Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

homeless's open dialogue

A metodologia HOOD. Toolkit

Project No. 2020-1-IT02-KA204-079491

A metodologia HOOD. Toolkit

Project No. 2020-1-IT02-KA204-079494

toolkit

1. Objetivos HOOD pág. 4

2. Como fazer algo HOODY?
A metodologia HOOD passo a passo pág.6

3.Truques e Dicas.
Aprendizagens que fizemos pág. 18

4. FAQ pág. 22

5. Recursos e Ferramentas Práticas pág. 26

Contactos dos parceiros HOOD pág. 28

Premissa

O projeto HOOD teve a duração de três anos, durante os quais profissionais de cinco países diferentes trabalharam em conjunto para apoiar mais de 80 pessoas que viviam em situação de sem-abrigo. Através de uma abordagem interventiva, adaptou-se a metodologia de Co-planeamento Capacitante, uma metodologia teorizada e testada pela Universidade de Turim para apoiar pessoas com deficiência intelectual e cognitiva, de modo a poder ser utilizada para trabalhar com pessoas em situação de sem-abrigo
.
Este toolkit tem como objetivo dar uma ideia imediata dos passos que podem ser dados para trabalhar desta forma diferenciada, com uma abordagem focada no desenvolvimento de capacidades e para a transformação da prática social. Neste sentido, a experiência HOOD centra-se, em particular, na relação educativa e nas ações diárias do/a professional, mas exige que toda a organização esteja envolvida e participe na mudança.

Isto porque as mudanças propostas pela metodologia HOOD (metodologia baseada em Práticas Dialógicas e na Abordagem de Co-planeamento Capacitante), são desafiantes e transformadoras da prática profissional junto de pessoas em situação de sem-abrigo. À medida que a metodologia é aplicada, o seu alcance transformador torna-se evidente. No entanto, como de seguida se aprofundará, para que a mudança seja eficaz, não se pode considerar apenas o/a profissional individualmente, mas necessariamente toda a equipa e a organização. É importante avaliar, individualmente, se a mudança proposta é sustentável e/ou aceitável. Em algumas situações, os/as profissionais podem, de facto, ter um papel eminentemente prescritivo ou fazer parte de um sistema protocolado no qual fazem sobretudo referenciação. No entanto, é necessário acautelar para que qualquer mudança não seja travada por argumentos como o de que a organização sempre fez as coisas de determinada forma, ou que existe um regulamento pré-definido a cumprir. Se o objetivo é empoderar as pessoas, pode também ser necessário transformar as organizações e os seus procedimentos.

1 Objetivos HOOD

Objetivos HOOD

O projeto HOOD tinha como objectivo capacitar indivíduos, colocando-os no centro do processo. “Nós”, a equipa do projeto HOOD, procurámos alcançar estes **resultados**:

• **Redistribuir o poder na relação de apoio:** passar poder do/a profissional para as pessoas em situação de sem abrigo. Isto significa que a pessoa tem a liberdade de tomar as suas próprias decisões acerca dos cuidados a obter e objectivos a prosseguir, sem ter de cumprir objetivos pré-determinados pelo/a profissional. Este/a deve orientar e contribuir com conhecimento especializado, sem exercer autoridade sobre as escolhas ou o calendário das pessoas em situação de sem-abrigo.

• **Tornar os/as profissionais mais conscientes da sua abordagem e ações:** a metodologia HOOD pretende ajudar os/as profissionais a reconhecerem os seus eventuais preconceitos e as dinâmicas de poder na relação de apoio com a pessoa. Ao refletirem sobre o seu trabalho, podem identificar como determinadas práticas enraizadas mantêm o poder nas suas mãos, impedindo a autodeterminação da pessoa em situação de sem abrigo, dificultando assim a sua participação ativa no processo de tomada de decisão.

PARA:

• **Capacitar as pessoas destinatárias, devolvendo à pessoa o poder sobre a sua vida:** A metodologia HOOD visa capacitar as pessoas, apoiando-as a fazer as suas próprias escolhas, reconhecendo o direito da pessoa a orientar o seu projeto de vida na direção que considera mais natural para si.

sto significa apoiar a pessoa mesmo quando o/a profissional discorda de algumas escolhas, ou quando considera que a pessoa está a falhar na abordagem a determinados aspetos que considera como problemas, ou mesmo quando avalia que o rumo tomado possa ser perigoso.

VER FAQ N.1 E N.2

• **Transformar o processo educativo num processo de aprendizagem, construindo um novo sentido de auto-eficácia:** A metodologia HOOD encara o processo educativo como uma oportunidade para as pessoas aprenderem e crescerem, e não apenas como um conjunto de ações prescritas a cumprir. Ao envolver as pessoas no processo de tomada de decisão e ao incentivá-las a assumir um papel ativo nos seus próprios cuidados, a metodologia visa ajudá-las a desenvolver um maior sentido de auto-eficácia, competência e independência.

2. Como fazer algo HOODY?

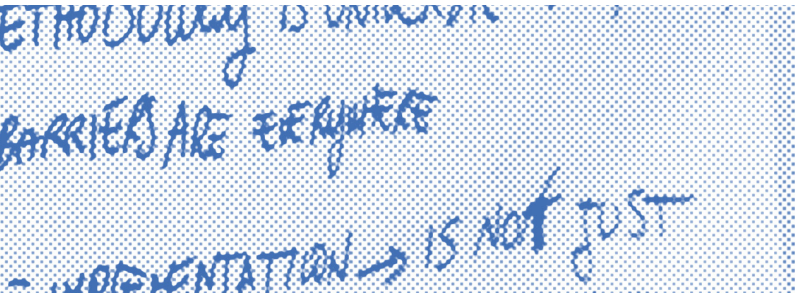
Como fazer algo HOODY?
A metodologia HOOD passo a passo

1. Premissas teóricas

Antes de mais: as premissas teóricas! Tivemos algumas referências relevantes; aqui encontrará as nossas três principais (mais informações no link, bem como ferramentas práticas):

• Paradigma de recuperação - para um serviço social com uma abordagem baseada em direitos
O paradigma da recuperação substitui o paradigma biomédico. O paradigma da recuperação centra-se na construção de percursos que apoiam as pessoas na aquisição dos seus plenos direitos de cidadania e não na obtenção de um nível mínimo de desempenho cognitivo, social ou físico. Representa uma mudança de uma abordagem ligada à saúde mental e de trabalho social baseado no défice para uma abordagem mais baseada nos direitos e centrada na pessoa. Ao centrar-se nos objetivos e necessidades do indivíduo, e não nas suas limitações, esta abordagem ajuda as pessoas a atingirem o seu pleno potencial e a levarem uma vida plena como cidadãos/cidadãs ativos/as nas suas comunidades.

Greenwood, R. M., et al. (2020), Homeless Adults' Recovery Experiences in Housing First and Traditional Services Programs in Seven European Countries, "American Journal of Community Psychology", 65(3-4), pp. 353-368.



• Práticas dialógicas
A abordagem das Práticas Dialógicas, incluindo a técnica do Diálogo Aberto, é psicossocial e terapêutica, desenvolvida para melhor apoiar as pessoas com problemas de saúde mental. Esta abordagem envolve uma multiplicidade de vozes numa relação de igualdade entre si, em vez de uma única voz autoritária que define o objeto do discurso. Ao construir relações dialógicas autênticas que envolvem todas as partes interessadas no processo terapêutico, as práticas dialógicas visam redistribuir o poder, de modo a que já não seja apenas o/a profissional a definir o melhor caminho para a pessoa e a esperar o seu compromisso com esse caminho.

Seikkula J., Arnkil T. (2006), Dialogical Meetings in Social Networks

• Co-planeamento Capacitante
Baseia-se em metodologias dialógicas, tais como as abordagens do Diálogo Aberto e do Diálogo de Antecipação, mas difere no seu enfoque no planeamento socioeducativo e na orientação, em vez de na terapia. De facto, o co-planeamento capacitante visa assegurar que as pessoas com deficiência possam viver as suas vidas de forma

plena e sem restrições, exercendo os seus direitos de cidadania. Envolve profissionais que cooperam para encontrar objetivos, redes de apoio e ações para desenvolver todo o potencial de uma pessoa.

O processo envolve um projeto personalizado que decorre em paralelo com um processo de planeamento minucioso que recolhe e monitoriza todo o trabalho intangível do/a profissional. Este projeto cria um cenário onírico, no qual a pessoa se imagina num futuro positivo, suficientemente distante para se libertar das preocupações atuais, rodeada pelas suas redes de relações significativas.

Com o apoio do/a profissional, a pessoa é convidada a trabalhar de trás para a frente a partir desse 'sonho' para estabelecer qual o caminho a seguir. O sonho torna-se a "missão" a prosseguir e os passos dados os objetivos operacionais.

Marchisio C. (2019), Percorsi di vita e disabilità. Strumenti di coprogettazione, Carocci, Roma.

É importante recordar que na metodologia HOOD não se trata apenas de fazer coisas diferentes, mas sim fazer coisas de forma diferente! Algumas coisas podem parecer semelhantes a algo que já se está a implementar na organização, pelo menos num primeiro momento. Mas é o esforço contínuo e consciente para eliminar a relação de poder a verdadeira assinatura de algo 'HOODY'.

A primeira mudança que se tornou evidente foi a diferença na forma como falávamos sobre as pessoas com quem trabalhávamos e como isso afetava o nosso trabalho diário, bem como a forma como reagíamos aos/às colegas e organizações.

Então, agora que já explorámos os alicerces do projeto, **o que é que fazemos? E como fazemos?**

A metodologia HOOD é uma consequência direta do co-planeamento. Nestes três anos, tentámos adaptá-la para trabalhar com pessoas que vivem em situação de sem-abrigo.
Na próxima secção, encontrará um guia passo-a-passo que resume essa adaptação.

1. Mudar a abordagem do/a profissional

A abordagem adotada pelo/a profissional está no centro da metodologia HOOD. A mudança chave é permitir afastar a ideia de tentar mudar a outra pessoa, para se concentrar nos passos concretos para nos mudarmos a nós próprios como profissionais e até à nossa própria organização, se necessário.
Dotarmo-nos de ferramentas práticas ou de novas perspetivas deve ser o primeiro passo operacional para reconhecer a perspetiva profissional e a forma como o poder é exercido na nossa rotina de trabalho diária: analisando práticas, espaços, papéis e até a nossa linguagem técnica.
A metodologia HOOD tem como objetivo abandonar a abordagem tradicional. Enquanto profissionais, há que ter consciência dos nossos preconceitos e trabalhar ativamente para criar um espaço livre de julgamentos e noções preconcebidas. Para tal, temos de saber ouvir, com mente aberta e imaginarmo-nos como uma “tábua rasa”, interpretando e avaliando imediatamente o que nos é dito. Só assim podemos ver o ponto de vista da pessoa e co-criar novos significados.

Para alcançar este estado de isenção, precisamos de nos concentrar em três objetivos:

- **Tomar consciência da nossa perspetiva enquanto profissional.**

A forma como encaramos as pessoas organiza a nossa perceção da própria pessoa, da sua história e da sua narração. Ajuda-nos a dar sentido ao contexto e a sentirmo-nos mais controlados. Assim, esta abordagem tradicional coloca o/a profissional numa posição de previsão e de avaliação da vida e das escolhas da pessoa. É sempre importante que, durante e após os encontros, nos observemos a nós próprios, às nossas reações instintivas e à razão pela qual sentimos ou pensamos determinadas coisas. *Porque é que este ‘sonho’ não me está a agradar? Porque é que me senti assustado/a ou zangado/a quando a pessoa estava a falar sobre o facto de não se importar para já com a regularização dos seus documentos?*

VER FAQ N.1 e N.2

• **Ultrapassar a abordagem "tradicional" por parte dos/as profissionais**: • evemos afastar-nos da ideia de que a nossa função é orientar e avaliar o desempenho e as decisões da pessoa. Esta abordagem tradicional baseia-se na crença de que temos uma visão mais objetiva e correta da situação do que a pessoa que estamos a apoiar. O tipo de relação adotada é a base de todo o processo de co-planeamento capacitante.
Se a abordagem continua a ser estratégica - por exemplo, o/a profissional pode dizer algo como: *"fazer com que a pessoa compreenda que deve..."; "persuadi-la a..."* - então quaisquer esforços e ferramentas HOOD adotados serão em vão. O/a profissional tem de mudar, ativa e intencionalmente, de uma relação estratégica para uma relação genuína, de apoio e de capacitação.

• **Abandonar o poder**: Precisamos de abandonar o poder de definir, de incluir ou excluir, de dar ou negar oportunidades e de estabelecer quem merece o quê e quando o merece. Uma relação não pode ser empoderadora quando uma das partes envolvidas detém o poder de decisão sobre a outra.

É muito difícil criar uma adaptação única da abordagem de co-planeamento capacitante, na medida em que a nossa formação, experiência e o contexto profissional têm uma influência significativa. Isto inclui fatores como a nossa própria cultura, o país no qual trabalhamos, as instituições relevantes, os quadros jurídicos, a estrutura organizacional, as práticas estabelecidas e a missão do serviço no qual trabalhamos.

Na secção seguinte, encontrará algumas sugestões e exemplos práticos, assinalados com este ícone, sobre como adotar esta abordagem em cada etapa da metodologia. São situações práticas que os/as profissionais podem testar a nível individual no seu trabalho.

No entanto, é importante compreender que o nosso esforço para eliminar a relação de poder precisa do apoio da organização onde nos enquadramos. Se uma abordagem facilitadora não estiver alinhada com a estrutura, prática e missão do serviço, não será eficaz e pode levar à frustração, tanto para nós enquanto profissionais, como para a pessoa destinatária. Ter uma abordagem facilitadora da relação de ajuda não é uma solução milagrosa e não se trata de ser um "bom/boa" profissional. Não basta mudarmos; em paralelo, o que nos rodeia tem, igualmente, de mudar, investindo ativamente na mudança que estamos a promover.

2. Solicitar a participação da pessoa

A metodologia HOOD requer o consentimento informado e a compreensão do processo antes da participação, pelo que os/as profissionais propõem a participação das pessoas para apoiar a realização dos seus sonhos e o seu envolvimento ativo, explicando o projeto e em que medida este é diferente da sua linha de trabalho habitual.

As pessoas podem não estar interessadas em receber ajuda ou em pensar no futuro, e isso pode ser considerado normal. Um processo de capacitação também pode ser cansativo, requer muita energia e segurança. Se uma pessoa não está preparada, temos de respeitar esse facto e ajudá-la de outras formas que sejam mais viáveis para ela.

A metodologia HOOD é acerca de permitir que as pessoas façam as suas próprias escolhas, pelo que a pessoa não pode apenas ser referenciada. O consentimento e a vontade de participar são pré-requisitos necessários, não apenas elementos facilitadores.

3. Marcar uma reunião: hora, local e instalações

O empoderamento e a escolha são fundamentais, pelo que o local e a hora das reuniões devem ser escolhidos pela pessoa. Isto ajuda a transmitir a mensagem de que as suas preferências são importantes e que a pessoa tem o controlo do processo.

Alguns apoios concretos, como água, café ou chá, podem ajudar o processo e funcionar como elementos facilitadores para ajudar a pessoa a sentir-se à vontade.

A estrutura organizacional e a rigidez de cada organização podem dificultar a aplicação destes princípios na prática.

Para honrar a escolha da pessoa, a reunião pode ser realizada em vários locais informais, como a solução de alojamento da pessoa, um parque ou um café. O importante é fazer com que a escolha do local seja empoderadora e confortável para a pessoa.

Idealmente, se o local ainda for um escritório: deve ter uma disposição circular das cadeiras e não deve haver uma secretária entre a pessoa e o/a profissional, de modo a criar um espaço mais informal e igualitário.

A rigidez pessoal também pode dificultar a marcação de reuniões. Estes princípios podem levar a alterações súbitas da nossa agenda, a horários e locais de reunião atípicos e a estarmos disponíveis num momento específico.

4. As primeiras reuniões: Identificando o sonho - Diálogos Antecipatórios HOOD

Durante a reunião, a pessoa é convidada a “pensar o futuro”: pensar num futuro alegre, suficientemente distante para não ser influenciado pelo presente difícil onde, porventura, se sinta bloqueada. O/A profissional orienta a pessoa a recuar no tempo, procurando as coisas boas que poderão tornar a sua vida feliz nesse futuro desejado. Desta forma, o presente - que está repleto de preocupações e dúvidas - é “abordado a partir do futuro” e considerado como uma condição não só superável, mas algo que já foi superado. É necessário algum tempo para passar por todo este processo, e pode ser necessária mais do que uma sessão.

Enquanto profissionais, durante a primeira reunião e as seguintes, temos de tomar notas precisas e transmitir as palavras exatas que a pessoa nos diz. Devemos evitar utilizar linguagem ou interpretações profissionais e, em vez disso, tentar captar com a maior fidelidade possível as palavras da pessoa. Esta pode ser uma forma poderosa de capacitar a pessoa, pois mostra que valorizamos e respeitamos a sua perspetiva. Para garantir a exatidão das anotações, sugerimos que dois/duas profissionais estejam presentes durante a conversa, uma fazendo as devidas anotações e a outra conduzindo a reunião. Se tal não for possível, podemos perguntar à pessoa se está disposta a gravar a conversa

Muitas vezes, durante as reuniões, avaliamos automaticamente a situação e fazemos suposições sobre o que seria melhor para o presente e para o futuro da pessoa. Isto não deixa muito espaço para o/a profissional capacitar a pessoa com quem está a trabalhar. Temos de aceitar as escolhas e os sonhos das pessoas com quem trabalhamos. Para isso, é importante consciencializar que nem a pessoa nem o/a profissional detêm a verdade última. Em vez disso, precisam um/a do/a outro/a para dar forma ao significado do que está a acontecer.

Durante a reunião, a pessoa deve também poder ver as anotações feitas. Isto é importante para promover a transparência e a confiança. O projeto individual não é definitivo! A pessoa tem o direito de acrescentar, retirar ou modificar, em qualquer altura, qualquer das anotações feitas sobre o seu ‘sonho’. É importante que a pessoa sinta que este é o seu projeto e que tem uma palavra a dizer sobre o que nele se passa. Este sentimento de apropriação e de ação é essencial para impulsionar a prática e o envolvimento no presente e para alcançar os resultados desejados pela pessoa.

O sonho não tem de ser exequível! Já nos deparámos com sonhos absurdos, “perigosos” ou inatingíveis.

VER FAQ N.1

5. rojeto individual - Documentação

O ‘sonho’ torna-se a missão do projeto. Juntos/as, o/a profissional e a pessoa traduzem o sonho em objetivos concretos, como mostra o quadro seguinte.

SONHO	COMO É QUE SE CHEGA LÁ?
Tornar-se engenheiro/a informático/a	Matricular-se na universidade
Ir viver para a China	Ter os documentos necessários e o dinheiro para os bilhetes de avião, ter um emprego para ficar na China
Viver num bom bairro	Ter um emprego ou o dinheiro para comprar ou alugar uma casa

Para cada objetivo, o/a profissional identifica uma série de ações estratégicas para avançar em direção às metas, como mostra o modelo seguinte. Este modelo de projeto é depois apresentado à pessoa para aprovação, podendo esta solicitar modificações a qualquer momento.

OBJETIVO	AÇÕES ESTRATÉGICAS	INDICADORES DE PROCESSO
Permitir que a pessoa se inscreva na universidade	1. Apoiar a pessoa na obtenção de informações sobre os exames de admissão e o calendário	1. Até à DATA, foi organizada uma reunião com o departamento adequado da universidade
	2. Ajudar a pessoa a encontrar livros para se preparar para os exames	2. Até à DATA, foram recolhidos livros e materiais de estudo
	3. Falar com a pessoa para ver se é necessário um/a tutor/a e onde o/a pode encontrar	3. Até à DATA, foi organizada uma reunião para discutir a possibilidade de tutoria
	4. ...	

Também no documento de suporte devemos usar as palavras da própria pessoa e evitar o uso de linguagem técnica, que pode ser uma barreira e fazer com que a pessoa se sinta desconfortável, sem poder sobre o seu projeto.

Os objetivos centram-se no papel do/a profissional (permitir, possibilitar, facilitar, etc.); as ações estratégicas são passos que o/a profissional dá para apoiar a pessoa (apoiar, acompanhar, falar com..., discutir); e os indicadores de processo são neutros e não medem o desempenho da pessoa. Para avaliar se o projeto está a funcionar, podemos avaliar o trabalho de apoio do/a profissional, não os resultados da pessoa. Assim, enquanto profissional, devemos concentrar-nos na avaliação do nosso trabalho de apoio e não na avaliação da pessoa.

Em qualquer altura é possível alterar os objetivos e, consequentemente, as ações concretas. Isto acontece regularmente, quando os sonhos chocam com a realidade. Por exemplo, depois de falar com um/a tutor/a, a pessoa percebe que não quer estudar na universidade durante cinco anos. É possível imaginar outras opções em conjunto, ajudando-a a encontrar um novo sonho menos exigente do que o primeiro, e abrindo novas janelas de possibilidades para a pessoa explorar.

O projeto individual é uma ferramenta para a pessoa; por isso, dê prioridade às suas necessidades em detrimento do respeito pela estrutura de uma qualquer grelha. Idealmente, deverão existir tantas grelhas quantas as pessoas. O HOOD é um lugar com muitas páginas que precisa de ser utilizado de forma flexível para se adaptar à pessoa e aos serviços em que estamos a trabalhar. Considere a possibilidade de utilizar ferramentas diferentes - estas fichas foram concebidas para facilitar o processo de capacitação e reforço do sentido de ação e auto-eficácia das pessoas com quem trabalhamos. Tenha isto em consideração quando adaptar as ferramentas HOOD, procurar novas ferramentas digitais ou criar novas ferramentas.

Numa perspetiva de redistribuição do poder, a dinâmica tradicional do/a profissional que dita o melhor caminho para a pessoa e espera o seu cumprimento já não é aceitável. Em vez disso, a pessoa tem o poder de definir os seus próprios objetivos e prioridades, de orientar a direção do seu próprio projeto de vida, enquanto nós apoiamos a sua perspetiva.

Os documentos de suporte devem ser entregues à pessoa, para que se tornem uma ferramenta para ela, mais do que para o/a profissional. É por isso que os indicadores de processo se centram nas ações do/a profissional porque, numa perspetiva de responsabilização, a pessoa deve ser capaz de verificar o trabalho que com ela desenvolvemos. Por isso, todos os documentos devem ser partilhados com a pessoa e acessíveis à pessoa com quem estamos a trabalhar.

O desenvolvimento de um projeto de vida não é determinado apenas pela concretização de cada um dos objetivos operacionais, mas sim pelo próprio processo. Por isso, não nos preocupemos demasiado em atingir cada um dos objectivos - é mais um motor que nos faz avançar do que um prazo rígido.

SEE FAQ N.4

6. Trabalho em rede

Nas primeiras reuniões, tentamos recolher informações sobre a pessoa e o seu contexto de vivência. Temos em conta tanto os contactos profissionais como as relações informais, tanto "positivas" como "negativas", e tentamos recolher toda a informação no projecto individual.

Quando se trabalha com pessoas em situação de sem-abrigo, é importante recordar que a rede de apoio dessas pessoas é frequentemente muito limitada ou consiste apenas em apoio de profissionais/serviços. É importante perguntar-lhes sobre todas as pessoas que desempenham um papel nas suas vidas, tanto positivo como negativo.

A recolha de informações sobre a sua rede informal pode ser algo que pode ser adiado para mais tarde, quando a pessoa estiver numa situação mais estável, de maior confiança e não se sentir ameaçada por este pedido. No entanto, verificámos que algumas pessoas podem encarar este mapeamento como intrusivo.

VER DICAS E TRUQUES N.2 E N.3

Uma forma de utilizar o trabalho em rede no âmbito da metodologia HOOD é envolver mais a pessoa nas suas relações com os/as profissionais, convidando-os/as para reuniões, fazendo chamadas telefónicas em conjunto utilizando um altifalante e decidindo em conjunto o que o/a profissional deve dizer. Trabalhar ativamente com outros/as profissionais para os/as envolver no processo de capacitação HOOD. Além disso, reiteramos a importância de obter o consentimento da pessoa antes de partilhar a sua informação ou discutir a sua situação com outros/as profissionais. Verificámos que o envolvimento da pessoa nas suas relações com os/as profissionais da área social é benéfico para o processo de capacitação e desenvolvimento de competências.

Envolver a pessoa numa rede profissional significa envolver e informar ativamente outros/as profissionais sobre o processo de empoderamento e pedir a sua cooperação para que se consiga trabalhar em conjunto para alcançar resultados positivos para a pessoa e partilhar o significado da metodologia HOOD.

Cada pessoa tem necessidades de apoio diferentes. Algumas podem querer ser acompanhadas em todas as fases do processo, enquanto outras podem preferir mais autonomia. É importante respeitar estas necessidades e perguntar sempre às pessoas como é que elas preferem proceder.

7. Considerações sobre frequência, trabalho em equipa excesso de trabalho

Uma prática ideal seria a realização de uma ou duas reuniões semanais em que o/a profissional e a pessoa beneficiária trabalhassem em conjunto para dar seguimento aos passos acordados, ou para dar seguimento a estas ações e refletir sobre os passos já dados. Isto ajuda a tornar o plano de apoio eficaz, ajuda a pessoa a atingir os seus objetivos e a aprender com o processo em curso. Naturalmente, a frequência das reuniões varia de acordo com a situação e o momento específico de cada projeto. De três em três meses, deve ser feita uma avaliação do plano com a pessoa e com quem está intimamente envolvido/a no seu projeto de vida: que passos foram dados, o que não foi feito e porquê? Há necessidade de alterar alguma coisa no plano? A perspetiva da pessoa mudou e o projeto precisa de ser alterado para refletir isso?

O apoio diário a uma pessoa através de uma metodologia de desenvolvimento de capacidades exige que os/as profissionais tenham tempo, concentração e resiliência para o fazer. Não podem estar demasiado dispersos/as, com muitos projetos individuais; é importante atribuir recursos humanos suficientes para que a carga de trabalho seja gerível para todas as pessoas envolvidas.

Para além do trabalho direto com as pessoas, seria crucial dispor de um espaço e de um tempo em que os/as profissionais que experimentam a metodologia HOOD possam refletir sobre as suas ações e reações enquanto indivíduos e partilhá-las com toda a equipa, idealmente orientados por uma pessoa perita que possa guiar o seu olhar no processo. No HOOD, após a primeira fase de supervisão com a equipa da Universidade de Turim, também adotámos a abordagem de Intervisão: uma forma estruturada de desenvolver o apoio entre pares.

Para uma compreensão mais profunda da Intervisão, VER FERRAMENTAS E RECURSOS

3. Truques e Dicas. Aprendizagens que fizemos

Truques e Dicas. Aprendizagens que fizemos

1.1. Começámos por pensar que o HOOD funcionaria bem como uma abordagem de intervenção precoce. Passámos cedo desta intuição centrada na pessoa destinatária para uma perspetiva organizacional mais ampla. A principal conclusão que retirámos destes três anos é que **a metodologia HOOD é uma ferramenta sociopedagógica muito útil, com um potencial enorme no complemento aos projetos Housing First e Housing Led**, que são flexíveis na sua organização e prática quotidiana e não têm um prazo rígido para as soluções habitacionais que oferecem. Esta estrutura organizacional é a mais adequada porque esta abordagem à habitação social baseada nos direitos está muito em linha com os fundamentos da metodologia HOOD e proporciona a segurança física, financeira e mental para que a pessoa embarque numa viagem educativa capacitadora.

1.2. A outra face da mesma moeda é que a metodologia HOOD **não é adequada para organizações ou profissionais que tenham um papel ou um compromisso obrigatório ou prescritivo**. Não é adequada nos casos em que as pessoas beneficiárias têm de demonstrar que merecem o apoio que estão a receber e em que os padrões de desempenho e comportamento são altamente valorizados e necessários para que a pessoa continue a ser apoiada ou tenha acesso a soluções de habitação mais permanentes (por exemplo: "têm de deixar de beber para..., têm de manter um emprego estável para poderem..., etc.). O mesmo se aplica a **serviços residenciais institucionalizados, abrigos ou soluções de alojamento em que as necessidades organizacionais do contexto têm precedência sobre o direito do indivíduo à auto-determinação** e em que são impostas regras para facilitar essas necessidades organizacionais (por exemplo, respeitar horários rigorosos para entrar e sair das instalações, não serem permitidos/as convidados/as, a pessoa ter de voltar para pernoitar).

2. Desde o início do projeto HOOD, apercebemo-nos de que as emergências primárias (por exemplo, abrigo, alimentação, crises de saúde mental) **tinham de ser resolvidas antes de se poder abordar qualquer tipo de cenário de 'sonho' e de perspetiva a longo prazo.** Se alguém não tem abrigo ou tem fome, pode não ser capaz de pensar no futuro ou de fazer planos para o seu projeto pessoal. As questões de curto prazo e de risco de vida têm de ser resolvidas antes de se avançar para os objetivos de longo prazo com a metodologia HOOD. A pessoa tem de ter a segurança mental e física para, primeiro, reconhecer e, depois, expressar os seus sonhos, de modo a participar ativamente na construção do seu projeto de vida. Isto é particularmente verdade na intersecção entre o fenómeno das pessoas em situação de sem-abrigo e as questões de saúde mental, onde uma abordagem terapêutica e multidisciplinar é fortemente recomendada para complementar o enfoque sócio-pedagógico da metodologia HOOD.

3. Quando se trabalha com pessoas que vivem em situação de sem-abrigo, é essencial **estabelecer uma relação de confiança antes de se aprofundar os seus sonhos e aspirações.** A metodologia HOOD não é uma abordagem terapêutica, pelo que perguntar diretamente sobre as suas aspirações pode ser contraproducente se não existir uma relação de confiança prévia. Os/as profissionais precisam de estar conscientes de como as suas perguntas podem ser entendidas e potencialmente desencadear desconfiança em relação às/aos profissionais. Pode ser necessário adiar a discussão de sonhos e desejos até que a pessoa se sinta confortável e segura na sua relação com o/a profissional. **Construir confiança e adaptar-se a situações individuais é a chave para um apoio bem-sucedido.**

4. A construção de confiança é crucial, assim como a segurança para 'sonhar'. Sem estes elementos de base, a metodologia HOOD não pode ser implementada com êxito. No entanto, quando se **trabalha com pessoas que dormem na rua**, a confiança na boa vontade e na motivação dos/as profissionais é frequentemente muito baixa, também devido a eventuais experiências anteriores negativas com os serviços sociais. Quando lhes é apresentado abertamente um projeto de capacitação, as pessoas que dormem na rua podem tornar-se defensivas, desencadeando reações de desconfiança e até paranóicas, pondo em risco a relação que os/as profissionais das unidades de rua trabalharam arduamente para estabelecer. Por conseguinte, concluímos que o pedido explícito de participação, a longa documentação do projeto individual e a recolha da rede de pessoas devem ser feitos com muito cuidado neste contexto e, muitas vezes, nem sequer devem ser feitos. No entanto, continuamos a constatar que as ferramentas oferecidas pela metodologia HOOD, tais como a consideração da mentalidade profissional e a destituição do poder na relação, podem ser úteis para estes serviços. De um modo geral, embora a abordagem HOOD, tal como aqui apresentada, p**ossa não ser a mais adequada para as unidades de rua e para os serviços de baixo limiar, pode ainda assim oferecer conhecimentos e orientações valiosos**, quando adaptada cuidadosamente a este contexto.

5. **Ao trabalhar com jovens**, apercebemo-nos de que um ligeiro ajustamento do horizonte futuro poderia ser útil. Para algumas pessoas, mais longo e, para outras, talvez mais curto. Ao mesmo tempo, é uma altura crucial da vida em que se espera que cada pessoa se construa a si própria. As crianças que cresceram em instituições precisam ainda de mais tempo para começar a decidir por si próprias, porque sempre estiveram habituadas a adaptar-se aos pedidos dos serviços sociais e dos/as profissionais.

6. Desde cedo, identificámos a necessidade de reconhecer e discutir abertamente que as **pessoas de diferentes origens culturais** podem ter diferentes pontos de vista e atitudes em relação ao conceito de sonho. Por isso, ao aplicar a metodologia HOOD, os/as profissionais devem ter em conta a diversidade cultural e adaptar a abordagem em conformidade. Isto inclui encontrar formas de ultrapassar as barreiras linguísticas e encontrar pessoas que mediem o processo, para garantir que as pessoas possam participar plenamente e ter acesso à documentação do seu projeto individual na sua língua de origem.

7. Ao implementar o projeto HOOD, apercebemo-nos de que **temos de observar a nossa prática educativa** desde as primeiras fases e garantir que estamos lá para apoiar a pessoa e não para a substituir. De acordo com as características da pessoa destinatária, com a fase e o desenvolvimento do projeto individual, o apoio pode significar coisas diferentes. Algumas necessitarão de um acompanhamento mais próximo e outras quererão avançar de forma mais autónoma. É importante acordar sempre com a pessoa, em cada fase, como e em que medida a apoiaremos. Ao fazê-lo, podemos ajudar a pessoa a desenvolver a sua independência e confiança, assegurando ao mesmo tempo que tem o apoio necessário quando precisa.

4. FAQ

1. E SE O SONHO NÃO FOR POSSÍVEL OU REALISTA?

Ainda que o sonho não seja possível, deve ser aceite sem juízos de valor. Mesmo que não seja exequível, torna-se um motor e um objetivo, e a realidade ajudará a pessoa a reajustar o sonho, não o/a profissional. Este/a acompanha e apoia a pessoa neste processo. Isso também ajuda a manter a confiança e cria o motor de que falámos, que ajuda a pessoa a avançar para o futuro que deseja para si própria. O "Quero ser engenheiro/a", de que falámos nos exemplos da documentação pode ser um bom exemplo de um sonho improvável, não é? Talvez a pessoa nunca venha a formar-se como engenheira de pleno direito, mas entretanto, fez todo o trabalho para obter os documentos e informação necessários e, talvez, entretanto, tenha encontrado uma formação profissional que lhe desperte interesse.

2. E SE O SONHO FOR PERIGOSO?

Esta é uma preocupação/opinião do/a profissional, não necessariamente da pessoa (de facto, pode ser o seu sonho). É importante partilhar isto com a pessoa, numa perspetiva dialógica, como uma preocupação nossa, não como um facto da realidade, e depois deixar a pessoa responder. Por exemplo, o sonho de uma mulher com quem trabalhámos era ter uma família; este sonho teria exigido que ela parasse a terapia médica que era muito importante para o seu bem-estar enquanto pessoa afetada pela esquizofrenia. Os/as profissionais envolvidos/as não condenaram a escolha da pessoa, mas expressaram-lhe a sua preocupação em relação à terapia, sem deixar de acolher o seu sonho de ter uma família e de a apoiar na procura de informação e de soluções alternativas: "*Estou preocupado porque me preocupo contigo e quero que obtenhas toda a informação possível quando tomas este tipo de decisões, talvez possamos ir juntos ao teu psiquiatra e falar sobre isso?*". Exprimir as nossas preocupações desta forma permite-nos continuar a apoiar a pessoa e talvez construir um novo sonho se o primeiro acabar por se desmoronar, deixando-nos a possibilidade de ficar com a pessoa e encontrar novos sonhos: "*O que é que significa ter uma família? Quando fala sobre isso, quem vê consigo? Talvez ter filhos seja difícil neste momento, mas há outras opções?*".

O que é crucial é que a "validação da realidade" não seja dada pelo/a profissional que antecipa o resultado, mas pela própria realidade, quer seja o encontro com outro/a profissional numa posição prescritiva (por exemplo, psiquiatra, técnicos/as de habitação social, etc.), ou a pessoa que experimenta algo por si própria, apenas para descobrir que não é o que queria ou que não tem os recursos para o fazer. Só numa situação natural, em que nos é dado espaço para cometer erros graves é que o fracasso se pode tornar um mecanismo de aprendizagem eficaz que continua, ainda assim, a ser fortalecedor. Não para experimentar este limite de forma vicariante através da experiência e dos conhecimentos de um/a professional, mas para o experimentarmos por nós próprias/os. Só permitindo uma experiência genuína de fracasso e de desilusão é que podemos criar uma relação de ajuda fortalecedora, em que a pessoa pode confiar que a apoiaremos independentemente da sua decisão.

3. E SE A PESSOA MUDAR DE IDEIAS?

As mudanças repentinas de direção devem ser vistas como um elemento positivo, pois podem ser sinais de que a pessoa está a tornar-se ativa, a descobrir partes de si própria e a iniciar a autodeterminação. Por isso, devem ser apoiadas, mesmo e sobretudo quando se desviam do caminho original acordado. Isto é particularmente difícil quando sentimos que definimos o melhor caminho possível e, se não o aplicarmos, podemos até sentir que estamos a fazer um mau trabalho ou que não o estamos a fazer de todo. Mas nunca é demais sublinhar que é da maior importância deixar de tentar redirecionar ou transformar a pessoa. Isto implica mudar a sua forma de pensar e as suas atitudes, ou persuadi-la a fazer algo com que concordou antes, mas que já não quer fazer. Como já dissemos, podemos continuar a exprimir as nossas preocupações genuínas e a explicar o nosso ponto de vista de forma dialogante, não se trata de nos silenciarmos enquanto profissionais, mas temos de estar conscientes do poder que temos na relação de ajuda e evitar utilizar essas preocupações como alavanca de controlo para conduzir os projetos de vida na direção que consideramos adequada. Retirar o poder significa mudar o objetivo de promover uma determinada mudança para apoiar e permitir que a pessoa tome a iniciativa de decidir a sua direção e como lá chegar, mesmo que não concordemos com a direção que ela toma.

4. E SE NÃO ALCANÇARMOS OS RESULTADOS DEFINIDOS?

Enquanto profissionais, precisamos de sentir que estamos a alcançar resultados para sentirmos que estamos a fazer um bom trabalho. Pode parecer contra-intuitivo, mas é melhor concentrarmo-nos nas etapas do processo do que nos resultados.

É mais importante que o processo seja “facilitador” do que atingir os objetivos de amanhã (ver a pergunta acima). Por outras palavras, é o próprio processo que permite o progresso e não apenas os objetivos concretos ou a missão. Enquanto o sonho serve de motor para que a pessoa se mova em direção a um futuro diferente, o cerne da metodologia reside na forma como nos comportamos durante este processo, para que a pessoa tenha a possibilidade de adquirir um novo sentido de auto-eficácia e de controlo sobre o seu projeto de vida.

RESPONSABILIDADE: É importante reconhecer que, apesar dos esforços feitos para oferecer possibilidades e apoio a uma pessoa, pode haver alturas em que ela não avança ou muda de ideias. No entanto, enquanto profissionais, o nosso papel não é fazer escolhas pela pessoa, mas sim capacitá-la para tomar as suas próprias decisões. Ao promovermos uma relação dialógica, podemos proporcionar as condições e oportunidades necessárias para que a pessoa possa escolher por si própria. A nossa função é abrir o maior número possível de janelas, mas, em última análise, cabe à pessoa dar esse passo e ser responsável pela sua própria vida. Compreender e respeitar este princípio é essencial para criar uma relação de ajuda saudável e fortalecedora.

5. E SE A PESSOA NÃO SE ENCAIXAR NO CALENDÁRIO DO PROJETO?

Deve ser respeitado o seu processo e o seu tempo. Pode haver dificuldades com os prazos pré-determinados do projeto. É necessário negociar uma maior flexibilidade no projeto/organização e considerar o acompanhamento de uma parte do percurso da pessoa, e não de todo o percurso, para a encaminhar para um recurso novo e mais flexível.

6. COMO É QUE POSSO IMPLEMENTAR A METODOLOGIA HOOD NA MINHA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO? ?

Este kit de ferramentas é uma forma de aprender sobre esta metodologia e de ter uma noção do que pode ser uma abordagem ao trabalho social baseada nos direitos e no empoderamento. Para a pôr em prática na sua própria organização, recomendamos que embarque num programa de formação mais aprofundado, que pode incluir o contacto com parceiros HOOD. Pode encontrar os seus contactos na secção ‘Ferramentas e Recursos’.

Para responder parcialmente à sua pergunta, a abordagem mais eficaz é certamente a formação no local de trabalho. Por exemplo, começámos com uma pequena equipa em cada organização que começou a experimentar projetos-piloto sob a supervisão direta de dois especialistas em empoderamento e abordagens de capacitação para o trabalho social. Depois de esta primeira equipa ter começado a trabalhar e a testar, após um ano e meio de prática, supervisão direta e reflexão contínua, as equipas originais estavam prontas para levar a mudança desejada a outros/as profissionais e equipas dentro da sua própria organização, organizando eventos de formação interna e nova formação no local de trabalho para alcançar ainda mais profissionais: criando novas equipas em que a pessoa perita era aquela que tinha participado na fase piloto original.

5. Recursos e Ferramentas Práticas

Eis alguns recursos para uma compreensão mais profunda da metodologia HOOD, do sítio Web hoodproject.org

Sobre a metodologia HOOD:

• **FACTSHEET 1, "Introdução HOOD":** breve descrição do projecto HOOD *

• **FACTSHEET 4, "A metodologia HOOD: o co-planeamento capacitante com pessoas em situação sem-abrigo"**: visão geral da metodologia de co-planeamento pedagógico adaptada para a área das pessoas sem-abrigo *

• **BITES n.1 - n.7**: breves documentos sobre os pilares do co-planeamento capacitante *(Inglês)*

• **BITES n.9, n.10**: experiências em curso de co-planeamento capacitante com pessoas com deficiência em Itália *(Inglês)*

• **BITE n.13**: perspetiva das pessoas sem-abrigo sobre a metodologia HOOD *(Inglês)*

• **BITES n.15 and n.16:** deias e reflexões resultantes do trabalho em parceria transnacional de implementação da metodologia HOOD *(Inglês)*

• **RELATÓRIO "Enabling Co-planning and Open Dialogue: review of the literature"**:revisão da literatura disponível sobre a abordagem co-planeamento capacitante e práticas dialógicas *(Inglês)*

• **RELATÓRIO "IO2 Intermediate Toolkit on Enabling Co-planning and Open Dialogue"**: documento que apresenta os fundamentos teóricos da metodologia HOOD e descreve todos os passos adoptados no projecto HOOD para testar e adaptar a abordagem abordagem do co-planeamento capacitante *

• **RELATÓRIO "LTTA description of the activities organised"**: descrição detalhada das actividades e conteúdos da formação sobre a abordagem co-planeamento capacitante realizada em Turim em 2021 *(Inglês)*

• **RELATÓRIO "IO1 Grid of organisations' power elements"**: grelha sobre elementos de poder de serviços e organizações *

• **Epale Journal, "Per un welfare delle aspirazioni"**: artigo científico sobre a metodologia HOOD *(Italiano)*

• **Secondo Welfare Magazine, "Lavorare con il desiderio"**: artigo sobre a metodologia HOOD *(Italiano)*

• **Projekt Udenfor Journal, "Empowerment i praksis"**: artigo sobre a metodologia HOOD (Dinamarquês)

• **Som singulars, "Presentem HOOD"**: artigo sobre a metodologia HOOD (*Catalão*)

• **VIDEOCAST #1 - #5**: Vídeos sobre os pilares do co-planeamento, pelo Centro Studi DiVI, Universidade de Turim *(Italiano, com legendas disponíveis em todas as línguas HOOD)*

• **VIDEOCAST #8 - #11**: Vídeos sobre as perspetivas dos assistentes sociais no projecto HOOD *(várias línguas, com legendas disponíveis em todas as línguas HOOD)*

Sobre a abordagem de intervisão no projeto HOOD:

• **FACTSHEET 3, "Intervision"**: sobre a metodologia de intervisão adaptada no projeto HOOD *

• **BITES n.11, n.12**: breves documentos sobre a altervisão, uma abordagem da intervisão, desenvolvida pelo Professor Luigi Gui (*Inglês*)

• **VIDEOCAST #12 - #17***:* descrição da abordagem de Altervisão, pelo Professor Luigi Gui, da Universiddae de Trieste *(Italiano, com legendas disponíveis em todas as línguas HOOD)*

** disponível em todas as línguas HOOD)*

Contactos dos parceiros HOOD

Contactos dos parceiros HOOD

• Centro Studi DiVI, UNITO, Turim
centrostudi-divi@unito.it
www.centrostudidivi.unito.it

• CESIS, Lisboa
cesis.geral@cesis.org
www.cesis.org/pt

• Fondazione Ufficio Pio, Turim
info@ufficiopio.it
ufficiopio.it

• Klimaka, Atenas
central@klimaka.org.gr
www.klimaka.org.gr

• Projekt Udenfor, Copenhaga
info@udenfor.dk
udenfor.dk

• SJD Serveis Socials Barcelona
serveissocialsbarcelona.comunicacio@sjd.es
www.sjdserveissocials-bcn.org

Esperamos que este toolkit lhe dê ferramentas para repensar o trabalho social a partir de uma perspetiva de capacitação, para promover transformações na sua organização, ou mesmo apenas para despertar a sua curiosidade sobre a Co-planeamento Capacitante. Para saber mais, não hesite em contactar-nos! No HOOD usamos uma abordagem dialógica... estamos sempre disponíveis para conversar com quem demonstrar interesse!

“O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflete apenas as opiniões dos/as autores/as, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida

homeless's open dialogue

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Eu project by

Partners

Fondazione Ufficio Pio

PROJEKT udenfor

Κλίμακα
Φορέας Ανάπτυξης Ανθρώπινου & Κοινωνικού Κεφαλαίου για την Αντιμετώπιση του Κοινωνικού Αποκλεισμού

UNIVERSITÀ DI TORINO

CENTRO DE ESTUDOS PARA A INTERVENÇÃO SOCIAL

SJD
Sant Joan de Déu
Serveis Socials · Barcelona

Associates

FEANTSA

fio.PSD

HOGAR SÍ FUNDACIÓN RAIS

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

www.hoodproject.org

Project No. 2020-1-IT02-KA204-079491