedzi:

„Jedzenie mnie uspokaja”.

„Jestem zmęczony/zmęczona”.

„Potrzebuję przyjemności”.

„Tak radzę sobie z napięciem”.

„Nie wiem. Po prostu mam ochotę”.

Następnie możemy zwrócić się do drugiej części:

Dlaczego tak ważne jest dla Ciebie, żebym nie jadł/nie jadła albo żebym schudł/schudła?

Może odpowiedzieć:

„Martwię się o zdrowie”.

Ale może też powiedzieć:

„Boję się, że nie będę atrakcyjny/atrakcyjna”.

„W moim domu zawsze mówiono, że trzeba być szczupłym”.

„Boję się oceny innych”.

„Mam poczucie, że tylko wtedy będę wystarczająco dobry/dobra”.

Dopiero kiedy poznamy rzeczywiste znaczenie obu stanowisk dla konkretnej osoby, możemy pracować dalej.

W przypadku trudności związanych z jedzeniem i obrazem ciała trzeba zachować szczególną ostrożność. Uporczywe ograniczanie jedzenia, napady objadania się, zachowania kompensacyjne lub silne cierpienie związane z masą ciała mogą wymagać specjalistycznej diagnozy i leczenia. Ćwiczenie z metaforą nie powinno ich zastępować.

Trzecia perspektywa

Wyobraźmy sobie teraz, że między dwiema skonfliktowanymi częściami pojawia się trzecia pozycja.

Nie mówi ona:

„Ty masz rację, a ty się mylisz”.

Nie mówi również:

„Musicie się natychmiast pogodzić”.

Zamiast tego pyta:

„Co się tutaj naprawdę dzieje?”

„Jakiej potrzeby broni każda ze stron?”

„Czego każda z nich się obawia?”

„Co jest faktem, a co przekonaniem lub przewidywaniem?”

„Czy istnieje rozwiązanie, którego żadna ze stron jeszcze nie bierze pod uwagę?”

W tym sensie trzecia pozycja jest nie tyle kolejną „sublokalkością” czy odrębną osobowością, ile **perspektywą refleksji**.

Pozwala zrobić krok poza automatyczne:

„chcę — nie mogę”,

„muszę — nie chcę”,

„powinienem — ale się boję”.

Czasami już samo stworzenie tej przestrzeni zmienia sposób przeżywania konfliktu.

Nie oznacza to jednak, że każdy konflikt da się rozwiązać kompromisem. Czasami człowiek rzeczywiście musi dokonać wyboru, a każda dostępna decyzja wiąże się z pewną stratą. Wtedy celem pracy może być nie znalezienie idealnego rozwiązania, lecz podjęcie decyzji bardziej zgodnej z własnymi wartościami i gotowość do przyjęcia jej konsekwencji.

Przekonania stojące za konfliktem

Kolejnym etapem może być przyjrzenie się przekonaniom, które wzmacniają stanowisko każdej ze stron.

Czasami są to zdania przejęte wiele lat wcześniej:

„Jeżeli odmówię, inni mnie odrzucą”.

„Muszę wszystko robić idealnie”.

„Nie wolno mi popełniać błędów”.

„Jeśli zmienię pracę, na pewno sobie nie poradzę”.

„Dobry rodzic zawsze stawia potrzeby dziecka przed własnymi”.

„Jeżeli ktoś mnie kocha, powinien wiedzieć, czego potrzebuję”.

Nie chodzi o to, aby automatycznie uznać każde takie przekonanie za „program z dzieciństwa” i próbować je usunąć.

Najpierw warto sprawdzić:

Skąd znam to przekonanie?

Czy nadal w nie wierzę?

W jakich sytuacjach jest pomocne?

Kiedy zaczyna mnie ograniczać?

Jakie fakty je potwierdzają, a jakie mu przeczą?

Czy potrafię sformułować bardziej elastyczne przekonanie?

W ten sposób konflikt może stać się źródłem informacji o tym, co jest dla człowieka ważne.

Praca z częściami konfliktu

Do pracy z konfliktem można wykorzystać wiele narzędzi: metaforę, rysunek, przedmioty, krzesła, wyobraźnię lub metaforyczne karty skojarzeniowe.

Ważne jest jednak, aby pamiętać, że wybrana karta, przedmiot czy obraz nie „odkrywają” ukrytej prawdy o człowieku. Są bodźcem pomagającym nazwać własne skojarzenia.

Wariant z kartami metaforycznymi

Poproś klienta, aby wybrał dwa obrazy symbolizujące przeciwstawne strony konfliktu.

Niech ułoży je w takiej odległości, jaka w tej chwili wydaje mu się odpowiednia.

Następnie można zapytać:

Co reprezentuje pierwsza karta?

Czego chce ta część?

Czego się obawia?

Przed czym próbuje Cię chronić?

Co jest dla niej najważniejsze?

Te same pytania zadajemy wobec drugiej strony.

Następnie pytamy:

Co je łączy?

W czym się różnią?

Czy obie próbują w jakiś sposób zadbać o Ciebie, choć robią to inaczej?

Czego nie zauważa pierwsza część?

Czego nie zauważa druga?

Teraz można poprosić klienta o wybranie trzeciej karty — symbolu perspektywy, z której jest w stanie zobaczyć obie strony jednocześnie.

Pytamy:

Co widzisz z tego miejsca?

Co rozumiesz teraz lepiej?

Co powiedziałbyś/powiedziałabyś pierwszej części?

Co powiedziałbyś/powiedziałabyś drugiej?

Jakiego rozwiązania możesz szukać, kiedy nie musisz całkowicie utożsamiać się z żadną z nich?

Trzecia karta nie jest magicznym „rozwiązaniem konfliktu”. Jest materialnym symbolem nowej perspektywy.

Wariant z krzesłami

Podobną pracę można wykonać przy użyciu trzech krzeseł.

Pierwsze reprezentuje jedną stronę konfliktu.

Drugie — drugą.

Trzecie — pozycję obserwatora.

Klient może kolejno zajmować każde miejsce i mówić z perspektywy reprezentowanej przez nie części.

Na pierwszym krześle:

„Chcę...”

„Potrzebuję...”

„Boję się...”

„Nie chcę...”

Na drugim:

„Ja natomiast chcę...”

„Próbuję Cię ochronić przed...”

„Najbardziej obawiam się...”

Na trzecim:

„Kiedy słucham was obu, zauważam...”

„Obie strony mają dla mnie znaczenie, ponieważ...”

„To, czego jeszcze nie brałem/brałam pod uwagę, to...”

„Moim następnym krokiem może być...”

Nie zawsze trzeba doprowadzać do symbolicznego „połączenia” obu części. Konflikt może pozostać częściowo nierozwiązany, a mimo to klient może uzyskać większą jasność i możliwość świadomego działania.

Wariant z przedmiotami

Do podobnej pracy można wykorzystać niemal dowolne neutralne przedmioty.

Długopis może symbolizować jedną część, kubek drugą, a trzeci przedmiot — pozycję obserwatora.

Można zmieniać ich położenie i sprawdzać:

Jak blisko siebie powinny się znajdować?

Czy któraś część dominuje?

Gdzie powinien znaleźć się obserwator?

Jak zmienia się odczucie, kiedy przestawiam przedmioty?

Nie należy jednak interpretować ich ustawienia według uniwersalnego klucza. Znaczenie nadaje mu klient.

Wariant z dłońmi

Pierwszą stronę konfliktu można symbolicznie umieścić na jednej dłoni, a drugą na drugiej.

Klient kolejno opisuje obie perspektywy.

Następnie może spojrzeć na obie dłonie jednocześnie i spróbować odpowiedzieć z pozycji osoby, która jest czymś więcej niż każda z tych chwilowych tendencji.

Nie trzeba na końcu składać dłoni ani symbolicznie „scalać” części. Dla niektórych osób będzie to pomocne, dla innych sztuczne.

Najważniejsze jest powstanie możliwości obserwowania konfliktu bez automatycznego podporządkowania się jednej ze stron.

Wewnętrzna harmonizacja

Jedną z technik, które wykorzystuję w pracy z wewnętrznymi konfliktami, jest ćwiczenie nazwane przeze mnie **wewnętrzną harmonizacją**.

Łączy ono pisanie, obraz, ruch, metaforę i autorefleksję.

Potrzebnych będzie pięć kartek.

Na każdej zapisujemy jedno zdanie:

1. JAKI/JAKA BYŁEM/BYŁAM?

Zapisz co najmniej siedem określeń opisujących siebie z wybranego okresu przeszłości.

Możesz również coś narysować albo wybrać kartę metaforyczną, która kojarzy Ci się z tamtą wersją siebie.

2. JAKI/JAKA JESTEM TERAZ?

Ponownie zapisz co najmniej siedem określeń.

Nie muszą być wyłącznie pozytywne.

3. JAK — MOIM ZDANIEM — WIDZĄ MNIE INNI?

Tutaj szczególnie ważne jest rozróżnienie faktów od przypuszczeń.

Jeżeli ktoś rzeczywiście powiedział Ci:

„Jesteś bardzo odpowiedzialny/odpowiedzialna”

— możesz to zapisać jako informację, którą otrzymałeś/otrzymałaś.

Jeżeli natomiast myślisz:

„Wszyscy uważają mnie za słabego/słabą”

— zaznacz, że jest to Twoje przypuszczenie, a nie ustalony fakt.

4. JAKI/JAKA CHCIAŁBYM/CHCIAŁABYM BYĆ?

Nie twórz obrazu człowieka idealnego.

Pomyśl raczej o kierunku rozwoju.

Jakie cechy chciałbyś/chciałabyś rozwijać?

Jak chciałbyś/chciałabyś reagować?

Czego chciałbyś/chciałabyś mieć w życiu więcej?

5. JAKI/JAKA NIE CHCIAŁBYM/NIE CHCIAŁABYM BYĆ?

Zapisz cechy, role lub sposoby funkcjonowania, które budzą Twój sprzeciw.

Nie zakładamy jednak, że to, czego człowiek nie chce, automatycznie stanowi jego „wyparte Ja” albo „cień”. Takie skojarzenie może pojawić się w pracy, ale nie powinno być narzucane przez terapeutę.

Praca z pięcioma perspektywami

Rozłóż kartki na podłodze.

Klient może kolejno stanąć przy każdej z nich lub — jeśli nie chce pracować w ruchu — pozostać na miejscu i tylko je obserwować.

Przy każdej perspektywie można zapytać:

Co czujesz, kiedy patrzysz na tę wersję siebie?

Jakie myśli się pojawiają?

Jak zachowuje się ciało?

Gdyby ta wersja siebie miała głos, jak by brzmiała?

Gdyby była muzyką, jaka byłaby to muzyka?

Gdyby miała charakterystyczny ruch, jaki by był?

Nie istnieją prawidłowe odpowiedzi.

Jeżeli klient nie potrafi znaleźć muzyki, ruchu czy metafory, nie trzeba go do tego zmuszać.

Następnie przyglądamy się relacjom między poszczególnymi obrazami siebie.

Które są sobie najbliższe?

Które pozostają w napięciu?

Której wersji siebie najtrudniej Ci zaakceptować?

Co ta wersja próbuje dla Ciebie zrobić?

Czy ma jakąś funkcję, która kiedyś była potrzebna?

Czy nadal jej potrzebujesz w tej samej formie?

Co chciałbyś/chciałabyś zachować, a co zmienić?

Celem ćwiczenia nie jest doprowadzenie do stanu, w którym wszystkie części człowieka są ze sobą zgodne.

Wewnętrzna harmonia nie oznacza braku sprzeczności.

Może oznaczać zdolność do zauważania różnych potrzeb i uczuć bez konieczności natychmiastowego odrzucania którejs z nich.

Na wykonanie pełnego ćwiczenia warto przeznaczyć około godziny, pozostawiając odpowiednio dużo czasu na spokojne zakończenie pracy.

Praca z konfliktem wewnętrznym w Terapii Kognitywno-Obrazowej

W Terapii Kognitywno-Obrazowej (TKO) konflikt wewnętrzny można rozpatrywać na dwóch poziomach.

Pierwszy dotyczy **obrazu aktualnego konfliktu**.

Drugi — **przekonań, znaczeń i doświadczeń związanych z każdą ze stron**.

Nie zakładamy z góry, że źródło konfliktu znajduje się w konkretnym wydarzeniu z przeszłości. Nie każde zachowanie musi również wynikać z jednego „programu” zapisanego kiedyś w psychice.

Możemy natomiast badać, jakie skojarzenia, wspomnienia i przekonania klient łączy z określonym sposobem reagowania.

Wróćmy do wcześniejszego przykładu.

Jedna część klienta mówi:

„Chcę jeść, kiedy jestem zdenerwowany/zdenerwowana”.

Możemy zapytać:

Kiedy zauważyłeś/zauważyłaś ten sposób reagowania po raz pierwszy?

Z czym kojarzy Ci się jedzenie w takich chwilach?

Co daje Ci wtedy jedzenie?

Uspokojenie? Przyjemność? Przerwę? Poczucie bezpieczeństwa? Odwrócenie uwagi?

Może pojawić się wspomnienie, w którym po trudnym wydarzeniu ktoś dostał słodczyce i poczuł ulgę.

Takie wspomnienie może być istotne dla klienta, ale samo jego pojawienie się nie dowodzi, że właśnie ono „spowodowało” późniejszy sposób radzenia sobie z napięciem.

Pracujemy z tym, jakie znaczenie ma ono **dzisiaj**.

Podobnie badamy drugą stronę:

Dlaczego tak ważne jest dla Ciebie, żeby schudnąć?

Co, Twoim zdaniem, wydarzy się, jeśli nie schudniesz?

Co zmieni się, jeśli schudniesz?

Czy chodzi o zdrowie, wygląd, akceptację, kontrolę, poczucie własnej wartości, czy o coś jeszcze?

Jeżeli pojawia się przekonanie:

„Jeśli nie będę szczupły/szczupła, nikt mnie nie pokocha”

— można pracować właśnie z nim.

Nie chodzi o zastąpienie go sztucznym:

„Każdy będzie mnie kochał niezależnie od wyglądu”.

Tego również nie możemy zagwarantować.

Bardziej realistyczne może być:

„Wygląd może wpływać na to, jak reagują niektórzy ludzie, ale moja wartość i możliwość tworzenia bliskich relacji nie zależą wyłącznie od rozmiaru mojego ciała”.

To zasadnicza różnica między próbą „wgrania pozytywnego przekonania” a rozwijaniem bardziej elastycznego sposobu myślenia.

Dwa poziomy pracy

W praktyce możemy więc pracować na dwóch poziomach.

Poziom pierwszy — metafora konfliktu

Prosimy klienta:

„Gdyby ten konflikt miał postać obrazu, jak by wyglądał?”

Klient może odpowiedzieć:

„To ogień i woda”.

„Dwa konie ciągnące mnie w przeciwne strony”.

„Dwie osoby walczące o kierownicę”.

„Jedna część mnie biegnie do przodu, a druga trzyma ją za ubranie”.

Nie interpretujemy metafory za klienta.

Pytamy:

Co dzieje się w tym obrazie?

Który element reprezentuje pierwszą stronę?

Który drugą?

Czego chce każdy z nich?

Co się stanie, jeśli nic się nie zmieni?

Czego potrzebuje cały system?

Następnie klient może eksperymentować z obrazem.

Nie chodzi o obowiązkowe przekształcenie go w obraz „harmonijny” czy pozytywny.

Może pojawić się trzeci element.

Może zmienić się odległość.

Może powstać granica.

Może jedna część potrzebować odpoczynku, a druga większej przestrzeni.

Może okazać się, że klient nie chce niczego zmieniać w samym obrazie, ale dzięki jego obserwowaniu zaczyna inaczej rozumieć konflikt.

To również może być wartościowym rezultatem pracy.

Poziom drugi — przekonania i znaczenia

Następnie możemy pracować osobno z każdą stroną.

Pytamy:

Co musiałoby być prawdą, żeby Twoje stanowisko było jedynym możliwym?

Czego najbardziej się obawiasz?

Co próbujesz osiągnąć?

Przed czym próbujesz mnie ochronić?

Kiedy ten sposób reagowania jest pomocny?

Kiedy zaczyna szkodzić?

Jakie przekonanie stoi za Twoją reakcją?

Czy to przekonanie nadal jest aktualne?

Jak można je sformułować w sposób bardziej elastyczny?

Dopiero wtedy szukamy rozwiązania, które człowiek może zastosować w rzeczywistym życiu.

Metafora może pomóc coś zobaczyć.

Nie powinna jednak zastępować decyzji, zachowania ani realnej zmiany.
