

## Appreciative Inquiry

1

### Introduzione e sintesi del Dr. Eberhard Belz

**Volendo riassumere, l'Appreciate Inquire (Indagine elogiativa) è un approccio al mondo che ci circonda. L'Appreciative Inquiry ci invita a riflettere sugli aspetti del mondo che apprezziamo e riteniamo preziosi. È uno strumento per cercare, identificare e rafforzare in modo consapevole e attivo le forze che donano energia alla vita. Queste forze sono presenti quando un sistema funziona in modo ottimale dal punto di vista umano, economico e organizzativo.**

L'Appreciative Inquiry ci invita a riflettere sugli aspetti del mondo che apprezziamo, che sono preziosi per noi e su cosa c'è di positivo nel mondo. Questo approccio ci invita a interrogarci, a porci delle domande su ciò che apprezziamo e riteniamo prezioso, nonché su cosa vorremmo che fosse più presente nella nostra vita.

Appreciative Inquiry è una filosofia che ci permette di vedere opportunità e occasioni nella vita e il bicchiere mezzo pieno. Appreciative Inquiry è un luogo pieno di speranza in cui i cambiamenti avvengono con stupore e incoraggiamento per un futuro migliore.

To appreciate = apprezzare, gradire; l'arte di riconoscere il meglio nelle persone e nel mondo che ci circonda; per confermare i punti di forza passati e attuali, per riconoscere i successi e le potenzialità; percepire le cose che donano vitalità ai sistemi viventi (salute, vitalità, eccellenza). *Inquiry* = Indagine: la ricerca e la scoperta. Porre domande. Essere predisposti a vedere nuovi potenziali e possibilità.

Questo atteggiamento e l'approccio ad esso associato possono essere utilizzati "universalmente" in tutte le aree, per singoli individui, gruppi, organizzazioni, aziende e società in generale. Di conseguenza, ci sono tante applicazioni e implementazioni quanti sono gli ambiti, le aree o le persone che utilizzano l'Appreciative Inquiry. Questa apertura di base dell'approccio consente una prospettiva completa senza divisioni. Crea unione, connessione, prospettiva con l'ambiente e anche con se stessi. Ciò genera apertura, fiducia, coraggio e quindi energia basilare per un processo, un'azienda, una comunità, la solidarietà e una vita di successo.

Ci sono persone che vedono nell'Appreciative Inquiry uno dei tanti metodi orientati ai punti di forza, una tecnica di management in stile americano. ("Lo conosco, lo faccio, lo uso, vedo sempre tutto positivamente ecc...").

In linea di principio non è sbagliato, ma è solo una prospettiva (limitata). In definitiva, tuttavia, una tale prospettiva riflette solo la profondità e la qualità della percezione dell'Appreciative Inquiry da parte del rispettivo utente. Il concetto è simile all'apprendimento e all'approfondimento di una lingua. Nella vita me la posso cavare nel quotidiano, vivere la mia vita, avere successo con poche parole, o mi posso evolvere con la lingua, creare, scrivere testi, sviluppare contenuti, scrivere poesie, plasmare cose nuove.

A parte il fattore fondamentale di “chi sono io”, sono determinanti la relazione e l’affezione che sviluppo verso il linguaggio e l’intenzione con cui lo utilizzo. Essenziale per questo è l’attuazione pratica e l’esperienza, il coraggio di confrontarsi, incontrarsi e mettersi in cammino. Nessuno potrà mai usare, esprimere o sperimentare una lingua nello stesso modo con cui lo fa un’altra persona. Tale concetto è applicabile anche all’Appreciative Inquiry. La dimensione sperimentata di Appreciative Inquiry riflette la dimensione sperimentabile dell’utente.

Dal momento che un incontro porta più gioia e prospettive quando si basa su un’esperienza positiva condivisa, il conseguente approccio esplorativo di apprezzamento è, per così dire, un invito e un rinforzo positivo a diventare curiosi e coraggiosi, soprattutto per poter affrontare “aspetti negativi o difficili”.

Un esempio per chiarire: Prima di iniziare a scalare una montagna, rafforziamo noi stessi - è naturale. A nessuno verrebbe l’idea di indebolirsi consapevolmente a livello fisico e mentale per affrontare il percorso.

### **La struttura dell’Appreciative Inquiry 1**

I principi e le fondamenta dell’Appreciative Inquiry sono costituiti da

- Sociologia (della conoscenza, in particolare del costruttivismo sociale)
- “Nuove scienze” (la teoria del caos, la teoria della complessità, sistemi auto-organizzanti, la fisica quantistica, la neurofisiologia)
- Esplorazione della forza delle immagini positive
- Ricerca nell’ambito della psicologia positiva e delle emozioni positive

Il nucleo dell’Appreciative Inquiry è costituito da

- I “Principi” (costruttivo, simultaneo, anticipatore, poetico, positivo e olistico)
- Il “processo generale”: \_ concentrarsi sugli aspetti positivi dell’esplorazione
  - \_ L’esplorazione nelle storie, generare l’energia vitale
  - \_ Localizzare temi che appaiono nelle storie e selezionarli come argomenti per ulteriori esplorazioni ecc.
  - \_ Creare immagini condivise di un “futuro preferito”
  - \_ Trovare modi innovativi per creare questo futuro

### **La Appreciative Inquiry in pratica**

Le numerose attività, fasi e applicazioni dell’Appreciative Inquiry sono unici e diversi in ogni situazione.

I principi scientifici costituiscono una solida base. Soprattutto i risultati più recenti della ricerca nel campo della neurobiologia e della neurofisiologia enfatizzano e rinforzano ancora di più l’efficacia, la rilevanza e le dimensioni dell’Appreciative Inquiry. Per molti esperti, l’utilizzo e la messa in pratica consapevoli di questi principi, che a loro volta riflettono fortemente le basi scientifiche, è l’“essenza” dell’Appreciative Inquiry.

Dal punto di vista e dall’esperienza del relatore, il processo di “presa di coscienza” e la relativa focalizzazione dell’attenzione giocano un ruolo decisivo. È fondamentale porre le domande “giuste”, “la domanda positiva incondizionata” (David Cooperrider). Per riconoscerla, percepirla e attuarla, è essenziale un grado elevato di coscienza da parte di chi pone la domanda. Consapevolezza di cosa si tratta, cosa è essenziale, dove è l’energia, sapere in quale contesto mi trovo, ecc ...” Il processo essenziale viene quindi avviato dall’utilizzo delle domande.

---

1 aus Appreciative Inquiry – Change at the speed of imagination (Watkins, Mohr, Kelly)

La domanda rappresenta uno “specchio”, permette un incontro, un confronto con un argomento, con se stessi e con chi pone la domanda. Indispensabile in questo caso è l’aspetto della focalizzazione dell’attenzione, che genera una domanda. Questa focalizzazione dell’attenzione porta a una centratura interiore su un nucleo principalmente “positivo” (purché la domanda incondizionata sia realmente percepita come aperta. D. Cooperrider ha riferito di essere stato impegnato una settimana con un incarico di alto livello che coinvolgeva personaggi importanti a livello mondiale per formulare le domande essenziali, e quindi successivamente ha constatato che una (!) domanda sarebbe stata sufficiente per attivare l’intero processo - dal momento che, con la domanda posta aveva coinvolto l’intero sistema a tutti i livelli - rilevando e centrando il “positive core”).

Ha avuto luogo un’“energizzazione” che ha permesso di affrontare temi che rappresentano (presunti) ostacoli. Non si tratta di cosa è giusto o di cosa è sbagliato o di cosa va bene e di cosa non va bene. Si tratta di creare spazio che renda possibile la percezione e l’esperienza “incondizionate”.

Essenziale per la qualità e l’intensità del processo è la consapevolezza dell’utente e quindi la capacità di porre la domanda “giusta”, e con essa, la chiarezza e la coerenza con cui crea e attua il processo, in definitiva la capacità di focalizzare l’attenzione.

Questo apre nuove prospettive “incondizionate” e spazi interiori che possono essere sperimentati da ogni singola persona, dal gruppo, dall’organizzazione, dall’azienda.

L’Appreciative Inquiry viene oggi utilizzata in molti settori:

Un campo di applicazione particolarmente efficace, anche punto di partenza storico, è quello nei processi di gestione in particolare nei processi di cambiamento.

---

2 David Cooperrider e i suoi colleghi alla Case Western Reserve University hanno sfidato l’approccio al problem solving utilizzato da molti agenti del cambiamento, concentrandosi su ciò che le persone apprezzavano di una situazione e scoprendo in che modo trarre ancora di più da essa. L’approccio mirava a scoprire, attraverso delle interviste, le possibilità già concepite nelle menti delle persone che avrebbero potuto risolvere il problema in questione.

Questa trasformazione iniziò tra la fine degli anni Settanta e l’inizio degli anni Ottanta, quando Cooperrider scrisse la sua tesi sull’approccio AI al cambiamento. Nel 1985 Cooperrider e una collega, S. Srivastva, diedero alle stampe la prima pubblicazione specialistica sull’AI.

Per tutti i 10-15 anni successivi l’AI è stata condivisa con numerose organizzazioni. I risultati sono stati molto positivi in quanto il processo AI ha aiutato l’organizzazione a “vedere” ciò che già sapeva di apprezzare desiderando di valorizzarlo di più nella propria organizzazione.