

The model created by Edith Tilmans on the use of metaphors in the training of therapists

Silvia Erice

Historia editorial

Recibido: 10-03-2015

Primera revisión: 17-04-2015

Aceptado: 21-04-2015

Palabras clave

creación del espacio terapéutico, metáforas, el estilo del terapeuta, riesgos, *burn out* profesional.

Resumen

El modelo creado por Edith Tilmans-Ostyn sobre la utilización de las metáforas en la posformación de terapeutas con años de experiencia clínica es una metodología muy precisa, que consta de una serie de etapas correlativas en el tiempo y necesarias para que se desarrolle el proceso formativo. A partir de lo que cada uno induce en sus encuentros con los demás y usando la riqueza de las metáforas, el modelo formativo de Tilmans-Ostyn se centra en que los participantes logren un mejor conocimiento de sí mismos como terapeutas, descubran sus fragilidades y habilidades, y hagan posible la comprensión de lo que les hace facilitar, o al contrario, frenar el proceso de cambio en sus pacientes.

Abstract

This article aims to convey the model created by Edith Tilmans-Ostyn on the use of metaphors in further training of therapists with several years' clinical experience. The precise methodology entails a series of consecutive phases, which are needed to develop the training process. The Tilmans-Ostyn training model takes as a starting point how our relationships affect other people and uses metaphors by way of illustration, thereby furnishing trainees with a sharper awareness of themselves as therapists, identifying skills and weaknesses and helping them understand what eases and/or blocks the healing process in their patients.

Keywords

creating a therapy area, metaphors, the therapist's style, risks, professional burn out

He tenido la inmensa suerte y el privilegio de asistir, como observadora, a la formación que han realizado Edith Tilmans-Ostyn y Camille Labaki sobre, entre otros aspectos, la utilización de las metáforas en sus encuentros con los pacientes en la consulta, así como en la formación de terapeutas. En esta última se propone favorecer:

- El desarrollo del estilo personal del terapeuta en el acompañamiento de las familias, las parejas y los individuos.
- La creación del espacio terapéutico.
- La utilización del material metafórico y del lenguaje no verbal.
- El llegar al “niño en el adulto” con la ayuda de los niños de poca edad.
- La utilización de la fratría.
- El proceso de integración en el trabajo de la epistemología sistémica y psicoanalítica.

Me propongo transmitir la riqueza de esta metodología, ya que se ha escrito mucho sobre ella en otros idiomas (Tilmans-Ostyn & Vieytes, 1990; De Saint-Georges, 2004; Labaki & DucMarwood, 2012; Labaki, 2012), pero nunca en español. Espero con ello poder contribuir a su difusión. Estimo la formación enormemente rica, rigurosa, intensa emocionalmente y, por ello, facilitadora y motor del trabajo que se va a realizar en la formación o del trabajo terapéutico con los pacientes.

Es una manera novedosa de construir el sistema terapéutico o el sistema formativo. No se habla del síntoma en un primer momento; se detienen en la construcción del marco terapéutico o de la formación, y se hace especial hincapié en verificar la seguridad del paciente o participante, que se adentra en una aventura nueva, con el fin de conseguir su plena confianza y su propia responsabilidad en el proceso terapéutico o de formación.

Cuando se trata de la formación, el encuadre garantiza que lo que se va a hacer no es terapia, sino constantes referencias a lo que se realizaría en un marco terapéutico con las familias. Así, en la formación, los participantes viven una experiencia personal nueva, posibilitada en el seno del grupo de formación y guiada y sostenida por las formadoras. Se trabaja en el campo metafórico y se utilizan varitas mágicas, bolas de cristal; se hacen dibujos y se construyen cuentos y esculturas. Todo ello, garantizado por el encuadre creado, permitirá a los participantes ir más allá en la exploración y el conocimiento de sus recursos y sus carencias o dificultades. Descubrirán lo que sienten y suscitan en los demás en función de lo que proyectan. Posteriormente, en su trabajo profesional, podrán aplicar todo lo aprendido.

La formación se lleva a cabo en dos semanas, con un intervalo de tres meses entre ambas, a fin de que los participantes puedan poner en práctica en su trabajo clínico lo experimentado en la primera semana, y tendrán la oportunidad de llevar a la segunda las dudas, dificultades y nuevas preguntas que surjan en ese tiempo.

2. EL MÉTODO

PRESENTACIÓN

Tilmans-Ostyn, “observando cómo las antiguas heridas –producidas por una experiencia dolorosa en una relación de dependencia jerárquica– continúan su acción corrosiva en la actualidad, sin que las personas heridas consigan expresar a sus verdaderos destinatarios sus preguntas, sus reproches o cualquier otro sentimiento de enfado, rabia, impotencia o injusticia que todavía les habita” (Seron & Tilmans-Ostyn, 2007, p. 141), decidió trabajar esto tanto en el marco terapéutico como en la formación y supervisión.

Tilmans-Ostyn se detiene, el tiempo que haga falta, con los participantes y los pacientes en el marco terapéutico y trabaja las experiencias anteriores que tuvieron de formación o de terapia en

las cuales no pudieron decir nada a la persona que estaba en una posición jerárquicamente superior a ellos, situaciones en las que como un niño (y no como los adultos que son en este momento) se quedaron sin poder hablar de lo que apreciaron como bueno y positivo o de lo que vivieron como doloroso, desagradable e injusto:

El objetivo de este trabajo es, dice Edith Tilmans-Ostyn, que tanto los pacientes como los participantes en la formación puedan guiarnos en lo que es constructivo para ellos. Que nos enseñen de qué manera debemos actuar para que se sientan ayudados y respetados. Sin esto, corremos el riesgo de que abandonen el trabajo. Si perciben indicios en el terapeuta o formador que les recuerden experiencias anteriores que les han marcado atentando a la confianza en sí mismos, no podrán hacer nada con sus sentimientos paralizantes (Seron & Tilmans-Ostyn, 2007, p. 140).

Las formadoras inician la primera semana preguntando a los participantes sobre las experiencias de formación previas que han tenido: “¿Qué podemos aprender de ellas? ¿Se pudo dar un *feedback* al anterior formador? ¿Qué han aportado de bueno, de estimulante, de enriquecedor? ¿Qué ha podido haber de negativo, difícil, descalificador, deficiente, negligente, doloroso, injusto, inútil?”.

Muy a menudo, hay experiencias precedentes de formación en las que este *feedback* no se dio a la(s) persona(s) en una posición de superioridad jerárquica y en las que lo vivido se queda sin digerir, como una espina atravesada en la garganta. Por ello, las formadoras preguntan a cada uno de los participantes: “¿Qué no desean volver a vivir en esta nueva formación?”.

El grupo, en la formación, va a ser solicitado como un recurso más de apoyo para garantizar que no se reproduzcan de nuevo, en esta ocasión, las experiencias negativas vividas en el pasado. Para ello, las formadoras proponen la figura del “ángel de la guarda”. Cada participante, al hablar de sus experiencias precedentes de formación, va a elegir a una persona del grupo como su ángel de la guarda y le va a pedir que lo ayude en los momentos en que sienta que está entrando en las mismas zonas que le generaron y generan ansiedad; va a decirle cómo le gustaría que le ayudara. El ángel custodio podrá preguntar qué indicios en lo corporal, emocional y actitudinal de su protegido podrían indicarle que necesita su ayuda.

De esta forma, el ángel de la guarda va a evitar que esta persona caiga en las mismas trampas relacionales vividas en formaciones anteriores.

Cuando un participante asegura que no hubo *feedback*, Tilmans-Ostyn le propone, si corresponde a una “situación de laboratorio” –es decir, una relación que ya no es de dependencia y no puede tener consecuencias ni en el presente ni en el futuro de esta persona–, el siguiente ejercicio:

Se le dan tres hojas en blanco que se disponen una a lado de la otra:

- En la hoja de en medio deberá escribir el *borrador de una carta* en la que exprese todo aquello que le gustaría decirle a la persona con quien tuvo esa experiencia en el pasado.
- En la hoja de la izquierda va a ir redactando *las buenas razones para NO* decir lo expresado en el borrador. Todo lo que puede retenerle de escribir dicha carta a su destinatario.
- Por último, la tercera hoja es para *la carta limpia*. Esta hoja, ahora en blanco, indica que se podrá escribir un día una carta corregida y definitiva, en la cual las emociones y los afectos estarán controlados. La persona que la escriba decidirá si la envía o no, siempre que responda a una “situación de laboratorio”, como señalamos.

Posteriormente, se le pide al formando que lea el borrador y se trabaja sobre ello: “¿Qué le ha aportado el escribir este borrador? ¿Cómo se ha sentido haciendo este ejercicio? ¿Cómo se siente después de haber leído la carta en el grupo?”.

El propósito de escribir la carta es que la persona que lo haga pueda otorgarse el derecho de restaurar la historia vivida en ese vínculo y tener una experiencia reparadora; permite decir lo que vivió y sintió, tanto positivo como negativo, sin por ello correr el riesgo de perder el vínculo que la unía a aquella persona. Será una experiencia reparadora en la medida en que se logre comprender

qué impedía abordar las zonas que producían ansiedad en las relaciones anteriores. La finalidad no es cambiar al otro, sino experimentar con una relación pasada, que ya no tiene recaídas posibles sobre uno en el presente, otra forma de resolver las cosas y dar un feedback a quienes no la han respetado. Gracias a vivir esta experiencia “de laboratorio”, la manera de afrontar situaciones semejantes en relaciones posteriores podrá ser diferente.

En terapia, Tilmans-Ostyn garantiza que los pacientes no la van a abandonar como lo han hecho con terapeutas anteriores, porque podrán decir lo que sienten y no tolerar lo que no es tolerable para ellos. Es muy importante que los pacientes sepan hacia dónde van y hacia dónde no quieren ir, que puedan partir de ellos mismos, que sepan que tienen el control, que ellos llevan las riendas de sus vidas, que no nos dan, como terapeutas, “carta blanca”.

De esta manera, se rompe el círculo vicioso de hacer “más de lo mismo”, es decir, ponerse en situación de dependencia y no poder decir nada. Como asegura Claude Seron, “este trabajo permite, a través de sus etapas, el volver a confiar en uno mismo y movilizar mejor las capacidades de auto-protección” (2007, p. 142).

Todo este trabajo, laborioso, profundo, que desata emociones intensas, pretende dar garantías de seguridad y confianza en el sistema formativo para abordar todas aquellas cuestiones difíciles que preocupan, inquietan o angustian respecto al trabajo de cada uno como terapeuta.

ETAPAS DE LA PRIMERA FASE DE LA FORMACIÓN

Preparación de las metáforas en la formación

El grupo de participantes se divide en subgrupos de tres o cuatro personas. En éstos se presenta cada uno ante los demás: en cinco minutos tienen que decir cuáles creen que son sus cualidades y sus dificultades como terapeutas, en qué tipo de casos, con qué clase de familias o de patologías se sienten cómodos en el trabajo terapéutico y con cuáles, inseguros, incómodos y prefieren derivarlos a otros colegas.

Los otros miembros de ese subgrupo deben traducir esa información verbal y no verbal en una metáfora, la primera que se les ocurra, sin reflexionar. La metáfora no debe tratarse de personas, sino de personajes. Si a alguien le surgen dos imágenes y la primera no se recoge en la segunda, deben retener ambas. Luego, las escriben y las guardan, sin transmitir ninguna información para el trabajo posterior.

Todos los participantes del gran grupo realizarán, por turnos, los siguientes roles:

- Explorador de las imágenes, que puede ser ayudado en su tarea por un coexplorador y un supervisor.
- Dibujante, persona que elabora los dibujos de los tres niveles de la metáfora siguiendo el material confeccionado por el creador de ésta.
- Escritor de un cuento sobre lo que le inspiran las metáforas.
- El que formula las hipótesis sobre el pasado personal.
- El que plantea las hipótesis sobre el futuro profesional.
- El que hace las hipótesis sobre el burn out profesional.

La persona (A) sobre quien se hacen las metáforas queda en “estado de ensoñación” y sólo al final de todo el proceso dará su feedback al gran grupo.

A continuación, presentamos el esquema de Labaki y Duc Marwood (2012, p. 81) sobre las diferentes etapas de esta fase de la formación:

- Fase de creación

B y C: creadores de metáforas en forma de metáforas simples, en la segunda semana dibujos, cuentos o esculturas.

A: en posición de “ensoñación latente”

- Fase de exploración en tres etapas

- Construcción de hipótesis
- Feedback de A
- Reflexiones sobre las tareas de supervisión/intervisión en el grupo

Exploración de imágenes

En el gran grupo, una persona escoge a un miembro de uno de los subgrupos al que quiere “conocer de otra manera” y va a ser el explorador de sus imágenes: examinará las metáforas que han efectuado los dos miembros del grupo al que pertenece la persona que ha elegido (la persona A, que se encuentra en estado de “ensoñación”). El explorador, ayudado por su coexplorador y su supervisor, va a formular preguntas hasta poder ver la imagen dada con suficiente claridad y ajustada a la que propone el creador de la imagen. Las preguntas se hacen siempre sobre la imagen que se explora; nunca sobre la persona de quien se estudian las imágenes. No pueden ser preguntas que fueren la imagen del creador de ésta, porque podrían llevar a inventar algo que no se está viendo. Tampoco, el explorador puede hacer ninguna interpretación ni vincular la imagen metafórica con la realidad, porque rompería el clima de seguridad necesario para que el creador de imagen se sienta libre de expresar metafóricamente lo que la persona A le ha inspirado.

Tilmans-Ostyn lo expresa muy bien cuando comenta que

hay que permitir al creador de la imagen “mirar desde el palco”, sin obligarle a bajar más cerca y meterse en el escenario. Mirar desde el palco significa desde allí donde la persona está. Y por tanto la formulación de todas las preguntas pasa necesariamente por “¿hay en tu imagen alguna información que permita decir...?, ¿saber...? (Labaki & Duc Marwood, 2012, p. 83).

Es importante recoger lo que se dice, pero también las dudas y los signos no verbales del creador de imágenes:

Así la exploración de imágenes es algo más que la mera descripción de éstas. Se enriquece la imagen que el creador tenía con la exploración, como si tuviera vida propia, más allá del control del creador, evolucionando y haciéndose más rica, más compleja y profunda. Pero el creador de la imagen la sigue reconociendo como suya, porque ésta permanece fiel a la dinámica de la imagen original (Rober & Tilmans, 2012, p. 28).

Exploración del nivel dado

El explorador pide una descripción de la imagen que tiene la primera persona y luego va haciendo preguntas con el fin de ver con claridad la imagen. Formula preguntas sobre los colores, sonidos, olores, si hay o no movimientos, sobre la luz, la posición y el contexto. Antes de terminar la exploración, pregunta al creador de la imagen: “¿Crees que nos hemos hecho una idea suficientemente clara y ajustada de tu imagen?”.

Exploración del nivel deseado

El explorador ofrece una varita mágica y dice: “Con la utilización de esta varita mágica, ¿cómo sería una posible evolución positiva para tu imagen? ¿Cuáles son/serían los cambios positivos que podrías/puedes aportar a tu imagen gracias a la utilización de la varita mágica? ¿Qué cambios positivos podría aportar/aporta la utilización de la varita mágica a tu imagen?”.

Exploración del nivel temido

El explorador recoge la varita mágica y pregunta: “¿Cuáles son/ podrían ser los riesgos de esa evolución positiva aportada por la varita mágica?”. Si se necesita una varita mágica para que haya una evolución positiva es porque podría haber algo que frenara el buscar esa evolución. ¿Podrían existir riesgos o se podría perder algo al darse ese cambio introducido por la varita mágica?”.

Si en realidad el creador de la imagen no consigue decir ningún riesgo, las formadoras proponen dos o tres posibles riesgos para que esta persona se sienta involucrada emocionalmente en el proceso y esto le permita ver qué legitimaría que se quedara en el nivel dado y no fuera hacia el nivel deseado. Con ello, encontraría lo que fundamenta el no cambiar.

De igual modo, en una terapia, el terapeuta sostendría al paciente tanto en su deseo de cambio como en sus buenas razones para no cambiar.

Todo este proceso de exploración de la metáfora en los tres niveles se repite con la segunda imagen que evoca la persona A al otro creador de imagen.

Formulación de hipótesis sobre la persona A

En este momento entran en juego las personas que plantean las hipótesis sobre el pasado, el futuro profesional y los signos de burn out profesional. Éstas buscan los aspectos comunes surgidos en la exploración de las metáforas que ha evocado en sus dos compañeros la persona A. La elaboración de hipótesis se hará siempre sobre los rasgos comunes, porque es mucho más probable que “hablen” de la persona de quien se han hecho las metáforas que no de las proyecciones individuales de cada uno de los creadores de dichas metáforas:

- Los rasgos comunes en el *nivel dado* evocan lo que A muestra de sí mismo, lo que se puede observar directamente.
- Los rasgos comunes del *nivel deseado* aportados por la varita mágica refieren lo que ha podido faltar en el pasado, lo que no se pudo desarrollar, o lo que hubo y se perdió con el tiempo.
- Los rasgos comunes del *nivel temido* evocan los acontecimientos que pudieron suceder en las generaciones precedentes y frente a los cuales la familia construyó una defensa o un “modelo correctivo” (Byng-Hall, 1995) que ahora puede ser algo que frena o retiene más que algo que protege.

Teniendo en cuenta estos aspectos comunes de los tres niveles (dado, deseado y temido), se formulan hipótesis sobre el pasado personal, el futuro profesional y los signos físicos precursores de *burn out* profesional.

Hipótesis sobre el pasado personal

En el nivel dado

“¿Qué contexto familiar, qué medio cultural, qué puede haber vivido esta persona en su historia familiar? ¿Qué valores familiares ha podido recibir? ¿Qué lugar en la fratría ha sido el suyo? Estas imágenes ¿qué función suscitan que ha podido tener en su familia de origen? ¿Qué experiencias escolares ha podido tener?”

En el nivel deseado

“¿Qué habrá faltado, qué no se habrá desarrollado, qué no se tuvo en cuenta que ahora le deseamos con la varita mágica?”, o “¿qué habría habido y qué ha perdido a lo largo del camino y que ahora le deseamos que reencuentre?”

En el nivel temido

(Construido sobre los rasgos comunes de los riesgos surgidos en el nivel deseado)

“¿Qué tipo de catástrofes han podido conocer en las generaciones precedentes para introducir este modelo correctivo que induce el funcionamiento que encontramos ahora en el nivel dado? ¿Qué es el que se pone en primer plano para no volver a vivir lo mismo?” Ya no hablamos de lo que ha faltado, sino de los cambios y las soluciones descubiertas para resolver los problemas o para sobrevivir a esos momentos difíciles, a veces trágicos.

Formulación de hipótesis sobre el futuro profesional

Nos fijamos en el nivel dado: “¿Qué tipo de pacientes van a sentirse atraídos por un terapeuta que suscita este tipo de metáforas al inicio de la terapia o a lo largo de ésta? ¿Cómo va a facilitar un vínculo enriquecedor? ¿Qué tipo de pacientes van a sentirse demasiado diferentes de este terapeuta o no van a establecer un buen vínculo con él en el inicio de la relación terapéutica? ¿Qué personas, con qué tipo de patologías se sentirán más o menos cómodas con este terapeuta?”

Formulación de hipótesis sobre los signos físicos precursores del burn out profesional

Nos fijamos en el nivel dado. Si se repite constantemente la dinámica observada en los aspectos comunes de las dos imágenes del nivel dado. “¿Qué signos de agotamiento profesional podrían surgir? ¿Cómo se vería esto a nivel corporal?”

Feedback

Momento en que la persona (A) de la que se han explorado las imágenes que evocaba en sus dos compañeros devuelve las impresiones que ha tenido a lo largo de este trabajo. Suele ser un tiempo muy intenso emocionalmente, porque las hipótesis formuladas con base en los rasgos comunes hallados en las distintas metáforas siempre guardan mucha relación con la vida y los avatares de la historia transgeneracional de la familia de la persona explorada. Así, ésta podrá decir lo que le ha llamado la atención, sorprendido, emocionado y gustado, y lo que no, lo que la ha atemorizado (o cualquier otro sentimiento) de todo lo que se dijo a lo largo de la exploración y de las hipótesis sugeridas por las metáforas sobre ella.

También, podrá decir lo que no le corresponde, lo que cree que no es suyo y, por tanto, “tirarlo a la basura”. Esta expresión muy querida por Tilmans-Ostyn es otro aspecto fundamental de su modelo, una garantía más de la libertad que tiene el paciente o la persona en formación para decir: “Esto que habéis dicho sobre mí no lo asumo, no me pertenece”, a partir del vínculo de seguridad y confianza creado en todo el proceso.

La persona A con este trabajo podrá reconocer y descubrir lo que evoca en los demás y, en consecuencia, en sus pacientes. Le permitirá reconocer y descubrir tanto sus habilidades terapéuticas como aquellas zonas de dificultad que muestra. Si como terapeuta conoce lo que teme, lo que lo retiene de ir hacia un buen cambio, hacia una evolución positiva, podrá utilizarlo como herramienta en la relación terapéutica y ofrecer una oportunidad a los pacientes de identificarse con esa dificultad, expresarla y trabajarla o, al contrario, diferenciarse de lo que siente o teme.

Siempre este momento de la formación es muy rico para la persona explorada (también para el grupo y las formadoras), porque se cierra el círculo iniciado con su presentación con una nueva manera de comprender las habilidades y dificultades encontradas en la relación con sus pacientes y la lleva a “entenderse” de forma distinta como persona y terapeuta a la vez.

La persona que ha sido explorada pasa directamente después a ser exploradora de las imágenes de otro miembro del grupo –elegido por ella– para poder salir y distanciarse de las emociones, a menudo intensas, vividas por todo el trabajo que se ha realizado sobre ella. Esto le permite reintegrarse al grupo.

LA FORMACIÓN CON DOS FORMADORES

Tener la posibilidad de recibir esta formación coanimada por dos formadores aporta una riqueza extraordinaria a los participantes, quienes podrán ver las similitudes, los acuerdos y desacuerdos entre los formadores; esto, lejos de suponer un problema, diversifica los enfoques que se pueden dar de una misma realidad y amplifica las posibilidades de intervención. La exigencia básica es que los dos estén de acuerdo sobre las etapas a seguir y la estructura del conjunto de esta formación.

La coanimación implica que entre los formadores exista una buena relación de confianza que permita a cada uno expresar su modo de hacer y ver las cosas. Debe haber un gran respeto mutuo

102 que valide y legitime lo que cada uno hace. Debe existir la posibilidad de diferenciarse, sin que eso suponga un ataque o descalificación del otro.

Es una manera de mostrar cómo manejar explícitamente las diferencias entre los terapeutas frente a los pacientes o los participantes en la formación. Esta diferenciación y la complementariedad entre ambos formadores aportan riqueza a la formación. Las diferencias abren a diversas visiones, amplían el ángulo de mirada, enriquecen el trabajo, como lo hace la coterapia en las sesiones clínicas con pacientes.

La coanimación ayuda a abordar, recoger y señalar aspectos que a uno solo podrían escapársele. También, si uno avanza en la experiencia personal relacional de un formando, el otro puede velar por el resto del grupo.

Se trabaja con lo proyectivo, con la intuición, con lo que a cada uno le conmueve. Al ser dos los formadores, cada uno con su estilo, se verán conmovidos por cosas diferentes y, por tanto, irán a buscar significados en distintos lugares y ampliarán, así, la riqueza de la exploración.

Una de las diferencias más significativas que hemos podido observar entre el trabajo de Tilmans-Ostyn y el de Labaki es su manera de explorar las metáforas en el nivel deseado, la forma en que cuestionan los cambios deseados que aporta la utilización de la varita mágica y los riesgos que podrían derivarse de su utilización.

Tilmans-Ostyn hace la pregunta utilizando el condicional: “¿Qué cambios serían posibles, gracias a la utilización de la varita mágica, que aportarían una evolución positiva a tu imagen? ¿Cuáles serían los riesgos de este buen cambio? ¿Cuáles serían las razones para no utilizar la varita mágica?”. Abordando a cuáles serían los riesgos, ella busca abrir y ampliar lo que el paciente o el formando teme como catástrofes que podrían conllevar los buenos cambios.

Labaki, por su parte, formula la pregunta utilizando el presente: “¿Qué cambios positivos introduce la varita mágica en tu imagen? ¿Cuáles son los riesgos que aparecen al utilizar la varita mágica? ¿Cuáles son las buenas razones para no utilizar la varita mágica?”. Esta autora se ciñe a los riesgos reales, los que se ven, que aporta el cambio deseado. Piensa que cuando les damos a nuestros pacientes la varita mágica, en ese momento acaban de hacer una cosa positiva y que el condicional les arrebataría de golpe lo que consiguieron. Por eso, insiste en plantear sus preguntas así: “¿Cuáles son las buenas razones que tiene usted para no utilizar la varita mágica? ¿Cuál es el precio a pagar por ese cambio deseado? ¿Cuáles son los riesgos que aportan los cambios deseados?” Y no acepta los riesgos que pueda decir el paciente que no tengan que ver con los buenos cambios deseados.

Los dos modos de explorar las habilidades y dificultades que cada formando puede tener como terapeuta –en función de las capacidades y defensas que ha tenido que desarrollar para afrontar los avatares de su historia personal– son muy ricos e interesantes. El nivel de análisis intrapsíquico y relacional no va a ser el mismo, ya que cada formando hará suya el modo de exploración con el que se sienta más identificado.

Para nosotros, esta coanimación también significa un apoyo fundamental para llevar a cabo la especificidad de esta formación. Como hemos visto, se trabaja con material metafórico que es muy rico y llega a zonas no exploradas o no sospechadas ni por los participantes ni por los formadores. Por tanto, los formadores tienen que garantizar que lo acontecido no desborde el marco de la formación.

Pese a la participación activa de todos y la responsabilidad de cada uno en el proceso formativo completo, la seguridad que garantiza la posibilidad de exploración de las metáforas es dada por el encuadre y el lugar que ocupan los formadores y los participantes. Dentro del sistema formativo, podríamos decir que los formadores están en un lugar “parental” frente al grupo, el cual, en el momento de iniciar la exploración de las metáforas, ya ha experimentado que los formadores saben lo que hacen, que tienen experiencia y han dado garantías de poder sostener y contener las emociones que surgen en esta formación. Saben que pueden exponerse, porque se garantiza constantemente el equilibrio entre lo formativo y lo terapéutico.

Tilmans-Ostyn, en su libro *Los recursos de la fraternidad* (Tilmans-Ostyn & Meynckens-Fourez, 1999), habla del apoyo que supone la fraternidad en un proceso terapéutico. De la misma manera, podrá funcionar el grupo en el proceso formativo como una fraternidad, porque sus miembros se han conocido, han hablado de sus dificultades, sus miedos, saben que cada uno puede contar con su “ángel de la guarda” en caso de necesidad y saben que el grupo va a sostenerlos y permitirles avanzar con confianza. Ya han experimentado que los demás son sus “pares”, que están todos en la misma barca, que pasan por lo mismo que ellos y que, por tanto, entienden y aceptan lo que sucede y puede suceder durante la formación.

3. CONCLUSIÓN

La riqueza de esta formación no se basa sólo en la enseñanza de una herramienta terapéutica con base en una metodología muy precisa. Va mucho más allá: el grado de implicación y modelización de las formadoras es impresionante y crea un ambiente de respeto, trabajo y confianza digno de resaltar.

Toda la elaboración y puesta en marcha de las metáforas y el trabajo posterior de elaboración de hipótesis está constantemente sembrado, alimentado, nutrido, enriquecido por infinitas referencias teóricas y bibliográficas, así como por las experiencias vitales y terapéuticas vividas por las formadoras y los participantes.

A lo largo de la formación hay una clara evolución en la dinámica personal y la dinámica de grupo. Se va perfilando una relación de confianza debida tanto al clima de seguridad creado al inicio de la formación como al tiempo que se da para ir entrando y experimentando con las metáforas. Poco a poco, los participantes van saliendo de una actitud protectora y se adentran en niveles más profundos de exploración, descubren su capacidad de creatividad, afianzan su capacidad de intuición y validan lo que sienten (apoyados por el trabajo de todo el equipo y, sobre todo, por los comentarios de la persona de quien se han realizado las metáforas.)

Con ello, reforzarán sus habilidades terapéuticas y descubrirán cómo hacer de sus flaquezas una herramienta terapéutica:

Si un terapeuta identifica que siente internamente una dificultad con un paciente o con una familia y se permite considerarla como un reflejo de lo que ellos pueden estar sintiendo podrá valorarla como una señal. Si aprende a utilizar estas señales, permitirá a sus pacientes mostrar que tienen una dificultad semejante a la suya o, por el contrario, mostrar que su dificultad no es esa, y hacerle descubrir los recursos que tienen ese nivel (De Saint-Georges, 2004, p. 34).

No se trata de una mera proyección del terapeuta, sino de poner en la relación terapéutica algo de él que puede ayudar a evolucionar a sus pacientes, y siempre debe preguntar si lo que dice es algo significativo para ellos o si hay que “tirarlo a la basura”.

Los participantes salen enriquecidos de esta formación co-construida entre todo el grupo, removidos, asombrados y conociendo aspectos de sí mismos que van a poder incorporar a su estilo personal de terapeutas.

La formación se completa con una segunda semana en la cual se trabajan las metáforas relacionales que se utilizarán en el acompañamiento a parejas y cualquier relación de dependencia de larga duración. De nuevo, se recurrirá a la misma estructura, pero más compleja.

Los participantes se van con la siguiente consigna para la segunda semana de formación:

Seguramente vuestros compañeros de trabajo os van a preguntar sobre esta formación que habéis realizado. Os propongo que les pidáis que os observen en vuestro trabajo y os digan los cambios que perciben tanto en vuestras intervenciones terapéuticas como en los comentarios o intervenciones que hagáis en las reuniones de equipo. Trabajaremos sobre ello en la siguiente semana de la formación.

- Byng-Hall, J. (1995). *Rewriting family scripts. Improvisation and systems change*. Guilford Publications.
- De Saint-Georges, M. (2004). *L'Éveil de l'artiste dans le thérapeute: le modèle de formation développé par Edith Tilmans-Ostyn*. Bruxelles: De Boeck.
- Labaki, C. (2012). *L'utilisation des métaphores dans la rencontre thérapeutique, en thérapie individuelle et en thérapie de couples*. *Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux*, 1(48), 135-148.
- Labaki C. & Duc Marwood, A. (2012). *Langages métaphoriques dans la rencontre en formation et en thérapie: sur les traces d'Édith Tilmans-Ostyn*. Toulouse: Editorial Érès.
- Rober, P. & Tilmans, K. (2012). La conversation intérieure du thérapeute et les métaphores: exercice de formation. *Genève Thérapie Familiale*, 33(1), 21-37.
- Seron, C. & Tilmans-Ostyn, E. (2007). *La relation thérapeutique comme laboratoire du don, pardon et de la réparation, dans Don, pardon et réparation. Comment résilier un contrat*. Paris: Editorial Fabert.
- Tilmans-Ostyn, E. & Meynckens-Fourez, M. (1999). *Les ressources de la fratrie*. Toulouse: Editorial Érès.
- Tilmans-Ostyn E. & Vieytes C. (1990). L'art de l'approche systémique: développement de l'utilisation du soi du thérapeute, une phase de formation de thérapie familiale. *Genève Thérapie Familiale*, 11(2), 127-138.