

APLICAȚIA METODEI APRECIATIVE ÎN DOMENIUL MEDICAL

Cristina-Ramona TUDOSĂ¹
tudosa_cristina22@yahoo.com

MOTTO:

„Așa cum este mintea ta este și căutarea ta –
găsești ceea ce dorești”

(Robert Browning)

ABSTRACT: The purpose of this assignment is to review a part of literature that describes the appreciative inquiry, the relationship between appreciative methods and medicine, medical research on the placebo effect, medical research on the link between negative and positive effect on healing, the practice of this kind of inquiry in any organizational environment. Focusing on what works as opposed to what problems the community is having differentiates appreciative inquiry (AI) from traditional problem solving approaches.

The persons involved in the process of change must start from what is working good, what is positive and their positive experience. The Language, the negotiation process, the interactions between persons are important in an appreciative inquiry.

In the pages that follow we will discuss how important appreciative inquiry is and the result of AI in medicine.

KEYWORDS: appreciative inquiry, placebo effect, positive perspective, change, medicine

1. Introducere

Ancheta apreciativă este o formă de cercetare aplicată în mediul organizațional și în mediul social. Primii cercetători în acest domeniu al cercetării acțiune: Eric Trist, Fred și Merrelyn Emery, Russ Ackoff, Chris Argyris (Troxel, 2002:3) au încercat să demonstreze „capacitatea generatoare” a procesului de schimbare pornind de la procesul însuși.

Elementul de noutate pe care îl aduce această metodă este acela că nu pune accent pe modalitatea tradițională de rezolvare a problemelor

¹ Sociolog, specialist în Securitatea Comunitară și Controlul Violenței, profesor de științe sociale la Colegiul Tehnic „Dimitrie Ghika” Comănești

dintr-un mediu doar pentru că în orice mediu trebuie să fie probleme de rezolvat. Această metodă sublinează importanța schimbării a ceea „ce-i mai bun din ceea ce este” (Cojocaru, 2005:46).

Autorii acestei teorii Cooperrider și Srivatsa (Cooperrider, Srivatsa, apud. Cojocaru, 2005:45) au afirmat că cercetarea acțiune nu este bazată decât pe problemă, ceea ce duce la o constrângerea sau la lipsa inovativității atunci când este abordată realitatea sau problema în cauză.

Istoria anchetei apreciative a început odată cu cercetarea doctorandului David Cooperrider (Coghlan, Preskill, Tzavaras, 2003:7–8) într-unul din cele mai mari centre medicale din Statele Unite. A fost interesat de leadership și de cum anume au reușit sau au eșuat subiecții în diferitele lor încercări. În urma cercetării și în urma discuțiilor cu subiecții lui, Cooperrider a fost impresionat de cooperare pozitivă, de inventivitatea și de sublinierea eficacității în încercările lor, indiferent de rezultat.

Autorul teoriei a fost influențat și de o serie de cercetări din alte domenii: medicină, sport, antropologie, științe comportamentale, toate aceste subliniind importanța imaginii și a gândirii pozitive.

În primele două decenii de la apariția teoriei această a evoluat de la o simplă teorie academică la un adevărat proces practic și puternic de schimbare a mediilor organizaționale și a diferitelor sisteme. Rezultatele cercetării au declanșat o adevărat provocare pentru celelate medii organizaționale și pentru punerea în practică a teoriei.

Întărirea și convingerea în elaborarea teoriei sale au fost susținute și de o serie de alte cercetări și descoperiri (Preskill, 2007:12) precum:

- Efectul Placebo – pacienții trăiesc, experimentează ceea ce se așteaptă ei să trăiască. Mai bine de trei sferturi dintre pacienți s-au vindecat doar crezând că ei iei un anumit tratament.
- Efectul Pygmalion – ceea ce așteptăm să se întâmple se va întâmpla atunci când proiectăm anumite expectanțe.
- Cercetările din Neuroștiință – creierul poate fi recompensat, optimismul determină neuronii să realizeze o serie de conexiuni care vor crea imagini optimiste și gânduri pozitive.
- Psihoneuroimunologie – cercetările din domeniu au demonstrat cum anume stresul, emoțiile negative create generează anumite schimbări psihice negative.
- Sportul și reprezentări vizuale – cercetările efectuate în acest domeniu au arătat că mintea nu poate respinge imaginea negativă.

- Inteligența apreciativă – este denumită în urma cercetărilor drept „puterea de a reîncadra lucrurile, de aprecierea posibilităților pozitive și capacitatea de a vedea cum se derulează viitorul, plecând din prezent” (Thatchenkery, Metzker, 2008:17)

Aceste cercetări și teorii au contribuit la elaborarea și construirea anchetei apreciative de către Cooperrider. Ulterior o serie de mari corporații precum: McDonalds, US Cellular, British Telecom, Avon Mexico, World Vision, Nutrimental au adoptat și au aplicat teoria lui Cooperrider și succesul lor a fost garantat.

2. Premisele anchetei apreciative

Perspectiva apreciativă este una construcționistă (Cooperrider și Srivatsa, apud. Cojocar, 2005:46) aceasta însemnând că ordinea socială este rezultatul unei negocieri permanente între actorii sociali.

Hallie Preskill în lucrarea sa *Using Appreciative Inquiry in Evaluation Practice* (2007:13) prezintă opt principii care stau la bază anchetei apreciative:

- În orice societate, organizație sau grup există ceva ce funcționează bine.
- Spre ceea ce ne concentrăm sau ne îndreptăm atenția se realizează, se împlinește.
- Realitatea este o construcție de moment, sunt multiple realități și nu doar una singură.
- Actul de a pune întrebări într-o organizație sau grup determină un început în procesul schimbării.
- Actorii sociali au mai multă încredere și confort în călătoria spre viitor atunci când duc cu ei părțile bune, pozitive din trecutul lor.
- Dacă păstrăm părți din trecut acele părți pe care le păstrăm trebuie să fie doar cele pozitive și bune.
- Este important să estimăm sau să știm să apreciem diferențiat în funcție de situație.
- Limbajul utilizat creează propria realitate.

Se poate observa că există un numitor comun la toate aceste premise și anume: schimbarea și dorința de schimbare. Legat de schimbare și actul de a porni schimbarea Stephen Robbins în lucrarea sa *Organizational Behavior* (2005:11) propune trei pași spre această schimbare și anume: îngheț, mișcare, reformulare.



Fig. nr. 1 – Modelul de schimbare în 3 pași propus de Lewin (Stephen Robbins, 2005: 13)

Schimbarea trebuie să pornească atât de la imaginația actorului social cât și din dorința proprie de a învăța din succese și a privi întotdeauna „jumătatea plină a paharului” (Cojocaru, 2005:57).

Stephen Robbins (2005:13) explică că această schimbare de perspectivă este una dificilă deoarece sunt o serie de factori care îngreunează procesul în sine și care ar putea fi combătuți prin: educație și o bună comunicare, participare activă la fiecare act în care suntem implicați, suport și sprijin material, moral, spiritual și nu în ultimul rând o negociere continuă cu toți ceilalți actori sociali cu care noi intrăm în contact.

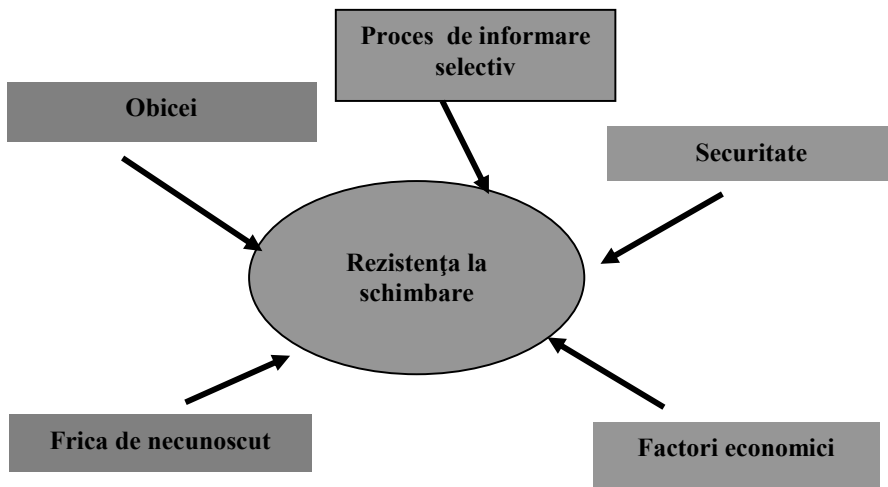


Fig. nr. 2 – Factorii care dau rezistența la schimbare Stephen Robbins, 2005:13

3. Principiile anchetei apreciative

Ca orice altă metodă de cercetare și de lucru ancheta apreciativă are o serie de principii pe baza cărora ea funcționează.

Principiile anchetei apreciative prezentate sunt în număr de cinci (Cooperrider și Whitney, apud. Cojocaru, 2005:48–49), iar Jill Metzger în lucrarea sa *Using Appreciative Inquiry with AQIP Action project* (2006:13),

face o completare și pe lângă cele 5 principii mai precizează despre încă 3 alte principii.

Principiile sunt următoarele:

– *Principiul construcționist* – înseamnă că orice organizație sau construct social este rezultatul interacțiunii dintre indivizi.

– *Principiul simultaneității* – cercetarea și schimbarea dintr-o organizație sunt simultane.

– *Principiul poetic* – limbajul joacă un rol central în interpretarea realității.

– *Principiul anticipării* – imaginea pozitivă viitoare reprezintă destinul a ceea ce noi construim în imaginea respectivă.

– *Principiul pozitiv* – descieri aspectelor pozitive și proiectarea unui viitor pozitiv.

Pe lângă aceste principii Jill Metzger (2006:13–15) completează această listă cu încă 3 principii:

– *Principiul întregului* – presupune ca fiecare să înțeleagă partea de poveste a celuilalt și de a pune la comun totul atunci când se pornește schimbarea.

– *Principiul lege* – schimbarea trebuie să pornească de la gândire și apoi la trebuie să acționeze, trecere la act.

– *Principiul liberei alegeri* – libertatea de alegere și de libertatea de a acționa trebuie să fie înțeleasă de fiecare și trebuie utilizată sau fructificată în orice act.

Aceste principii sprijină și dau o mână de ajutor la organizarea și construcția unei anchete apreciative păstrând în același timp linia construcționismului social prin care este caracterizată această metodă.

Ludema, Whitney, Mahr și Griffin (2004:110) în lucrarea lor *The Appreciative Inquiry Summit* sublinează faptul că toate aceste principii respectate și puse în aplicare nu au cum să nu conducă spre schimbarea dorită atâta timp cât nu se pornește de la rezolvare de probleme ci de la alte schimbări în bine care trebuiesc îndeplinite.

Legat de aceste principii merită menționate și cele trei întrebări ale schimbării:

– Ce probleme ai?

– Ce anume merge bine?

– Ce anume putem face ca să ne fie mai bine de atât?

Întrebările puse subliniază felul în care oamenii văd dezvoltarea organizației, a grupului sau mediului în care are loc schimbarea. Întrebările

ajută la construcția viziunii privind schimbarea sau la cum anume este construit viitorul plecând de la lucrurile bune sau experiențele pozitive.

4. Efectul Placebo și rezultatele aplicării metodelor apreciative în medicină

Metoda apreciativă în domeniul medical aduce un plus de noutate, demonstrând faptul că prin puterea minții, prin plasarea pe pozitiv pot fi traversate cu succes perioade dificile întâmpinate pe parcursul vieții pentru fiecare dintre noi.

Specific anchetei apreciative este modelul celor 4 D dezvoltat de Cooperrider și colaboratorii săi (Cooperrider, apud. Cojocar, 2005:52–54) model care reprezintă etapele anchetei apreciative.

Aceasta promovează plasarea accentului pe „poveștile de succes”, pe depășirea obstacolelor (Discovery), pentru ca ulterior să se treacă prin etapele de Dream (visare) și Design (proiectare) a viitorului. În ultima etapă, cea de Destiny, pacientul (bolnavul) poate depăși obstacolul bolii, cu ajutorul aplicării metodelor apreciative (Harrington, 1999:37).

Ancheta apreciativă a fost preluată și adaptată de numeroase domenii precum psihologia, asistența socială, sociologia, teologia sau medicina. Mie mi-a atras atenția în special domeniul medicinei pentru că rezultatele aplicării acestei metode sunt absolut remarcabile.

În lucrarea sa Anne Harrington, profesor doctor la Universitatea Harvard, *The Placebo Effect- An Interdisciplinary Exploration* prezintă ce anume este Efectul Placebo și cum anume pot fi metodele apreciative aplicate în medicină.

Placebo este un medicament inofensiv dar cu efect psihologic terapeutic real datorită sugestiei și imaginației bolnavului (Joyce, apud. Harrington, 1999:117). Termenul de placebo vine din latinescul „placebo” și înseamnă „mă crezi bun”, o să-ți plac” (Harrington, 1999:25).

Gândirea pozitivă și felul în care se construiește viitorul, raportarea la ceilalți, comunicarea și limbajul, interacțiunea toate acestea au o mare însemnătate în recuperarea bolnavului.

Studiul pe care l-am ales pentru a exemplifica utilitatea metodelor apreciative în domeniul medical este cel realizat de Cyntia McRae doctorand la Universitatea din Denver și Dan Russel, de la Institutul pentru Cercetări Sociale și Comportamentale din Iowa, SUA în 2004 și publicat în revista *Archives of General Psychiatry* (McRae, 2004:25–29).

În ce anume a constat studiul: Au fost aleși 40 de subiecți care sufereau de Parkinson pentru o intervenție chirurgicală. Metoda consta în injectarea de neuroni, proveniți de la embrioni, în creierul pacienților. Toți cei 40 de pacienți au suportat intervenția chirurgicală, dar numai 20 dintre ei au primit celule neuronale. Ceilalți 20 de pacienți au primit numai un surrogat de tratament. Este de menționat un lucru important: nici macar corpul medical nu știa cine sunt pacienții care au primit tratamentul.

Experimentul s-a desfășurat în sistem „dublu orb” (McRae, 2004:30) prin care fiecare pachet de tratament primește un cod aleator care apoi este sigilat într-un plic. Abia la sfârșitul experimentului se deschide plicul pentru a vedea care dintre pachete conține soluția activă. Era pentru prima oară când „efectul de placebo” era urmărit la 12 luni de la tratament (uzual urmărirea înceta la 6 săptămâni).

Cynthia McRae a identificat că efectul de placebo s-a manifestat la 30 dintre pacienții care au participat la studiu. Un număr foarte mare, dacă ne gândim că boala Parkinson este una degenerativă, o boală care afectează în mod direct funcționarea creierului. Dintre cei 40 de pacienți, 30 dintre ei s-au vindecat și astfel ne este demonstrat că efectul placebo a avut loc.

În zadar a crescut mult în secolul al XX-lea numărul medicamentelor eficiente, se pare că vindecarea depinde în foarte mare măsură de încrederea bolnavilor că vor scăpa de boală, de gândirea pozitivă, de expectanțele lor și de cum anume își proiectează viitorul.

Sociologul McGuire, preocupat de același domeniu, susține teza Annei Harrington și anume „placebo nu este ca un puzzle care trebuie rezolvat ci trebuie extinse soluțiile care deja există” (Harrington, 1999: 8).

După cum afirmă și Cooperrider, efectul Placebo este unul dintre cele mai semnificative descoperiri în medicina secolului XX (2001). A gândi pozitiv, constructiv cu privire la propria ta stare de sănătate, determină dispariția gândurilor negative și crearea unei imagini pozitive. Puterea sugestiei face ca mintea și corpul nostru să se îndrepte spre lucruri pozitive și să acționeze în acest sens.

5. Ancheta apreciativă ca formă de evaluare în diferite contexte sau domenii

A fost demonstrat că ancheta apreciativă dă rezultate și că este o altfel de metodă decât cele tradiționale, deoarece este centrată pe ceea ce este bun sau pozitiv, pe ceea ce merge bine.

Sociologul Jossey Bass în lucrarea sa *Appreciative Coaching A positive Process for Change* prezintă cum anume poate fi folosită ancheta apreciativă ca formă de evaluare în diferite contexte (Bass, 2007:188–190).

- Ancheta apreciativă poate fi folosită acolo unde alte evaluări au dat greș.
- Acolo unde există o frică față de orice formă de evaluare.
- În mediile unde grupurile nu se cunosc între ele și nici membrii grupurilor.
- În toate mediile care prezintă ostilitate la schimbare și la evaluare.
- Acolo unde nevoie de schimbare trebuie să fie accentuată.
- În mediile unde relațiile dintre membrii grupului s-au deteriorat.
- În mediile unde există dorința de a crea, de a îi învăța și pe ceilalți să învețe din evaluarea practică.

– Ancheta poate fi folosită oriunde poate fi adusă o schimbare sau oriunde trebuie să aibă loc o schimbare

Ancheta apreciativă ne ajută să înțelegem cum anume putem schimba un mediu, o organizație pornind de la felul în care oamenii descriu sau văd acel mediu sau organizație. Evaluare este un proces important în schimbare pentru că arată rezultatele pozitive.

Conform celor menționate de Harold Preskil (Whitney, Bloom, apud Preskill, 2007: 15) ancheta apreciativă permite „studiul și explorarea a ceea ce viața oferă omului, sistemelor și organizațiilor atunci când acestea funcționează la capacitatea maximă”. Aproximarea de schimbarea personală și organizațională se bazează pe faptul că întrebările, limbajul, succesul, valorile, dorințele și visele fac parte din procesul de transformare.

Ancheta apreciativă arată faptul că schimbarea este un proces de relaționare construit pe apreciere și afirmare (Preskill, 2007:21)

Evaluarea este un proces important în fiecare activitate întreprinsă, iar evaluarea anchetei apreciative indiferent de domeniul în care această metodă a fost aplicată permite observarea schimbării sistemului, înțelegerea importanței sublinierii și promovării aspectelor pozitive din experiența noastră sau a organizației în care a avut loc schimbarea.

6. Concluzii

Drumul de la teorie la practică pe care l-a parcurs ancheta apreciativă nu a fost unul lipsit de greutate. Noutatea pe care a adus-o este aceea de a porni o schimbare prin valorizarea și aprecierea părților pozitive de care dispunem și pe care trebuie să le promovăm.

Schimbarea trebuie să pornească de la construcția permanentă și schimbul de idei, informații, dorințe, expectanțe între actorii sociali. Metoda se bazează pe concentrarea gândurilor, canalizarea energiei spre imagini, acțiuni sau viziuni pozitive asupra realităților construite prin negocierea permanentă dintre indivizi. Am arătat că metodele apreciative pot fi aplicate oriunde dorim o „reconstrucție a arhitecturii organizaționale” (Cojocaru, 2005:69) indiferent de mediul unde este dorită schimbarea: economic, medical, sport, antropologie, științe comportamentale etc.

În ceea ce privește metodele apreciative în domeniul medical prestigiul vindecării în creier, schimbarea care trebuie să vină din interiorul bolnavului, gândirea pozitivă și expectanțele pozitive au tot fost demonstrate printr-un număr tot mai mare de studii și de experimente.

În majoritatea cazurilor, cercetarea efectului placebo s-a lansat abia după cel de-al doilea război mondial, pe baza observațiilor medicilor de război, care din lipsa medicamentelor necesare dădeau adeseori bolnavilor sau răniților pastile placebo nevinovate, care nu erau dăunătoare, iar în unele cazuri chiar ajutau.

Consider că o atitudine pozitivă, gândirea pozitivă și construcția mentală a ceea ce ne dorim nu are cum să nu conducă spre îndeplinirea dorințelor noastre. Indiferent că vorbim de medicină, psihologie sau sport, gândirea și atitudinea pozitivă aduce rezultate pozitive.

Pacientul și medicul devin parteneri în procesul de îngrijire, fiecare dintre cei doi participanti fiind implicați într-un proces de descoperire reciprocă a stării de sănătate printr-o înțelegerea și aprecierea a experienței personale, prin proiectarea și construirea de imagini pozitive, prin comunicare și limbaj prin negociere, consens și acțiune.

Metoda apreciativă în domeniul medical aduce un plus de noutate, demonstrând faptul ca prin puterea minții, prin plasarea pe pozitiv pot fi traversate cu succes perioade dificile întâmpinate pe parcursul vieții, pot fi construite realități care să aducă schimbări în bine.

Cercetările, studiile și observațiile arată că actorul social răspunde pozitiv la actele pozitive și că rezultatele lui în ceea ce întreprinde sunt bune atunci când pleacă de la bine și de la experiențele pozitive de care dispune. Comunicarea, negocierea, limbajul sunt artefacte care duc cu siguranță la construirea unui viitor pozitiv.

Metodele apreciative reprezintă un element de noutate la noi în țară însă peste hotare, marile corporații apelează la această metodă atunci când doresc o schimbare în bine și doresc succesul organizației lor.

Dacă ne gândim la numărul mare de pacienți din sanatorii și din spitale de psihiatrie ticsite cu pacienți, trebuie să recunoaștem că la noi în țară nu se merge pe gândirea pozitivă, pe încrederea în forțele proprii și încercarea recuperării pacientului prin comunicare și tratament. La noi se pune accentul strict pe tratament medicamentos și mai puțin comunicare și gândirea pozitivă.

Îmi pun întrebarea: cum anume ar arăta organizațiile și centrele medicale dacă ar fi aplicate și metodele apreciative, care ar fi starea pacienților și cum anume s-ar recupera ei dacă ar fi aplicate și astfel de metode? Cum anume am percepe noi, cei din jur și care ar fi reacția noastră la schimbarea adusă de aplicarea metodelor apreciative?

Pentru moment rămâne însă o simplă întrebare. Să gândim pozitiv și să sperăm că în timp, utilitatea și beneficiile aplicării metodelor apreciative vor fi descoperite și aplicate și la noi.

Bibliografie:

- [1] Bass, J. (2007), *Appreciative Coaching A positive Process for Change*, 7; 350, varianta on-line a acestui articol se poate găsi pe: <http://books.google.com/books?id=LCSMOMcU6vkC&>.
- [2] Coghlan, A. Preskil, H. și Tzvaras, T. (2003), *An Overview of Appreciative in Evaluation*, *New Direction for Evaluation*, 7; 8, varianta on-line a acestui articol se poate găsi pe: <http://blogs.ubc.ca/evaluation/files/2009/02/appreciative2oinquiry>.
- [3] Cojocaru, S. (2005), *Metode apreciative în Asistența Socială. Ancheta, supervizarea și managementul de caz*, Editura Polirom, Iași.
- [4] Harrington, A. (1999), *The Placebo Effect- An Interdisciplinary Exploration*, 23; 37; 117; varianta on-line a acestui articol se poate găsi pe: <http://books.google.com/books?id=WXGIzbSSddIC&pg>.
- [5] Ludema, J. și Whitney, D. și Mohr, B. (2004), *The Appreciative Inquiry Summit*, 110, varianta on-line a acestui articol se poate găsi pe: <http://books.google.com/books?hl=ro&lr=&id=>.
- [6] McRae, C. (2004), *Predictors of loneliness in caregivers of persons with Parkinson's disease*, *Parkinsonism Relat Disord*, 25; 29; 30, varianta on-line a acestui articol se poate găsi pe: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19251464>.

- [7] Metzger, J. (2006), *Using Appreciative Inquiry with AQIP Action Project*, A Guide to Good Employment, 13; 15, varianta on-line a acestui articol se poate găsi pe: <http://www.ncahlc.org/download/annualmeeting/>.
- [8] Preskill, H. (2007), *Using Appreciative Inquiry in Evaluation Practice*, American Journal of Evaluation, 12; 13; 15; 21, varianta on-line a acestui articol se poate găsi pe: <http://aje.sagepub.com/cgi/reprint/29/4/443>.
- [9] Robbins, S. (2005), *Organizational Behavior, Human Behavior*, 11;13 varianta on-line a acestui articol se poate găsi pe: http://www.bestwebbuys.com/Stephen_P_Robbins.
- [10] Thatchenkery, T. și Metzker, C. (2008), *Inteligența apreciativă*, Editura Codecs, București, Troxel, J. (2002) *Appreciative Inquiry: an action search method for organiyational transformation and its implications to the group process facilitation*, 3, varianta on-line a acestui articol se poate găsi pe: <http://www.consultmillennia.com/documents/Appreciative%20Inquiry.pdf>.

Siteografie:

- [1] www.sage.com.
- [2] <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/>
- [3] <http://www.medicalstudies.com>.