

一、什么是赋权

赋权泛指给予人梦想，希望，勇气，唤醒人类与生俱来的生存力量的行为。

所有人都拥有与生俱来的优秀能力。

并且能够在一生中发挥，运用这种优秀的能力。

引导人的这种能力的行为即赋权。个体的潜在活力与可能性好似泉涌，所以称之为“湧活”（赋权的日文）。

在医疗和福祉的实践中，通过引导个体与生俱来的潜在能力，使其表面化来提高人们的生活质量和社会的发展水平。此外，在企业或集团中，可以巧妙的引导个体员工的活力与能力，使其成为员工自我成长和社会发展的原动力。这就是组织，集团以及人类所追求的赋权。

赋权的八大原则：

- (1) 由当事者选择目标；
- (2) 当事者拥有主导权和决定权；
- (3) 由当事者来思考问题点和解决方法；
- (4) 以学习新知识和赋予更大的力量为契机，当事者来分析失败和成功；
- (5) 为了行动转型，由当事者和专业人员两者共同发现自身内部的强化因子，使之增强；
- (6) 在解决问题的过程中，促进当事者的积极参与，增强个人责任感；
- (7) 充实支撑问题解决过程的网络和资源；
- (8) 提高针对当事者福祉的欲望。

二、赋权相乘模型

对于赋权而言，有自己赋权(Self-empowerment)，同伴赋权(Peer-empowerment)和地域/组织赋权(Community-empowerment)三个种类。

使其三者之间组合利用，能够实现更加有效的赋权



这被称为赋权相乘模型。

三、实现赋权的八项指标

为了实现赋权，我们需要满足八个条件。以下是判断是否满足条件的评价指标。

(1) 共感性(Empathy)

在成员之间，或者说是成员之间对于项目的共感性到什么程度呢？
有或者没有，或者说是局限性的还是可发展性的呢？

(2) 自我实现性(Self-actualization)

各位成员感觉到了多大的自我实现呢？

(3) 当事者性(Intersectral)

各位成员是将项目当成自己切身的事情还是别人的事情呢？

(4) 参与性(Participation)

各位成员感受到了多大的参与性呢？

(5) 平等性(Equity)

参加者对于项目内容以及回馈的把握性是否平等呢？

(6) 战略多样性(Multi-strategy)

不仅仅是一个方案，是否组合了多种战略来推行项目呢？

(7) 活用性(Contextualism)

即使参加者或者环境变化了，项目是否能够继续顺利推行呢？

(8) 可持续性(Sustainability)

项目是否能够稳定地推行下去呢？

四、赋权指导模型的要点（方案模型）

有根基的赋权发展，必须要在目标的各个发展阶段，在必要的领域确实地执行赋权方案。

赋权指导模型将赋权的必要技能，在不同的阶段，不同的领域明确地用图表形式表现出来。将对象的不同发展时期，划分为不同的“阶段”，而后将必要把握的要点根据阶段不同整理为“领域”。这就成为了“方案模型”（创造阶段，适应阶段，维持阶段，发展阶段）并且为世界各国所采用（参考文献 5）。

在赋权应用中，把握发展变化的状况是极为重要的。时刻保持“创造”“适应”“维持”“发展”的四个阶段意识，促进当事者的参加性能够更有效地实现赋权。

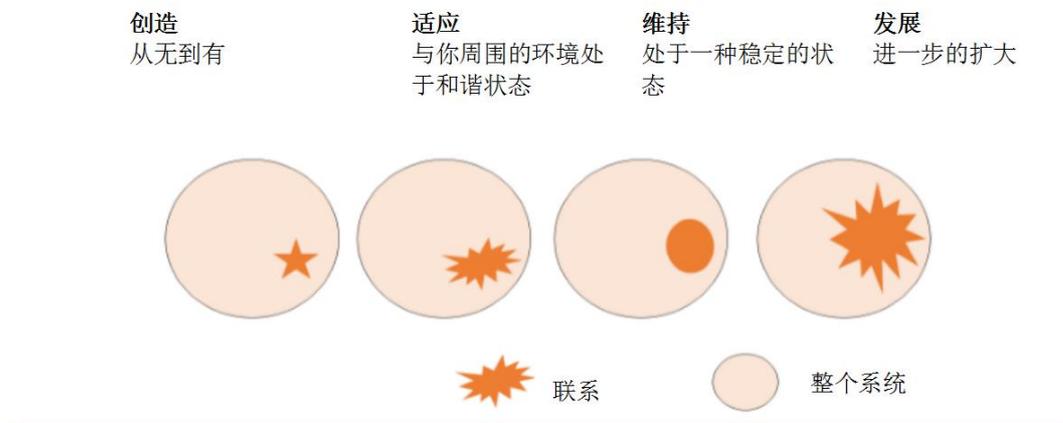


表 4-1 赋权发展的几个步骤(Anme & McCall. 2008)

五、赋权支援策略设计图

制定赋权的行动策略时，为了反映当事人的需求和意愿，灵活运用“赋权支援设计图”。这个模型的特点是可以明确展示项目的理论和依据，例如所制定的目标和策略对项目起的有益作用。伦理上明确判断项目成功与否 whether，所用方法 how 和依据 why。

可按照以下六个步骤有序地进行整理：

- 第一步：期待达到的成果
- 第二步：现状
- 第三步：背景
- 第四步：影响当前问题点、课题和背景的因素
- 第五步：改变影响因素的支援策略
- 第六步：依据

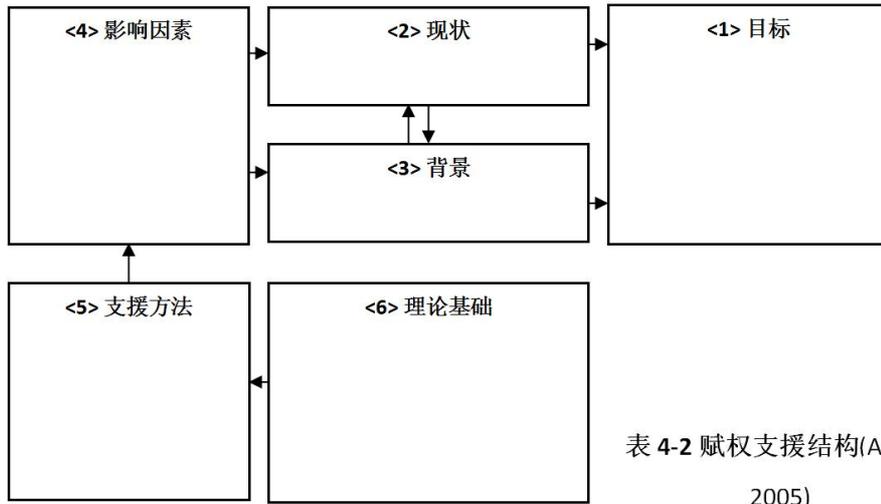


表 4-2 赋权支援结构(Anme, 2005)

六、 赋权的七个要点

- (1) 明确目标, 聚焦价值;
- (2) 体会过程, 享受其中的关联性;
- (3) 将亲近感、刺激感等共鸣网络化;
- (4) 愉悦地参与其中;
- (5) 不刻板, 灵活多变的参与形式;
- (6) 面向未来, 时刻瞩目于发展;
- (7) 评价活动的意义。