

Proposta sobre o *empowerment* :

emergência do poder da pessoa (ser, dizer, fazer, etc...) e as suas relações com o poder social

Maria de Lourdes Vasconcelos

Pierre Tap e Maria de Lourdes Vasconcelos
Coordenadores

2004

Capítulo 1 (empowerment)

arité
Inérabilité
nologique

ons
tugaises

2004

Precariedade
e vulnerabilidade
psicológica

Comparações
franco-portuguesas

2004



CEICI
Coimbra, Portugal

YA BARRETO

FUNDAÇÃO BISSAYA BARRETO

éres

Talcott Parsons

O Poder é um meio de troca (mais ou menos constrangedor) associado à prossecução dos objectivos.

Os outros meios: a moeda (trocas económicas), a influência (troca por persuasão, por integração), o comprometimento (troca com base no potencial cultural).

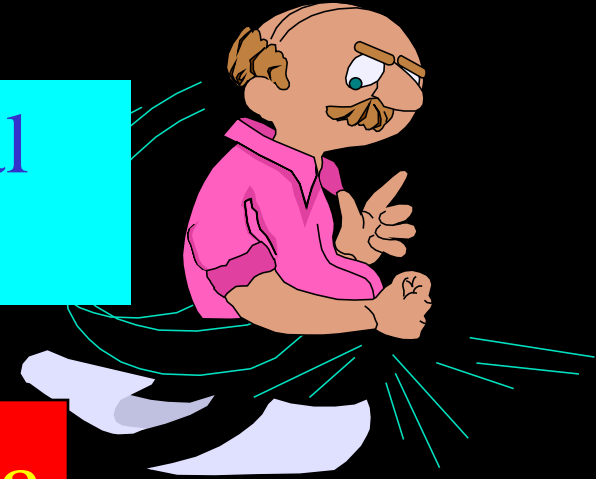
Capacidade Jurídica =

1- Capacidade de *jouissance* = aptidão para fazer valer os seus direitos e cumprir obrigações.

2- Capacidade de *exercício* = aptidão para exercer sozinho, e pelos seus próprios meios, os vários direitos dos quais se pode ser titular.

Dinâmica transaccional
do poder

Incapacidade jurídica



1. Tutela - Representação

2. Assistência - Acompanhamento

3. Autorização

1- Representação/tutela

Uma pessoa é considerada (juridicamente, profissionalmente, etc) “incapaz de ..” (menores, deficientes). Ela é totalmente substituída pelo seu tutor para a sua “socialização” excepto nas decisões essencialmente pessoais (contrato de casamento ou de trabalho, testamento, divórcio.)

2 - **Assistência/Acompanhamento**

A pessoa é acompanhada, assistida pelo seu tutor (presença obrigatória) para a aprendizagem, segurança, seguida...

(variações das definições para o tutorado, o mentorado, o coaching ..)

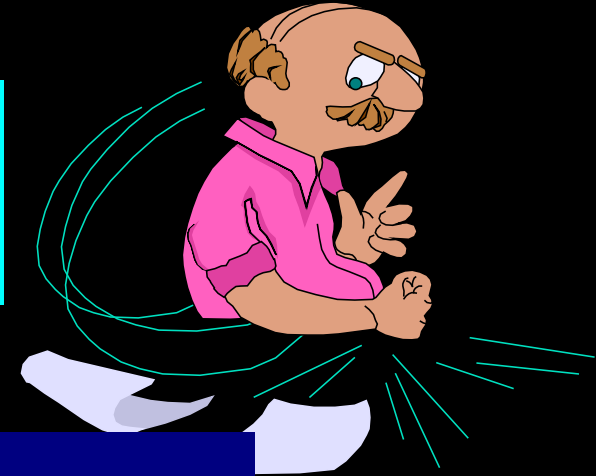
3 - Autorização

O poder de acção depende do outro.

A pessoa deve obter a permissão
dos seus leaders para determinadas
actividades

=> dependência

Dinâmica transaccional do poder



Processos psicológicos :

4. Habilitação/Qualificação

5. Apropriação

6. Potencialização (activa)

4- Habilitação do poder

A pessoa desenvolve as suas próprias habilidades (aptidões, competências). Os leaders confiam nele e reconhecem-lhe essas mesmas habilidades, dando-lhe a possibilidade de os seus recursos serem adequadamente postos em prática e os limites bem geridos. O ponto de vista da pessoa é respeitado.

5- Apropriação do poder

A pessoa, para além dos desejos próprios e das suas aspirações, deverá saber aproveitar as situações e oportunidades para construir, a partir de diversas apropriações, as suas próprias estratégias e tácticas.

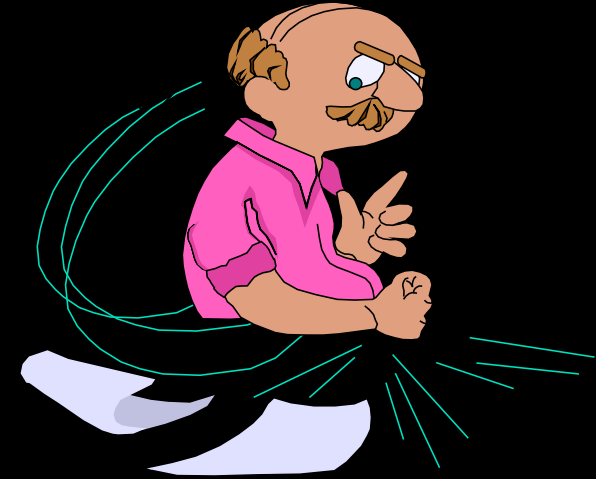
6.1 Potencialização

A potencialização remete para a capitalização e gestão de competências (saber-fazer e conhecimentos), graças às quais o sujeito desenvolve as suas disposições pessoais.

6.2 Potencialização (seguinte)

A pessoa mobiliza as suas competências e os seus recursos internos para decidir, orientar-se, negociar, controlar, criticar, provar a sua auto-eficácia e autorizar-se a agir.

Dinâmica transaccional do poder



Deslocamento do poder

6. Delegação

7. Transmissão

8. Redistribuição

do poder

6 - Delegação do poder

Os leaders podem atribuir, oficialmente ou oficiosamente à pessoa uma responsabilidade temporária, sinal de confiança e de competência atribuída. Mais esta delegação pode ser limitada, renovada ou não.

7- Transmissão do poder

O poder pode ser percebido como um
« bem a transmitir »

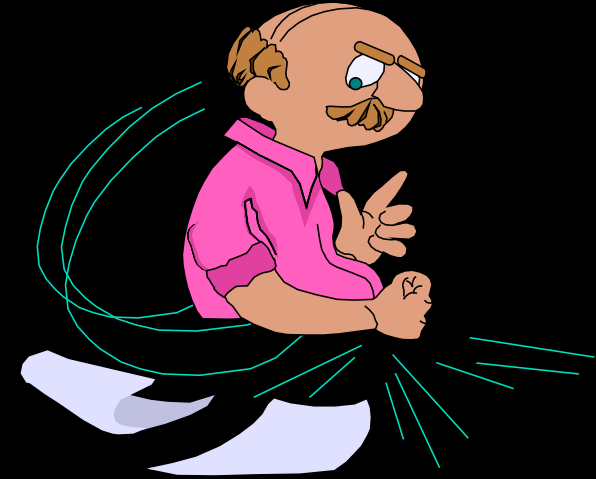
(passar o testemunho, suceder a...).

A pessoa vê-se incumbido de uma
responsabilidade, indefinida no
tempo, que implica o reconhecimento
de capacidades e competências.

8- Redistribuição do poder

A redistribuição do poder, implica uma negociação sobre mudanças na atribuição de responsabilidades, que visam facilitar e melhorar os desempenhos

Dinâmica transaccional do poder



incapacidade

A **aprendizagem** do poder
(acompanhamento, autorização)

- 3. A **gestão** do poder que implica uma dimensão externa (**habilitação/qualificação**) e processos internos (**apropriação** e **potencialização**)
- 4. A **partilha** do poder por deslocalização (**delegação, transmissão et redistribuição**)

Les six dimensions de l'empowerment selon Whetten et al. (2000) et Spreitzer (1992, 1995)

- Para que os quadros sejam bem sucedidos no processo de « habilitar » outras pessoas, devem encorajar estas a adquirir e desenvolver as seis qualidades ou sentimentos seguintes:

Les six dimensions de l'empowerment selon Whetten et al. (2000) et Spreitzer (1992, 1995)

- 1. auto - estima
- 2. auto - eficácia (adaptação, flexibilidade, autonomia, auto regulação);
- 3. auto - determinação
- 4. controlo pessoal
- 5. sentido (congruência)
- 6. confiança nos outros

Do poder ao sentido

Dar sentido ao trabalho e à vida, intervém como dimensão fundamental do empowerment e ainda na tomada de decisão e acção.

A noção de sentido é múltipla!

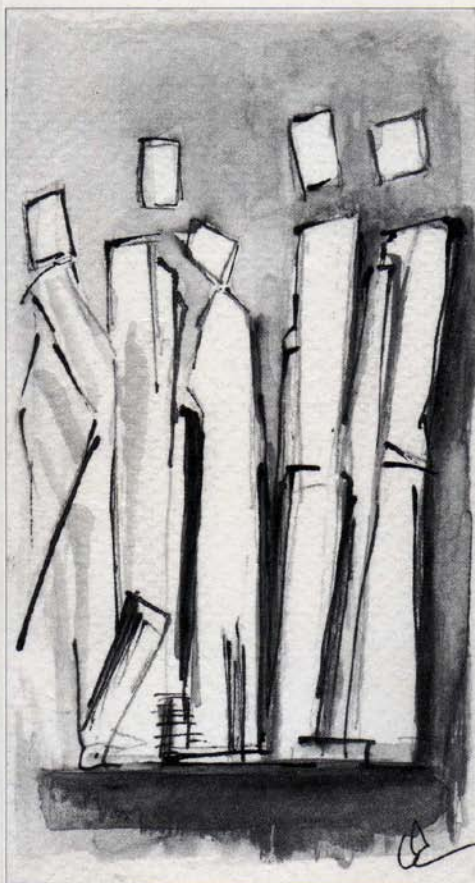
Os cinco sentidos da noção de sentido :

1. **Sensações** : os cinco órgãos sensoriais
2. **Significações** : a linguística do sentido
3. **Orientação, direcção** : o sentido da marcha
4. **Compreensão essencial** (sentido profundo)
5. **Razão (racionalidade)** (sensato / insensato)

*Délibérer
pour agir*

Tenir conseil

Counselling =
Deliberar para agir



Alexandre Lhotellier

2001

Seli Arslan

Alexandre Lhotellier

*Tenir conseil
Délibérer pour agir*

*Alexandre Lhotellier, universitaire,
est consultant et formateur.*

Le conseil est une dimension importante de l'activité de nombreuses professions, non seulement dans le secteur social, dans le domaine de la santé, dans l'orientation, dans l'enseignement et l'éducation, mais partout où des personnes font l'expérience d'une « situation-problème », d'une « difficulté de l'existence », lorsque la décision à prendre leur paraît rendre nécessaire une délibération dans un dialogue avec quelqu'un de disponible. Le conseil a aussi un sens politique dans toutes les situations de délibération sur les conditions du « vivre ensemble ».

Cependant, le conseil est trop souvent considéré comme une pratique livrée à l'improvisation et au mélange des genres. *Le conseil reste à construire dans ses fondements, dans ses méthodes et dans ses pratiques.*

C'est à cette construction que contribue Alexandre Lhotellier en se référant à une longue pratique. Selon lui, il faut abandonner la notion de « donner des conseils » pour promouvoir celle de « tenir conseil » en tant que délibération pour agir. Le conseil sera ici défini par les conditions de l'« acte de tenir conseil », c'est-à-dire : la création d'une communication dialogique où prévaut la pensée de l'autre ; la recherche méthodique et plurielle du sens d'une situation-problème ; et la construction d'une démarche active et créatrice. L'auteur fait par ailleurs des propositions pratiques concernant la formation au conseil situé en tant que « service à la personne » en situation sociale et historique.

Le lecteur soucieux d'avancer dans la compréhension de ce qu'il fait lorsqu'il tient conseil trouvera dans cet ouvrage un ensemble de points d'appui pour fonder sa propre démarche de pensée et d'action.

Perspective soignante

ISBN : 2-84276-062-X



9 782842 760625

- É necessário abandonar a ideia de “dar conselhos” e promover a de “apropriar-se de conselho”.
- Isso implica a criação de uma comunicação dialógica onde prevalece:
 - O pensamento do outro
 - A procura metódica e plural do sentido de uma situação – problema
 - A construção de uma solução activa e creativa

Lhotellier, A.(2001)

Tenir conseil. Délibérer pour agir, Paris, Arslan

A referência constante e fundamental do aconselhamento é o acto (o acto sensato).

O aconselhamento tem como objectivo consciencializar o que fazemos, reduzir a distância entre a palavra e o acto.

Deliberar significa aumentar o poder da pessoa.

Toda a pessoa é o agente activo do seu próprio desenvolvimento.

O aconselhamento existe, simplesmente, para ajudar a Pessoa a procurar o sentido e a tomar, ela própria, conta da situação.

É mestre aquele que domina a sua própria experiência.

Ao nível individual, encontramos três sistemas da vida colectiva :

1. **A ética** corresponde à *exigência de sentido*, à exigência de uma existência actual e sensata, face às contradições, insatisfações e frustrações, ou seja, às alienações;
2. **A política dá poder ao sentido**. Visa o poder-ser (poder-fazer, saber, etc.) ao longo da qualidade do ser;
3. **A sabedoria prática** *permite realizar o sentido*.

O aconselhamento implica uma *atitude activa* :

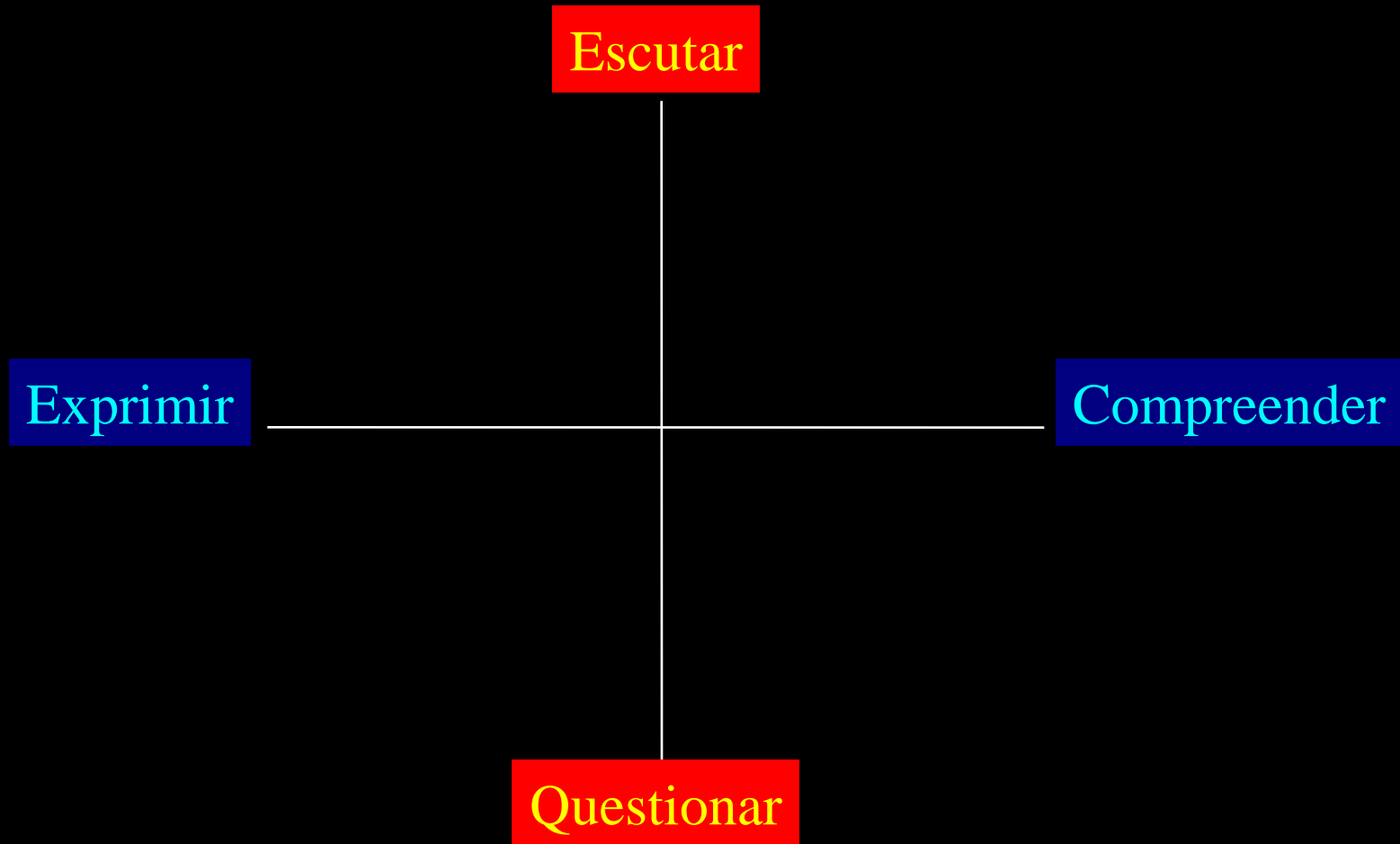
Esta atitude caracteriza-se por:

1. Uma *visão* de valores, uma *visão global*;
2. Uma *escuta dos processos*;
3. Um *domínio dos ritmos* das operações, dos procedimentos, *das experiências*, coerente com a *visão* e a *escuta*.

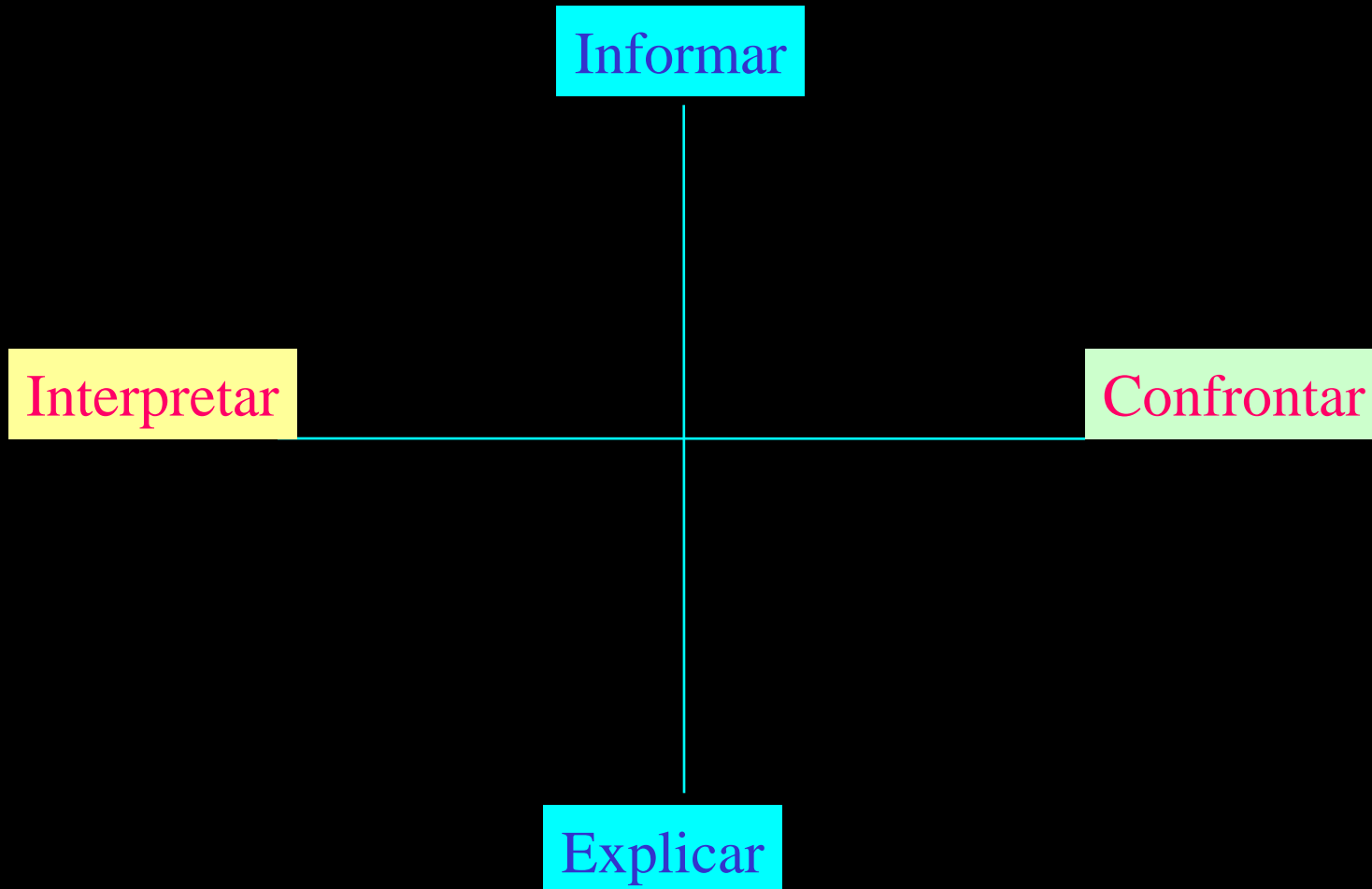
Na relação de aconselhamento, a procura comum do sentido implica três momentos :

1. A exploração do sentido
2. A confrontação do sentido
3. A elaboração do sentido

1. Exploração do sentido



2. Confrontação do sentido



3. Elaboração do sentido

Focalizar
(centrar sobre)

Consciencializar

Integrar

Totalizar

A atitude de aconselhamento introduz
uma
dialéctica do sentido, implicando :

1. Uma presença fundadora;

2. Uma comunicação dialógica;

3. Uma *rythmanalyse plurielle*
(análise colectiva do ritmo de vida).

1. A presença é fundadora,

isto é, constrói uma relação humana fundamental, autêntica.

A co-presença autoriza a existência.

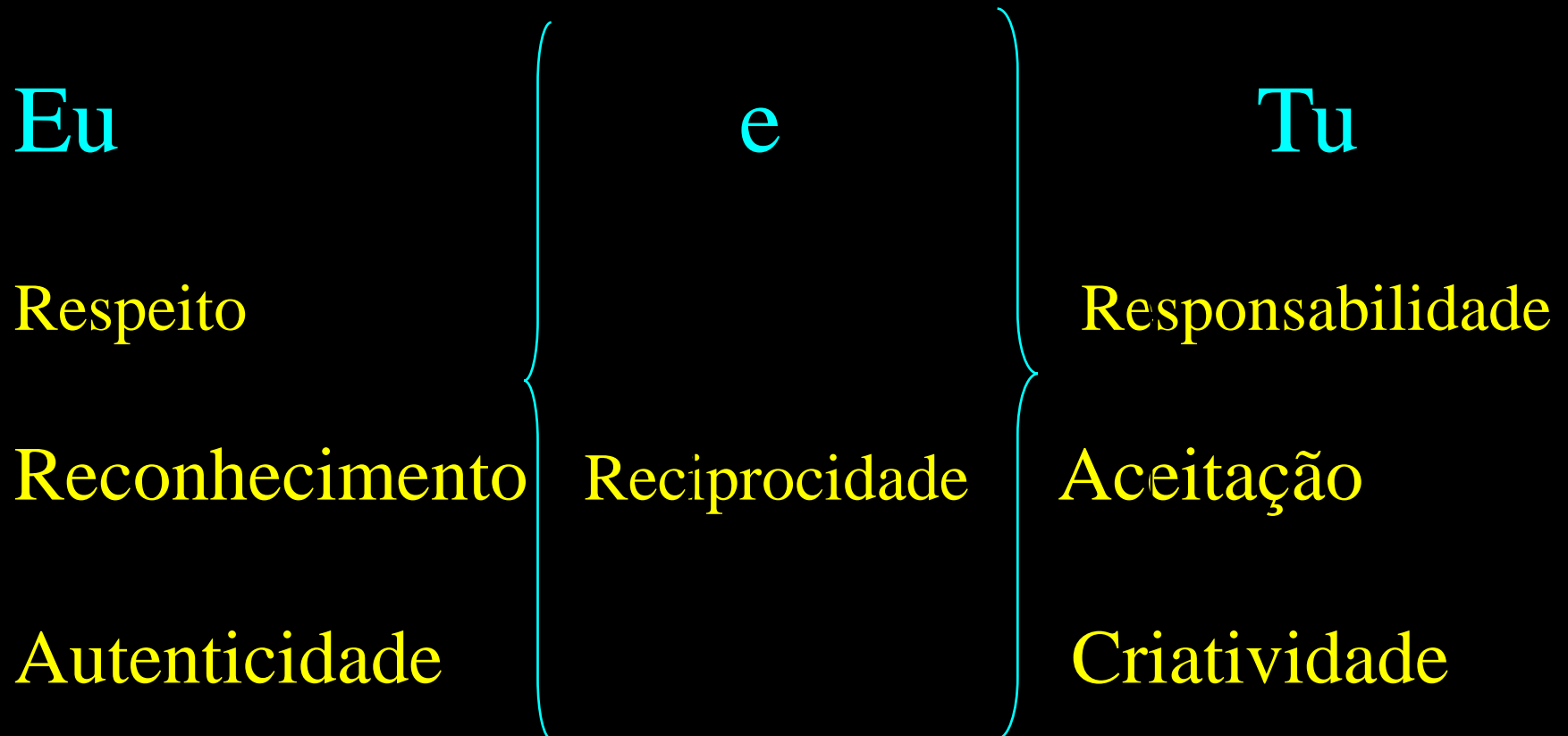
A presença recusa a vertigem da distância e a viscosidade

da fusão. É disponibilidade, acção, expressão e contacto.

A qualidade da presença é uma conquista, uma invenção

de um presente dinâmico : “Aqui e agora”

2. O diálogo é comunicação empática



2. O diálogo é comunicação empática

O respeito é, ao mesmo tempo,
o comprometimento de viver
como pessoa
e a afirmação fundamental da pessoa humana.

Na compreensão empática (mútua),
a relação suporta a procura do sentido e do
conhecimento.

O diálogo é o fundamento de toda a prática de aconselhamento.

É, também, fundado:

*na “presença recíproca”

e

* nas “perspectivas temporais da pessoa”

A empatia é conhecimento recíproco.
Resulta da experiência da compreensão
através do diálogo.
E é, apenas, possível graças à disponibilidade.

“O ser disponível é aquele que é capaz de estar comigo
por inteiro, quando preciso dele.”

Gabriel Marcel

“Muitas vezes, representamos e
preocupamo-nos mais
com o parecer do que com o viver”

André Gide *Journal*

3. O diálogo é uma *rythmanalyse plurielle*

Qualquer diálogo introduz a importância do projecto de trabalho e o modo, segundo o qual, cada indivíduo gere o seu tempo (perspectivas temporais da pessoa).

Qualquer grupo humano tende a desenvolver um ritmo temporal colectivo, baseado na procura e na apropriação de um tempo significativo e harmonioso. (*projet d'eurythmie* : harmonia colectiva do tempo).

Necessidade de desenvolvimento de uma *rythmanalyse plurielle* (*ritmanalyse plural* ?).

(cf. Gaston Bachelard *La dialectique de la durée*, Paris, PUF, 1973).

3. O diálogo é uma *rythmanalyse plurielle*

Na nossa relação com o tempo, importa distinguir

* O tempo social, objectivo, do relógio : *Chronos*

* e a duração subjectiva, ou seja, a nossa forma pessoal de gerir o tempo: *Kairos*, que se inscreve na dinâmica do que acontece.

A relação de aconselhamento corresponde ao *Kairos* : momento de decisão, oportunidade de reflexão crítica sobre si mesmo.

Tempo no qual é importante que tudo seja feito ou dito.