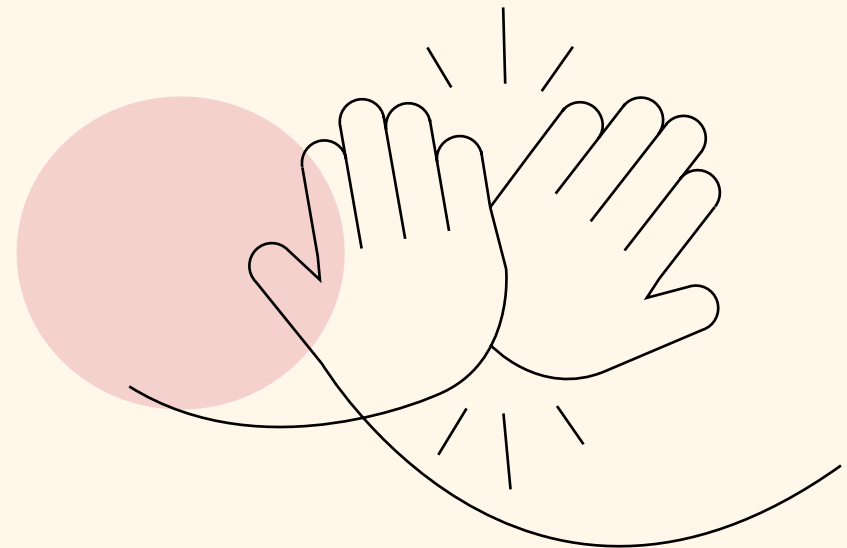


Ígrundun sem aðferð til að vinna
með siðareglur í æskulýðsstarfi
í Eistlandi, Ástralíu og á Íslandi:
Hagnýtur leiðarvísir



Höfundar

Tim Corney

Ilona-Evelyn Rannala

Árni Guðmundsson

Kristi Jüristo

Hulda Valdimarsdóttir

Martti Martinson

Heili Griffith

Salome Šakarašvili

Guðmundur Ari Sigurjónsson

Sérstakar þakkir fær Jane Hickey

Yfirllestur og ráðgjöf

Rachael Horsford

Íslensk þýðing

Eygló Rúnarsdóttir og Nilsína Larsen Einarsdóttir

Hönnun

Helen Puistaja, Disainistuudio Ruum 414

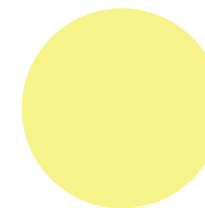
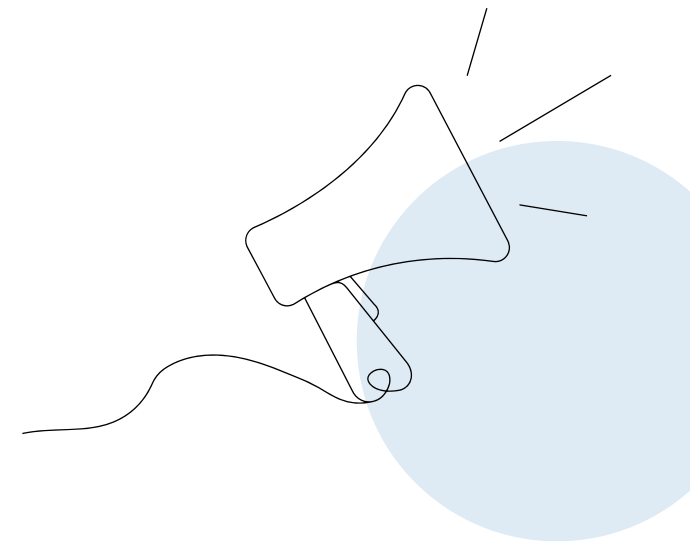
Tilvísun sem mælt er með

Corney, T, Rannala, I, Guðmundsson, A, Jüristo, K, Valdimarsdóttir, H, Martinson, M, Griffith, H, Šakarašvili, S & Sigurjónsson, GA. 2022. *Ígrundun sem aðferð til að vinna með siðareglur í Eistlandi, Ástralíu og á Íslandi: Hagnýtur leiðarvísir, (103). Victoria háskóli, Samtök æskulýðsstarfsfólks í Eistlandi og Félag fagfólks í frítímaþjónustu.*

Þessi rannsóknarskýrsla (IO3) er ein af þremur afurðum Erasmus+ verkefnisins „Að styrkja fagmennsku í æskulýðsstarfi með siðareglum“.

ISBN

978-9935-25-251-7



enk.ee | Estonian Association
of Youth Workers

fff Félag fagfólks
í frítímaþjónustu

VICTORIA UNIVERSITY
MELBOURNE AUSTRALIA

YWA
YOUTH WORKERS' ASSOCIATION

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

This project has been funded with support from the European Commission Erasmus+ programme. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Afritun, dreifing og notkun á
efninu er leyfð sem fremi að
heimildar sé getið.

2022

Efnisyfirlit

Inngangur	4	Ígrundandi starfshættir í æskulýðsstarfi	19
Bakgrunnur að siðareglum	5	Inngangur	19
Æskulýðsstarf og fagvæðing	5	Hvað er ígrundun í starfi?	20
Hvað eru siðareglur?	6	Ígrundun í starfi og reynslumiðað nám	20
Siðareglur og öryggi ungs fólks	7	Hvað er ígrundun í starfi þar sem unnið er með fólki?	21
Siðareglur og öryggi og vernd æskulýðsstarfsfólks	7	Hvernig er ígrundun nýtt í æskulýðsstarfi?	22
Siðareglur sem samstaða fagsins	8	Ígrundun í starfi með leiðsögn	22
Siðareglur og fagleg gildi	8	Spenna og hindranir við ígrundun	22
Siðareglur og mannréttindi	9	Stýrð eða leidd ígrundun	23
Siðareglur - Samanburður milli þriggja landa	10	Líkön um leidda ígrundun	23
Tafla með samantekt á líkindum og mun	13	Skrif sem ígrundun í starfi	24
Samantekt	14	Verkfæri til ígrundunar	25
Siðareglur íslensks æskulýðsstarfsfólks	14	Tilviksrannsóknir	26
Siðareglur í eistnesku æskulýðsstarfi	15	Áströlsk tilviksrannsókn og ígrundun númer 1	26
Viktoríufylki í Ástralíu - Siðareglur í starfi	16	Áströlsk tilviksrannsókn og ígrundun númer 2	29
Samanburður á siðareglum	17	Eistnesk tilviksrannsókn númer 1	33
Líkindi	17	Eistnesk tilviksrannsókn númer 2	36
Munur	17	Íslensk tilviksrannsókn og ígrundun númer 1	38
		Íslensk tilviksrannsókn og ígrundun númer 2	41
		Heimildaskrá	42



Inngangur

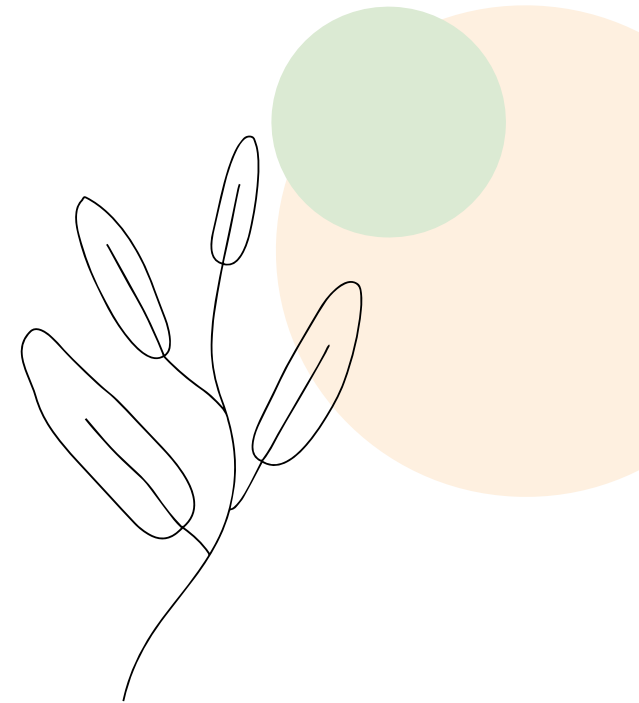
Hvatinn að leiðarvísi í þessari Rannsóknarskýrslu 3 (IO3) er sú þörf sem lýst er í niðurstöðum í Rannsóknarskýrslu 1 og Rannsóknarskýrslu 2 fyrir úrræði til að styðja við og efla innleiðingu og notkun siða- og starfsreglna (e. codes of ethics and practice - CEP). Rökstuðningurinn byggir á svörum þátttakenda í rannsókninni sem telja að úrræði eða leiðarvísir muni styðja æskulýðsstarfsfólk og æskulýðssamtök við að nota siða- og starfsreglur í daglegu starfi. Gert er ráð fyrir að regluleg notkun og ígrundun á siða- og starfsreglum muni auka vitund og þekkingu á grunnþáttum siða- og starfsreglna, hafi mótandi áhrif á æskulýðsstarf (e. youth work) og styrki í kjölfarið vegferð ungs fólks.

Markmið leiðarvísis í rannsóknarskýrslu 3 er að:

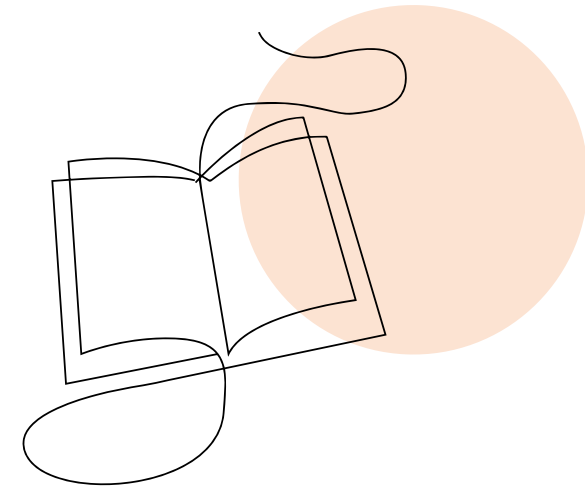
- styðja við „ígrundandi starfshætti“ sem mikilvægt hugtak fyrir æskulýðsstarf
- auðvelda notkun siðareglna/starfsreglna sem verkfæri til ígrundunar í starfi
- styðja við notkun siðareglna og innleiðingu þeirra við daglegar ákvarðanir í æskulýðsstarfi (fyrir einstaka æskulýðsstarfsmann, leiðtoga og teymi og stjórnendur í þjónustu við ungt fólk).

Með leiðarvísinum er mótaður sameiginlegur grunnur og bornar saman starfs- og siðareglur landanna þriggja, hugmyndin um ígrundandi starfshætti er kynnt og færð rök fyrir notkun þeirra með siða- og starfsreglum í æskulýðsstarfi. Að auki er leiðarvísirinn hagnýtt verkfæri til að aðstoða við að beita siða- og starfsreglum og inniber tvær tilviksrannsóknir eða dæmisögur frá hverju þáttökulandi. Þessar dæmisögur byggja á því að beita siða- og starfsreglum í sérstökum aðstæðum sem æskulýðsstarfsfólk stendur frammi fyrir

í ákveðnu samhengi með tiltekna hópa ungs fólks. Ein af dæmisögum frá hverju landanna þriggja leggur áherslu á mannréttindi. Þátttakendur í þessum dæmisögum munu glíma við mannréttindamálin út frá sjónarhóli ungs fólks (sem er lykilatriði í æskulýðsstarfi) og tryggja að æskulýðsstarfsfólk vinni að hagsmunum alls ungs fólks.



Bakgrunnur að siðareglum



Æskulýðsstarf og fagvæðing

Sem hluti af fagvæðingarferlinu verða siða- og starfsreglur sífellt mikilvægari fyrir æskulýðsstarf. Ástralska fagstaðlaráðið skilgreinir starfsgrein sem „þjálfaðan hóp einstaklinga sem fylgja siðferðilegum stöðlum“ (2021, bls. 6). Um þessar mundir eru stjórnvöld og stofnanir víða um heim að hvetja til fagvæðingar æskulýðsstarfs og þróun siða- og starfsreglna. Í nýlegri skýrslu, Umræður í Evrópu um æskulýðsstarf 2015–2020, er lögð áhersla á fagvæðingu og í Æskulýðsáætlun Samveldisins sem nær til 54 landa hefur náðst samkomulag um aðgerðaáætlun til að fagvæða æskulýðsstarf, þar á meðal að styðja við stofnun fagfélaga, þjálfunar- og menntaáætlana til prófgráðu, þróunar starfsviðmiða og starfsreglna.

Það hvernig hugtök eins og „fagvæðing“ og „fagmennska“ eru skilgreind getur verið gagnlegt til að skilja samhengi og hlutverk siða- og starfsreglna í fagstarfi. Samkvæmt Horn (2016) er fagvæðing tvíþætt ferli þess að starf verður að fagi og einstakur starfsmaður verður fagmaður. Þessir þjálfuðu sérfræðingar lúta sameiginlegum viðmiðum með siða- og starfsreglum til að tryggja samræmi og gæði þjónustu við þá sem hana þiggja (Horn 2016). Þetta er oft gert með faglegri þróun, faglegu eftirliti, aðild að fagfélagi og starfi undir merkjum faglegra siðareglna/ starfsreglna/viðmiða (Horn 2016).

Hvatning til fagvæðingar æskulýðsstarfs og notkun á siða- og starfsreglum er mikilvæg fyrir stjórnvöld og fjármögnunaraðila til að:

- tryggja öryggi ungs fólks og æskulýðsstarfsfólks
- tryggja gæði æskulýðsstarfs, þjónustu og verkefna
- auka skilvirkni og framleiðni í æskulýðsstarfi, árangur skýrari, góð nýting á fjármagni
- eftirlit með fagstéttum — þegar þær hafa verið auðkenndar og þeim komið á fót er auðveldara að stýra þeim
- stýra áhættu, þar sem þjónusta stjórnvalda/ félagasamtaka hafa verið til rannsóknar í dómsmálum.

Æskulýðsstarfsfólk getur að einhverju leyti deilt áhuga stjórnvalda og fjármögnunaraðila til fagvæðingar, svo sem varðandi öryggi ungs fólks og starfsfólks og að tryggja gæði starfsþjálfunar og þjónustu fyrir ungt fólk. Hins vegar getur hvatinn fyrir æskulýðsstarfsfólk til

Þess að nota siða- og starfsreglur verði ólíkur hvatans hjá fjármögnunaraðilum. Æskulýðsstarfsfólk getur nýtt siðareglur til þess að:

- skapa sameiginlega sjálfsmynd og tilgang
- mynda faglegt tengslanet og samstöðu
- viðurkenna og vernda einstakt gildi tiltekins starfs
- koma á og móta grundvöll fyrir tiltekið starf
- auka faglega þekkingu og færni (þ.e. faglega þróun)
- móta og stjórna starfsemi
- aga starfsfólk.

Faglega staðlaráðið (e. The Professional Standards Council) (2021) leggur til að fagstétt sé ákveðin hópur skipulagðs og auðkennanlegs starfsfólks sem aðhyllist tiltekna siðferðilega staðla sem byggja á sérstökum og viðurkenndum þekkingargrunni. Styrkur þessara staðla felst í skjalfestri sögu, afmörkuðu rannsóknasviði, ritrýndri útgáfu og fjölda prófessora í háskólum og eru styrktir enn frekar með skýrum og undirliggjandi gildum sem eru felld inn í skilgreiningar og viðurkennda starfshætti sem stuðla að félagslegum ávinningi eða „gæðum“. Þessar reglur eru kenndar og verða merkingarbærar með því að veita viðurkennda háskólamenntun og þjálfun sem er samþykkt af viðurkenndum fagaðilum og/eða stjórnvöldum. Þessi þjálfun, sem leiðir til viðurkenndrar gráðu, felur í sér nám þar sem þekkingu á siðareglum er samþætt við hagnýtingu þeirra og starfsþjálfun fyrir fagstarf. Siða- og starfsreglur faghópsins og viðmið eru þróuð af starfsfólki stéttarinnar sjálfrar og eru samþykkt af fagaðilum, atvinnulífi og stjórnvöldum. Þessar reglur

skilgreina mörk fagstarfs, setja starfsfólki verklagsreglur og viðmið og tryggja gæði og staðla í starfi, óháð því hvort um er að ræða launað eða ólaunað starf.

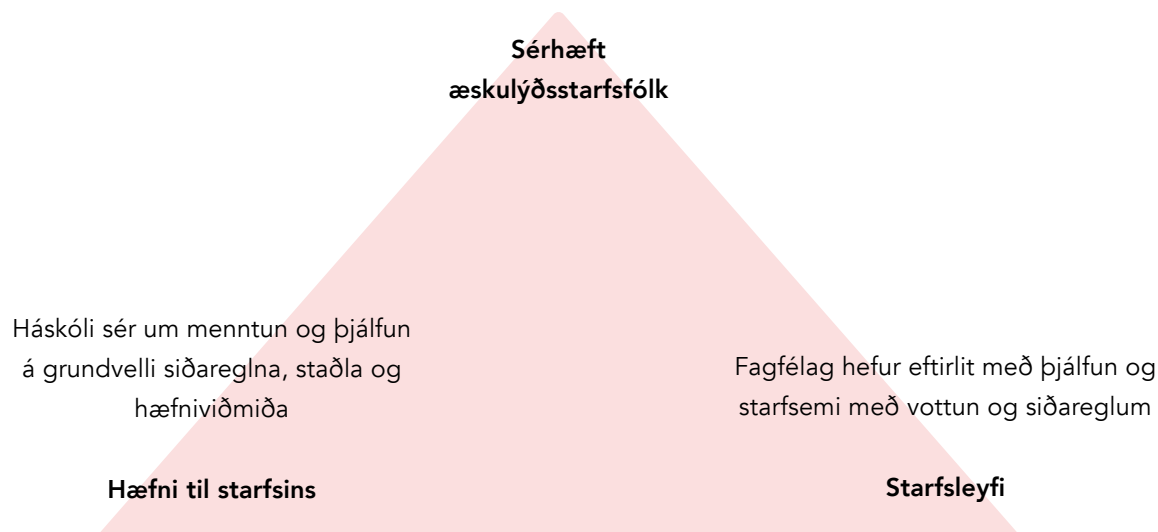
Skýringarmyndin hér að neðan sýnir tengsl faglegs æskulýðsstarfs, menntunar og þjálfunar til faglegra starfa og reglugerðar fagfélaga um starfshætti sem tengjast siða- og starfsreglum.

Siða- og starfsreglur geta tryggt aðild að starfstétt, sem eflir sameiginlega sjálfsmynd, sögu og samstöðu. Siðareglur hvetja til áframhaldandi fræðslu og þróunar um notkun og beitingu þeirra. Þær er hægt að nota til að stjórna starfsemi með því að setja mörk og greina starfsemi sem gengur gegn siðareglum. Slíkar reglur byggja upp traust á gæðum starfseminnar hjá notendum þjónustunnar og gerir vinnuveitendum kleift að ráða æskulýðsstarfsfólk í góðri trú. Að auki geta

stjórnvöld og félagasamtök fjármagnað æskulýðsstarf í trausti þess að niðurstaðan byggji á samræmdri nálgun. Siðareglur auka notkun staðla hvað varðar starfshætti og faglegra menntun og þjálfun, auka traust og tryggja gæði, hæfni starfsfólks og öryggi ungs fólks.

Hvað eru siðareglur?

Margar fagstéttir þróa siða- og starfsreglur til að móta samþykktan staðal eða verklag fyrir fagstarf sem byggir á grunngildum og meginreglum fagsins. Siða- og starfsreglur, sem venjulega eru þróaðar af hópi sérfræðinga, innihalda hugmyndafræðilegar meginreglur sem eru þróaðar af fagstéttinni til að skilgreina siðferðileg viðmið stéttarinnar og leiðbeina starfsfólki við framkvæmd þeirra (Barwick 2006; Outten 1991, bls. 8). Fólk innan fagsins er sammála um að fylgja þessum meginreglum vegna þess að þær byggja



á almennum gildum og viðhorfum sem eru kjarni fagsins sjálfs (Outten 1991, bls. 8). Reglurnar færa starfsfólki verklag til að hjálpa þeim að takast á við hugsanleg siðferðileg álitamál í algengum aðstæðum. Þannig geta siða- og starfsreglur nýst fagfólki sem tæki til að auka meðvitund sína um siðferðileg vandamál og auka skilning þess á því hvernig eigi að innleiða siðferðilega og örugga starfshætti í hagnýtu samhengi. Helst ættu þessir starfshættir að tryggja öryggi bæði starfsfólks og ungs fólks.

Breska æskulýðssambandið (e. National Youth Agency - NYA) hefur gefið út yfirlýst grunnviðmið (e. statement of principles) sem er ætlað að vera leiðbeinandi fyrir æskulýðsstarfsfólk og „vera grundvöllur fyrir rökræður og samtal um siðferðilega þætti í starfi“ (NYA 2004, bls. 2). Viðmiðin eru ekki hönnuð til þess að vera reglugerð þar sem fylgst er með æskulýðsstarfsfólki og þeim „sagt hvað á að gera“, né eru þau hönnuð sem staðlar sem þarf að fylgja í einu og öllu. Þess í stað eru þau „upphafsreitur til að lista upp viðtækar meginreglur siðferðilegrar framgöngu í starfi“ (NYA 2004, bls. 2) og miðar að því að styðja við þróun „siðferðisvitundar og hvetja til ígrundunar sem grundvöll siðferðilegrar framgöngu“ (NYA 2004, bls. 2).

Í öðrum starfsgreinum en æskulýðsstarfi geta siða- og starfsreglur verið allt frá einnar síðu skjali með punktum sem útlista siðferðilega framgöngu, hugsun og gildi (Surrey County Council 2006), til handbókar með faglegum stöðlum sem þarf að fylgja (Barwick 2006). Sumar fagstéttir setja siða- og starfsreglur fram sem valfrjáls og sjálfstæð viðmið, á meðan siða- og

starfsreglum annarra er framfylgt sem mikilvægum kröfum til starfsins eða með reglugerðum stjórnvalda (Child Safety Commissioner 2006; Barwick 2006).

Siðareglur og öryggi ungs fólks

Ungt fólk er kjarninn í æskulýðsstarfi og að tryggja öryggi þess og vellíðan er eitt af meginmarkmiðum geirans. Þetta felur ekki aðeins í sér að aðferðir og viðfangsefni æskulýðsstarfsins séu örugg fyrir ungt fólk heldur einnig að leitast er við að skapa umhverfi þar sem ungt fólk getur verið hluti af (og tekið þátt í) eigin samfélagi (NYA 2004). Í Ástralíu krefjast lög um velferð og öryggi barna í Viktoríufylki frá 2005 (bls. 6) að allir þeir sem sjá um börn (allt að 18 ára) setji „öryggi, heilsu, þroska, menntun og vellíðan“ barnsins að sínu „æðsta forgangsverkefni“. Siðareglur bjóða æskulýðsstarfinu upp á virka leið til að tryggja öryggi ungs fólks.

Í æskulýðsstarfi veita siðareglur ungu fólki vernd, þar sem þær setja staðla sem skilgreina „fagleg mörk, siðferðilega hegðun og ásættanleg og óásættanleg samskipti“ (Child Safety Commissioner 2006, bls. 11). Þetta er skýrt og þarf að vera í fararbroddi í öllum ákvörðunum sem teknar eru varðandi ungt fólk (Child Safety Commissioner, bls. 11). Hvatt er til sköpunar og einstaklingsmiðunar í æskulýðsstarfinu með innleiðingu á siða- og starfsreglum, þar sem þær færa æskulýðsstarfsfólki verklag til að þróa nýjar starfsaðferðir sem miðast við siðferðilegar ákvarðanir og hagsmuni ungs fólks.

Gagnsæi er mikilvægur þáttur í að tryggja öryggi ungs fólks í æskulýðsstarfi. Siðareglur stuðla að þessu með því að skapa umhverfi þar sem starfsfólki eru settir staðlar um hegðun og siðferði. Æskulýðsstarfsfólk getur notað þessa staðla til að upplýsa um daglega starfshætti sína og efla öryggi og vellíðan ungs fólks. Þar sem nauðsyn krefur getur fagvettvangurinn notað þessa staðla til að láta starfsfólk axla ábyrgð á gjörðum sínum. Að skapa skýr fagleg mörk er leið til að tryggja öryggi ungs fólks í æskulýðsstarfi. Nánar tiltekið verða tengsl ungs fólks og æskulýðsstarfsfólks alltaf að vera fagleg. Æskulýðsstarfsfólk er í valdastöðu og getur notað vald sitt til að tala fyrir þörfum ungs fólks. Þetta vald er notað í gegnum samfélög, stofnanir og stjórnvöld og getur skapað ójöfn tengsl. Æskulýðsstarfsfólk er hvatt til að nota siða- og starfsreglur til að stýra valdaójafnvægi og forðast að skerða vald eða jaðarsetja ungt fólk (Sercombe 2004; Child Safety Commissioner 2006). Eins og Sercombe (2004, bls. 3) segir, „vald spillir, og æskulýðsstarfsfólk er alls ekki ónæmt“. Þannig verður æskulýðsstarfsmaðurinn að tryggja að unglingnum sé ekki misboðið og hann njóti góðs af faglegu sambandi (Sercombe 2004; YAPA 2005).

Siðareglur og öryggi og vernd æskulýðsstarfsfólks

Siðareglur geta hjálpað til við að vernda öryggi æskulýðsstarfsfólks með því að útlista skýr viðmið varðandi hegðun starfsfólks. Sterk leiðarljós varðandi þætti eins og siðferðilega hegðun, mörk og ásættanleg tengsl tryggja að allir innan geirans bjóði ungmennum

og sjálfum sér í sífellu öruggt umhverfi. Siða- og starfsreglur auðvelda eftirlit með slæmum starfsháttum, þar sem hægt er að byggja ásanir um slíkt á skýrum stöðlum og færa geiranum, jafningjum og vinnuveitendum verklagsreglur til að gagnrýna slíka frammistöðu eða hegðun sem er í andstöðu við þessa staðla. Ennfremur setja siða- og starfsreglur viðurkennd meginviðmið til að byggja á og efla menntun og þjálfun æskulýðsstarfsfólks í samræmi við samþykktan staðal (Barwick 2006; Child Safety Commissioner 2006).

Siðareglur geta einnig sett viðmið þegar taka þarf siðferðilegar ákvarðanir í aðstæðum þar sem siðferðileg lausn er erfið. Ekki er hægt að taka allar ákvarðanir utan hefðbundins dagvinnutíma og oft þarf að taka ákvarðanir í æskulýðsstarfi fljótt og undir töluverðu álagi (YAPA 2005). Þetta getur sett bæði ungmennið og starfsmanninn í hættu. Leiðbeinandi reglur geta hjálpað æskulýðsstarfsfólki að grundvalla skýrari siðferðilegar ákvarðanir sem vernda bæði ungmennið og æskulýðsstarfsfólkið sjálft. Á heildina litið geta siða- og starfsreglur stuðlað að öryggi starfsmannsins með því að setja skýrar leiðbeiningar um hvað er ásættanleg hegðun, vinnubrögð og sambönd (Child Safety Commissioner 2006).

Siðareglur sem samstaða fagsins

Mörg æskulýðssamtök hafa komist að því að ríkisstyrkir krefjast þess að þau verði virkir umboðsmenn hins opinbera, fjármögnunarfyrrkomulag breytist úr styrkjum í samninga um þjónustu. Þar sem æskulýðssamtök treysta í auknum mæli á stjórnvöld og aðra

fjármögnunaraðila til að lifa af, eykst vald stjórnvalda til að þrýsta markmiðum á æskulýðsstarfsfólk með fjármögnunarsamningum (Sercombe 2004; Barwick 2006). Mikilvægur þáttur í þróun siða- og starfsreglna er að þær gera hópi sérhæfðs starfsfólks kleift að þróa og skilgreina sína eigin faglegu staðla, frekar en að láta stjórnvöld eða fjármögnunaraðila ákveða þetta fyrir þau. Siða- og starfsreglur geta einnig veitt dýrmætan grunn til að færa rök gegn álögðum skuldbindingum og væntingum frá stjórnvöldum og fjármögnunaraðilum (Sercombe 2004).

Þó mikilvægt sé að halda í fjölbreyttar aðferðir í æskulýðsstarfi, gerir tilvist siða- og starfsreglna æskulýðsgeiranum kleift að hafa sameinaða og faglega rödd. Fagleg staða gefur sérhverri starfsgrein aukið vald til að tala fyrir þörfum þeirra sem hún þjónar. Skortur á faglegri stöðu æskulýðsstarfsfólks getur oft leitt til þess að þekking þeirra og sérhæfing er hunsuð af öðru fagfólki. Þetta getur haft skaðleg áhrif á afkomu ungs fólks þar sem hæfni æskulýðsstarfsfólks til að starfa sem málsvarar er hindruð (Sercombe 2004; 2010). Vald æskulýðsstarfsfólks til að tala sameiginlega sem faggrein fyrir ungt fólk getur einnig minnkað með tilvist fjölbreyttra starfshátta og skorts á sameiginlegri faglegri stöðu (Grogan 2004; Barwick 2006). Traustur siðferðilegur grundvöllur hjálpar æskulýðsgeiranum að vera ekki aðeins skilvirkari málsvari fyrir ungt fólk heldur einnig að hafa áhrif á og auðvelda breytingar á samfélaginu og stefnu stjórnvalda (Barwick 2006).

Þess vegna kemur það æskulýðsstarfinu til góða að til séu samþykktar leiðbeiningar, meginreglur og grunngildi og að öllu æskulýðsstarfsfólki sé veitt nauðsynleg þjálfun í að þróa og innleiða siðferðilega starfshætti (Grogan 2004). Menntaáætlanir og fagleg þróun geta byggt á siða- og starfsreglum, þar sem þær bjóða upp á samþykktan staðal og verklagsreglur. Með því að útlista grunngildi og meginreglur veita siða- og starfsreglur stökkpall til að tryggja að æskulýðsvettvangurinn haldi gæðastöðlum í þjálfun og menntun. Þau gildi, þekking og færni sem felast í siða- og starfsreglum er hægt að nota til að þróa árangursríkar þjálfunaráætlanir (Bessant 2004; Grogan 2004). Verklagsreglur sem kenndar eru með menntun og þjálfun munu þannig flæða í gegnum alla faggreinina og leggja grunn að faglegum vinnubrögðum æskulýðsstarfsfólks og hafa áhrif á stefnumótun í geiranum.

Siðareglur og fagleg gildi

Æskulýðsstarf byggir á ákveðnum gildum (Corney 2004a og b). Saga þess kortleggur ekki aðeins þessi sameiginlegu gildi og hvatann fyrir starfinu heldur hefur áhrif á þróun æskulýðsstarfs til framtíðar. Sapin (2013) er sammála Maunder (1990) um að æskulýðsstarf sem faggrein byggir á gildum og að sérkenni þess og meginreglur sem birtast í siða- og starfsreglum séu gildisdrifnar. Roberts (2009, bls. 3) bendir á að það sem geri æskulýðsstarf að „fagi“ sé að starfsfólk byggir á gildum við sjálfstæða ákvarðanatöku þegar aðstæður eru óljósar eða flóknar og valmöguleikar óljósir. Rannsóknir á háskólanámi

og þjálfun æskulýðsstarfsfólks (Corney 2004a og b) sýna að gildi eru innbyggð í menntaferlinu, námskrá og kennslufræði. Rannsóknir á starfshvötum æskulýðsstarfsfólks (Corney 2010; Sutcliffe 2021) sýna að gildi eru óaðskiljanlegur þáttur í æskulýðsstarfi. Maunders (1990) komst að því að æskulýðsstarfsfólk starfar út frá gildismiðaðri stöðu óháð afleiðingum, sem var í samræmi við hugmyndir Webbers um „gildishlaðna skynsemi í aðgerðum“. Metz (2017, bls. 3) heldur því fram að gildi séu lykileinkenni æskulýðsstarfs, sem felast í „frelsismarkmiði“ þess. Í mörgum löndum er Barnasáttmáli Sameinuðu þjóðanna (1989) undirstaða siðferðilegrar ákvarðanatöku æskulýðsstarfsfólks, sérstaklega meginreglan um „það sem barninu er fyrir bestu“ og rétt ungs fólks til að taka þátt í ákvarðanatöku (Corney o.fl. 2022). Siða- og starfsreglur Fagfélags æskulýðsstarfsfólks í Ástralíu (Youth Workers Australia) byggja á mannréttindum (Corney og Hoiles 2007; 2021).

Siðareglur og mannréttindi

Siða- og starfsreglur fyrir Viktoríufylki í Ástralíu var undir sterkum áhrifum frá alþjóðlegri áherslu Samveldis þjóðanna (The Commonwealth of Nations) um að koma á mannréttindatengdum siðareglum í æskulýðsgeiranum. Aðgerðaáætlun samveldisins um eflingu ungs fólks 2007–2015 (e. Plan of Action on Youth Empowerment - PAYE) var sett fram sem hluti af þessari sókn til að færa æskulýðsgeirann nær bæði Heimsmarkmiðum SP og alþjóðlegu mannréttindaáætluninni (Commonwealth of Nations 2007). Aðgerðaráætlunin bregst við þessum áhyggjum

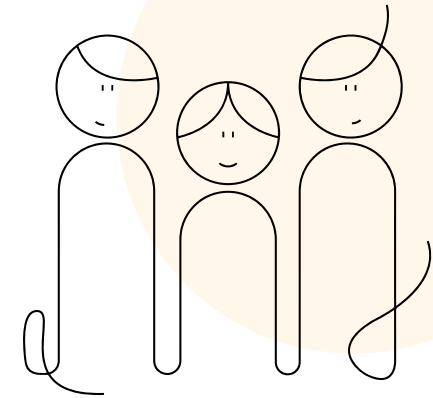
með því að kalla eftir því að æskulýðsgeirinn „semji drög að siða- og starfsreglum með skýr tengsl við mannréttindi“ (Commonwealth of Nations 2007, bls. 12). Hún kortleggur jafnframt grundvallarþætti sem verða að vera til staðar til að æskulýðsstarf geti talist byggja á mannréttindum. Þetta felur í sér „að setja fram skýr tengsl við mannréttindi, ábyrgð gagnvart öllum hagsmunaaðilum, valdeflingu, þátttöku, bann við mismunun og áherslu á viðkvæma hópa“ (Commonwealth of Nations 2007, bls. 12). Aðgerðaráætlunin bendir einnig á að þróun siðareglna sé mikilvæg fyrir þróun æskulýðsstarfs sem starfsvettvangs, þar sem þróun formlegra aðferða við aðhald og eftirlit muni styðja við geirann og gera honum kleift að þjóna betur ungu fólki sem unnið er með (Commonwealth of Nations 2007, bls. 12).

Að búa til siðareglur sem eru í samræmi við Samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi barnsins (UNCRC) og Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna (UNDHR 1948) mun styðja við þróun öflugri og stöðugri starfshátta í æskulýðsstarfi. Þau sem helst hagnast af æskulýðsstarfi (ungt fólk) mun einnig hagnast af öflugri stöðlum þar sem árangur verður meiri og mannréttindi ungs fólks munu aukast. Þessi leið tengist núverandi grunni Æskulýðsáætlunar Samveldisins (Commonwealth Youth Program) sem byggir á mannréttindaáætlunum en einnig þeim áherslum sem lagðar eru til grundvallar í æskulýðsstarfi í Evrópu (Rannala, Stojanovic & Kovacic 2021). Þannig getur það talist augljós framlenging á heimspeki þeirra að þróa siðareglur. Í kjölfar nokkurra lagasetninga í Viktoríufylki í Ástralíu (þ.e. Lög um börn, ungmenni og fjölskyldur frá

2005, Lög um vinnu með börnum frá 2005 og Lög um mannréttindi og ábyrgð frá 2006) var komin lagalegur grundvöllur fyrir æskulýðsgeirann að skoða sérstaklega gerð siðareglna fyrir æskulýðsstarf sem byggðu á mannréttindum (Corney og Hoiles 2006, 2007).

Réttindabundnir starfshættir í störfum sem byggja á þjónustu við fólk eru ekki nýir af nálinni (Kenny 1994; Ife 2012). Hins vegar er það nýstárlegt sjónarhorn að viðurkenna og krefjast réttinda fyrir ungt fólk (í samræmi við Samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi barnsins 1989 og Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna 1948) sem núverandi borgara frekar en borgara framtíðarinnar og að festa réttindarammann í starfsreglum æskulýðsstarfs (Commonwealth of Nations 2006; Seebach 2008). Þó að ungt fólk upplifi kannski ekki alltaf mannréttindi sín með heildstæðum hætti, þá trúir æskulýðsstarfsfólk á mannúð til hins ýtrasta og þá möguleika sem ungt fólk færir sínum samfélögum. Stuðla þarf að valdeflingu ungs fólks til að hámarka möguleika sína, krefjast mannréttinda fyrir sig og taka þátt sem fullgildir borgarar í að móta samfélag sitt og líf í stað þess að vera sett til hliðar sem borgarar í biðstöðu (CROC 1989; Seebach 2008; Wood 2009). Þetta þýðir að æskulýðsstarfið er málsvári ungs fólks og mannréttinda þeirra, sem starfar við hlið ungs fólks sem krefst og nýtir réttindi sín og ríkisborgararétt. Siðareglur byggðar á mannréttindum gera það kleift að formfesta réttindamiðaða starfshætti í daglegu æskulýðsstarfi og tryggja að valdefling ungs fólks sé í forgrunni í æskulýðsstarfi.

Siðareglur - Samanburður milli þriggja landa



Eftirfarandi kafli ber saman líkindi og mun á siðareglum þriggja landa: Eistland, Ísland og Ástralía, Viktoríufylki.

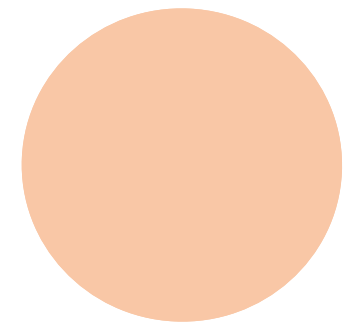
	ÁSTRALÍA, VIKTORÍUFYLKI	EISTLAND	ÍSLAND
Siðferðilegur grunnur	Byggja á verklagsreglum um mannréttindi	Byggja á mannúðargildum	Byggja á mannlegum gildum og virðingu fyrir getu einstaklingsins til að leiðbeina á þroskabrautinni
Á við um	Allt sérhæft æskulýðsstarfsfólk og þeir sem vinna með ungu fólki án sérhæfingar í æskulýðsstarfi	Æskulýðsstarfsfólk og þau sem eru með starfsréttindi að hluta: ráðgjafar í búðum (e. camps)/ forstöðufólk o.fl.	Æskulýðsstarfsfólk /frístundastarfs-fólk
Uppsetning siðareglna	Inniheldur meginreglur æskulýðsstarfs - það sem æskulýðsstarf áorkar og ábyrgð í æskulýðsstarfi - það sem æskulýðsstarfsfólk gerir þegar það hefur meginreglur að leiðarljósi	Inniber grundvallar siðferðiskenningu varðandi ungt fólk og grundvallar siðferðiskenningu um starfsumhverfi æskulýðsstarfs	Inniber markmið FFF (fagfélagsins) og tíu grunnskyldur æskulýðs-starfsfólks

	ÁSTRALÍA, VIKTORÍUFYLKI	EISTLAND	ÍSLAND
Sveigjanleiki í starfsháttum	Mikilvægt að leyfa fjölbreytni í starfsháttum - margar leiðir til að vinna með ungu fólki eru í samræmi við meginreglur og ábyrgð sem sett er fram í siðareglum	Umhverfið verður að byggja á ungu fólki sem einstaklingum og þörfum þeirra – styður við hálf-formlegt nám (e. non-formal)	Æskulýðsstarfsfólk ætti að taka frumkvæði í að þróa fagmennsku í starfi sem byggja á markmiðum FFF
Ungmennamiðað	Meginreglur æskulýðsstarfs inniber valdeflingu og þátttöku ungs fólks	Meginreglur um jafnræði og samvinnu — ungt fólk tekur þátt í ákvarðanatöku, hvatning til frumkvæðis ungs fólks	Æskulýðsstarfsfólk hafi að markmiði að skapa vettvang fyrir ungt fólk til að hafa áhrif á málefni sem það varðar — einnig áhersla á gott samstarf við forsjáraðila þegar við á
Trúnaður/ persónuvernd	Æskulýðsstarfsfólki ber að virða rétt ungs fólks til trúnaðar og friðhelgi einkalífs. Hins vegar eru lagalegar skyldur æskulýðsstarfs að tilkynna ákveðnar upplýsingar - Ungu fólki ætti að gera viðvart um það og fá upplýst samþykki fyrir söfnun gagna	Skoðanir og aðstæður ungs fólks meðhöndlaðar af trúnaði - trúnaður eingöngu rofinn vegna augljósrar hættu fyrir ungmennið, aðra eða samfélagið	Trúnaður mikilvægur við vinnslu og geymslu persónulegra upplýsinga— undantekningar eingöngu vegna brýnnar nauðsynjar og í samræmi við lög
Umönnunarskylda	Ávallt að vinna í þágu ungs fólks, halda meginreglunni um „að valda ekki skaða“ (ekki útsetja fyrir andlegum, líkamlegum, tilfinningalegum skaða)	Skylda til að útskýra og tilkynna aðgerðir til ungs fólks til jafns við forsjáraðila þess, vinnuveitendur, almenning	Æskulýðsstarfsfólk á að kynna sér lög og reglugerðir sem gilda um þeirra störf
Símenntun	Æskulýðsstarfsfólk ætti að uppfæra þekkingu sína og færni í æskulýðsstarfi. Inniber að leita sér þjálfunar þegar þörf krefur og sjálfsrækt (e. self-care)	Æskulýðsstarfsfólk er vel að sér um stefnur, áskoranir og framkvæmd í evrópsku og alþjóðlegu æskulýðsstarfi. Leitar eftir endurgjöf og uppfærir stöðugt þekkingu sína og færni - meðvitund um hvenær viðbótarþjálfunar er þörf	Æskulýðsstarfsfólk á að viðhalda þekkingu sinni með því að fylgjast með nýjungum á vettvangi
Samvinna/ Samstarf	Æskulýðsstarfsfólk ætti að leita eftir samstarfi við starfsfólk/fagfólk annarra fagstétta til að	Sinna aðeins skyldum sem þau hafa rétt á/ viðeigandi þekkingu/kunnáttu til — leitar með	Æskulýðsstarfsfólk ætti að nýta sérfræðiþekkingu sína til að ráðleggja öðrum

	ÁSTRALÍA, VIKTORÍUFYLKI	EISTLAND	ÍSLAND
	tryggja bestan árangur fyrir ungt fólk - þarf að vera sérstaklega meðvitað um þjónustuaðila við frumbyggja	virikum hætti eftir samstarfi við samstarfsfólk/ fagfólk á öðrum sviðum	og virða/treysta sérfræðipækkingu annarra fagaðila þar sem við á
Félagslegt samhengi	Æskulýðsstarfsfólk viðurkennir áhrif félagslegra/ kerfislægra afla á ungt fólk og aðlagar starfsemi sína því að bregðast við hindrunum sem takmarka möguleika þess - Æskulýðsstarfsfólk ætti einnig að greiða fyrir félagslegum breytingum í umhverfi ungs fólks	Æskulýðsstarfsfólk ætti að miða starfshætti sína við aðstæður ungs fólks - verja tíma í að skilja þau	Æskulýðsstarfsfólk er heiðarlegt og ber virðingu fyrir skoðunum, lífi og réttindum einstaklingsins
Félagslegt jafnræði	Æskulýðsstarfsfólk tryggir að stuðlað sé að jöfnum tækifærum - vinnur gegn misrétti sem stafar af ójöfnum aðgangi	Æskulýðsstarfsfólk ætti að íhuga að þróa og beita meginreglum um félagslegt jafnrétti. Nálgastr ungt fólk jafnt	Æskulýðsstarfsfólk styður einstaklinga til að njóta jafna tækifæra til þroskandi frítíma
Efla símenntun	–	Æskulýðsstarfsfólk ætti að beita meginreglum um símenntun og skerpa sjónarhornið, efla þekkingu/færni	Æskulýðsstarfsfólk ætti að leggja áherslu á heilbriggt líf og forvarnir
Samfélagsleg ábyrgð	Æskulýðsstarfsfólk mun meta og virða ólíka nálgun annarra	Æskulýðsstarfsfólk ætti að gefa viðfangsefnum og stefnu samstarfsfólks eða samtaka gaum og leggja til breytingar ef gengið er gegn samþykktum starfskenningum	Æskulýðsstarfsfólk ætti að tilkynna alvarleg brot samstarfsfólks á reglum eða veita stuðning/ leiðbeiningar fyrir minna alvarleg brot
Viðhalda orðstír fagstéttar / faghóps	Æskulýðsstarfsfólk og samtök ættu að fylgja meginreglum og framfylgja ábyrgð sem fylgir æskulýðsstarfi og forðast að koma á það óorði – tryggja að ungt fólk sé alltaf í fyrsta sæti	Telja mikilvægt að samtök og samstarfsfólk búi yfir nýjustu þekkingu og hafi siðferði í starfi að leiðarljósi	Æskulýðsstarfsfólk ætti að stefna að því að byggja upp traust almennings á frístundastarfi og aðhafast ekkert sem raskar orðsperi fagsins
Gegn mismunun	Æskulýðsstarfsfólk skal vinna gegn mismunun og vinna með ungu fólki gegn hvers kyns mismunun og kúgun	Æskulýðsstarfsfólk sýnir skoðunum og viðhorfum ungs fólks umburðarlyndi og mismuna ekki þrátt fyrir persónulegar skoðanir	Æskulýðsstarfsfólk telur sig ekki beita mismunun

Tafla með samantekt á líkindum og mun

Líkindi	Munur
<ul style="list-style-type: none">• Byggir á gildum mannúðar• Unglingamiðað• Jöfn tækifæri• Trúnaður/friðhelgi• Heiðarleiki/ hreinskilni• Sífelld þjálfun/þekkingaröflun• Skyldur að halda við orðspori fagstéttar• Sveigjanleiki/fjölbreytileiki í starfsháttum• Samstarf/Samvinna• Félagslegur jöfnuður• Meðvitund um félagslegt samhengi• Jafnræði• Persónuleg ábyrgð á að halda siðareglur	<ul style="list-style-type: none">• V: Viðurkenning gagnvart frumbyggjum• V: Sjálfsrækt (e. self-care)• V: Setja fagleg/persónuleg mörk• I: Forvarnir• E + I: Sameiginleg ábyrgð á að tryggja að aðrir haldi siðareglur• E: Áhersla á hálf-formlegt, sjálfstýrt nám• I: Tryggja traust almennings/ áhersla á samfélag• Uppsetning allra þriggja siðareglna er mismunandi



Samantekt

Siðareglur íslensks æskulýðsstarfsfólks

Íslensku siðareglurnar voru settar fram af FFF (Fagfélagi fagfólks í frítímaþjónustu) árið 2009 og byggja á mannréttindum og jöfnum tækifærum – rétti allra til að þroska kunnáttu sína og hæfni til fulls. Íslensku siðareglurnar fela í sér tíu meginskyldur æskulýðsstarfsfólks til að þróa siðferðilega starfshætti. Í íslensku reglunum er oft vísað til frístundastarfs og það má segja að hugtakið „frístundastarfsmaður“ sé sambærilegt hugtakinu „æskulýðsstarfsmaður“. Ástæðan er sú að æskulýðsstarfið á Íslandi er sprottið út frá tómsundastarfi. Þótt aðalskyldurnar tíu séu ekki útskýrðar í smáatriðum, koma sumir frumþættir siðareglanna greinilega fram.

Unglingamiðað

Siðareglurnar setja lykiláherslu á ungt fólk sem útgangspunkt og krefjast þess að æskulýðsstarfsfólk stefni að því að skapa vettvang fyrir ungt fólk til að hafa áhrif á ákvarðanir sem varða það og skipta máli. Æskulýðsstarfsfólk ætti að tryggja að allir einstaklingar hafi jöfn tækifæri til að fá aðgang að og njóta frítíma. Forvarnir og heilbriggt lífverni eru grundvallarþættir íslensks æskulýðsstarfs.

Samstarf

Æskulýðsstarfsfólk ætti að treysta og virða sérfræðiþekkingu annarra faghópa þegar þörf krefur en hlýða sannfæringu sinni og sérfræðiþekkingu til að þróa faglegt starf sitt og ráðleggja öðrum. Samstarfs er einnig krafist þegar um er að ræða forsjáraðila ólögráða barna - við þessar aðstæður ætti

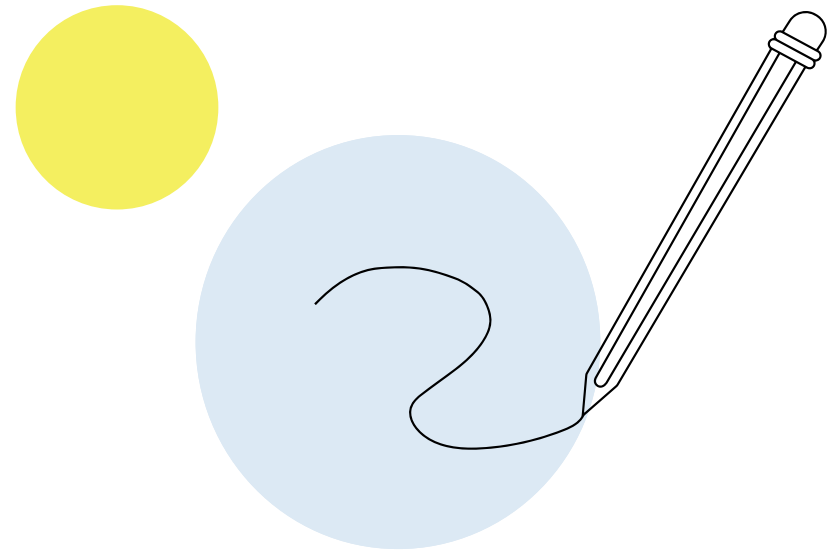
æskulýðsstarfsfólk að einbeita sér að góðu samstarfi og leita samþykkis þegar við á.

Trúnaður

Það er á ábyrgð æskulýðsstarfsfólks að kynna sér þau lög og reglur sem gilda um starfið. Siðareglurnar krefjast þess að trúnaðar og nærgætni sé gætt við meðferð og varðveislu persónuupplýsinga. Undantekningar frá þessu verða einungis gerðar samkvæmt lögum og af brýnni nauðsyn.

Persónuleg ábyrgð

Siðareglurnar innihalda nokkra þætti sem varða persónuleg viðmið sem æskulýðsstarfsfólk verður að halda. Æskulýðsstarfsfólki er gert að aðhafast ekkert sem raskar orðspori stéttarinnar eða hópsins, viðhalda fagmennsku, vinna með faglega framtíðarsýn



og viðhalda þekkingu sinni með því að fylgjast með nýjungum í geiranum. Reglurnar gera einnig ráð fyrir að æskulýðsstarfsfólk sé heiðarlegt og mismuni ekki.

Samfélagsleg ábyrgð

Í siðareglunum er lögð mikil áhersla á að halda uppi góðu orðspori fagstéttarinnar og að tryggja að almenningur treysti bæði æskulýðsstarfsfólki og frístundaþjónustu. Til að viðhalda þessu verður starfsfólk að fylgjast með hvers kyns brotum samstarfsfólks síns og annað hvort bjóða upp á leiðbeiningar vegna minniháttar brota eða tilkynna alvarleg brot til yfirvalda og stjórnar fagfélagsins (engin útlistun er á því hvað telst alvarlegt brot). Því nær áherslan á að fylgja siðareglunum út fyrir einstaklinginn og til hópsins.

Siðareglur í eistnesku æskulýðsstarfi

Mennta- og rannsóknaráðuneytið (e. Ministry of Education and Research) átti frumkvæði að eistneskum siðareglum (megin siðaviðmið) en stóð fyrir víðtækara samstarfi innan æskulýðsgeirans (sjá Rannsóknarskýrslu 1 (IO1)). Það var hluti af lengra ferli við að búa til fagleg viðmið fyrir æskulýðsstarfsfólk. Ferlið hófst árið 2002 og endanleg fagleg viðmið, ásamt siðareglum, voru samþykkt 1. mars 2006 af eistneskum vottunaraðilum (e. Estonian Qualifications Authority).

Siðareglunum er skipt í Meginsiðaviðmið gagnvart ungu fólki og Meginsiðaviðmið gagnvart starfsumhverfi æskulýðsstarfs. Þessar tvær stöðir endurspeglar megináherslur reglnanna að því leyti

að í þeim birtast þeir staðlar um það sem ætlast er til af æskulýðsstarfsfólki varðandi samskipti og tengslamyndun við ungt fólk og starfsaðstæður sem gera því kleift að haga starfi sínu með siðaviðmið að leiðarljósi eins og frekast er kostur.

Heiðarleiki/hreinskilni

Siðferðileg viðmið um heiðarleika krefjast þess að æskulýðsstarfsfólk sé gagnsætt um gjörðir sínar, valdar athafnir, markmið og aðferðir. Þetta gagnsæi nær til unga fólksins sem það vinnur með, foreldra þeirra/forsjáraðila, vinnuveitenda, styrktaraðila og almennings. Einnig þarf að veita unga fólkinu allar viðeigandi upplýsingar sem gerir þeim kleift að taka upplýstar og meðvitaðar ákvarðanir um líf sitt og athafnir. Æskulýðsstarfsfólk ætti einnig að vera opið fyrir endurgjöf.

Félagslegt jafnrétti og jöfn tækifæri

Siðareglurnar undirstrika að æskulýðsstarfsfólk verður að sýna umburðarlyndi og bera virðingu fyrir öllum sjónarmiðum og skoðunum og ekki mismuna á grundvelli persónulegra eiginleika eða aðstæðna. Ungt fólk sjálf ætti einnig að hafa það að leiðarljósi að sýna öðrum virðingu og umburðarlyndi. Auk þess ætti æskulýðsstarfsfólk að huga að ungu fólki sem býr að færri tækifærum til að taka þátt í ákveðnum athöfnum vegna persónulegra aðstæðna (t.d. búsetu, fjárhagsstöðu, þjóðernis, heilsu).

Unglingamiðað

Að tryggja að ungt fólk sé virkir þátttakendur og jafnir samstarfsaðilar í sínu æskulýðsstarfi er meginþema í þessum reglum. Ungt fólk á að virkja með í

ákvarðanatöku og það á að fá að taka sjálfstæðar ákvarðanir. Að sama skapi ætti æskulýðsstarfsfólk að tryggja að það byggi starf sitt á aðstæðum og óskum hverrar ungrar manneskju. Æskulýðsstarfsfólk ætti að gefa sér tíma til að kynna ungmenninu og aðstæðum þess, þar með talið persónulegum, samfélagslegum og fjölskylduaðstæðum. Vinnuaðferðir og markmið ættu að mótast út frá þessum upplýsingum og áhugamálum og þörfum ungmenna.

Hvatning til persónuþroska á eigin forsendum (e. self-directed personal development)

Siðareglurnar fela í sér áherslu á persónulegan og jákvæðan þroska og staðfesta að lykilþáttur í æskulýðsstarfi sé að skapa nýtt (aukið) virði. Lögð er áhersla á að hjálpa ungu fólki að öðlast þekkingu og færni til framtíðar í gegnum hálf-formlegt nám (e. non-formal learning). Æskulýðsstarfsfólki er leiðbeint um að veita athygli og viðurkenna viðfangsefni sem ungt fólk hefur frumkvæði að og geta leitt til nýrrar þekkingar, færni eða námsreynslu. Áhersla er á frumkvöðlastarf ungs fólks og að hvetja til slíkra verkefna, sérstaklega meðal þeirra sem hafa færri möguleika eða fjármagn.

Trúnaður

Æskulýðsstarfsfólki ber að halda trúnað um skoðanir og aðstæður ungs fólks og deila einungis með öðrum þeim upplýsingum sem gefnar eru í upphafi. Einungis skal brjóta trúnað þegar augljós hættu staðir að ungmenninu, öðrum eða samfélaginu. Ungt fólk ætti að vera meðvitað um þessa stefnu til að taka meðvitaða ákvörðun um þátttöku í æskulýðsstarfi.

Persónuleg ábyrgð

Siðareglurnar setja fram persónuleg viðmið fyrir æskulýðsstarfsfólk til að tryggja að það starfi eftir siða- og gæðaviðmiðum. Æskulýðsstarfsfólk leitar eftir viðbrögðum frá samstarfsfólki og þeim sem eru í þeirra umsjá og tryggir að það búi yfir nýjustu þekkingu og færni í faginu. Starfsfólk þarf því einnig að greina hvenær sækja þarf þjálfun til aukinnar þekkingar og færni og taka aðeins þátt í starfsemi þar sem það hefur rétta og viðeigandi þekkingu og færni til að sinna.

Einnig mun æskulýðsstarfsfólk leita eftir samstarfi við samstarfsfólk og annað fagfólk þegar á þarf að halda. Sumir þættir eiga við um persónulegar skoðanir og aðstæður æskulýðsstarfsfólks, þar á meðal að engir lagalegir annmarkar hamli vinnu þess með ungu fólki, það sé ekki virkt í bönnuðum hópum (s.s. öfgahópum) svo hlutleysis sé gætt í samskiptum við ungt fólk.

Samfélagsleg ábyrgð

Þætti varðandi samfélagslega ábyrgð er að finna þar sem ætlast er til að æskulýðsstarfsfólk sé ekki eingöngu vel að sér hvað varðar megin siðaviðmið heldur tryggi að samstarfsfólk og samtök fylgi einnig þessum viðmiðum. Æskulýðsstarfsfólk ætti að fylgjast með starfsemi og stefnu samstarfsfólks síns og samtaka og leggja til breytingar ef gengið er gegn þessum stöðlum.

Viktoríufylki í Ástralíu - Siðareglur í starfi

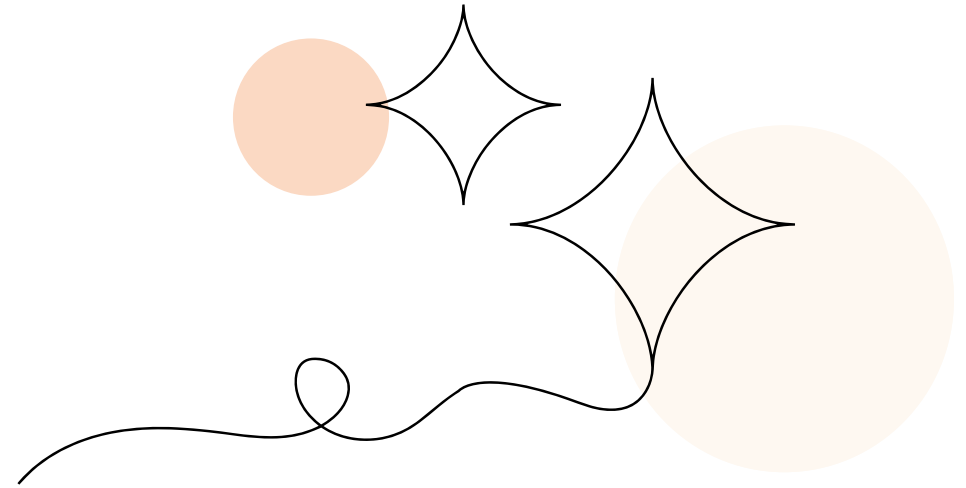
Siðareglur Viktoríufylkis voru samþykktar af æskulýðsstarfsfólki í Viktoríufylki í Ástralíu árið 2007 eftir viðtækt samráð. Þær hafa verið samþykktar af ástralska fagfélaginu Youth Workers Australia og miða að því að leiðbeina og móta starfshætti til að tryggja að þeir séu innan siðaviðmiða og öruggir fyrir bæði starfsfólk og ungt fólk. Siðareglurnar eru valfrjálssar og eru ætlaðar sérhæfðu æskulýðsstarfsfólki og öllum þeim sem vinna án formlegrar menntunar með ungu fólki. Með hliðsjón af mannréttindasamningum eru reglurnar með skýrar áherslur á réttindi ungs fólks, óháð bakgrunni þeirra eða aðstæðum. Skjalið inniheldur meginreglur um æskulýðsstarf: það sem æskulýðsstarf miðar að því að ná, og tíu skyldur æskulýðsstarfs: hvað æskulýðsstarfsfólk gerir í reynd þegar meginreglur um æskulýðsstarfs eru hafðar að leiðarljósi. Þessar meginreglur og skyldur voru valdir í samvinnu við æskulýðsráð Viktoríufylkis (YACVic) og annarra meðlima æskulýðsgeirans í Viktoríufylki og endurspeglar þannig gildi sem felast í æskulýðsstarfinu.

Meginreglur æskulýðsstarfsins eru grundvöllur siðareglanna og áhersla er lögð á kjarnþætti og gildi sem æskulýðsstarfsfólk leitast við að tryggja í starfi sínu. Mikilvægt er að sérhver meginregla varðar ungt fólk og ábyrgð starfsfólks á að tryggja því „öryggi, valdeflingu, þátttöku, virðingu og reisn, félagslegt réttlæti, tengingu við fjölskyldu/samfélag og farsæld til fullorðinsára og heilbrigðan þroska“ (bls.3) - það sýnir að ungmennið er „meginumhugsunarefni“

æskulýðsstarfsfólksins. Þessi áhersla á unglíngamiðun (e. youth centredness) sýnir að sambandið á milli ungmennisins og starfsmannsins er kjarninn í að þróa siðferðileg vinnubrögð fyrir æskulýðsgeirann í Viktoríufylki.

Skyldur æskulýðsstarfs styðja æskulýðsstarfsfólk við að taka siðferðilegar ákvarðanir með því að bjóða upp á skýr dæmi og staðal um siðferðilega hegðun og starfshætti. Margar skyldur snerta réttindi ungmenna: Réttur þeirra til menningarlegs öryggis og sjálfsmyndar, réttur þeirra til friðhelgi einkalífs og trúnaðar, réttur þeirra til að vera í fyrirrúmi í æskulýðsstarfi og réttur þeirra til öryggis – tilfinningalegs, sálræns og líkamlegs. Aðrar skyldur beinast meira að æskulýðsstarfsfólkinu sjálfu og þeim stöðlum sem það verður að halda til að tryggja öryggi og siðferðilega starfshætti: ábyrgð þeirra á að skapa og viðhalda faglegum mörkum, að vera heiðarlegt og gagnsætt gagnvart ungu fólki, taka afstöðu gegn kúgun og viðurkenna áhrif félagslegs samhengis hvers og eins og aðlaga starfshætti sína að því. Tvær skyldur snúast um að æskulýðsstarfsfólk þekki takmarkanir sínar og leyfi þeim ekki að hafa áhrif á starf sitt: samvinna og samstarf við aðra þegar þörf krefur til að ná sem bestum árangri fyrir unga fólkið og að fylgjast með nýjungum og þjálfun sem gæti orðið krafa um (auk sjálfsræktar) til að geta haldið áfram þjónustu við ungt fólk.

Samanburður á siðareglum



Líkindi

Það er margt líkt með þeim, gildum og þáttum sem talin eru nauðsynleg í siðareglunum þremur. Skýrasta þemað sem tengir siðareglurnar þrjár er líklega að unglingurinn sé í miðju æskulýðsstarfs, að unglingurinn sé „aðalatriði“ í æskulýðsstarfi. Í siðareglum Viktoríufylkis er þetta þema aðgerðabundið sem skylda, en íslensku og eistnesku reglurnar gera þessa áherslu skýra í gegnum allar skyldur og ábyrgðarþætti. Vegna þessarar áherslu eru í hverjum reglum sett fram fjölmörg keimlík réttindi sem ungt fólk ætti að búast við að njóta sem þjónustupegar. Má þar nefna jöfn tækifæri, félagslegt jafnrétti, inngilding, réttinn til að hafa áhrif á ákvarðanir sem varðar það og trúnað um upplýsingar sem það gefur. Aðrir lykilábyrgðarþættir í þessum reglum vísa beint til persónulegrar hegðunar

sem vænst er æskulýðsstarfsfólki og í skyldur þess. Þetta felur í sér heiðarleika/hreinskilni, fagmennsku, áframhaldandi þjálfun/þekkingaröflun og fjölbreytta starfshætti, skyldu til að halda uppi orðspori fagsins, lagalega ábyrgð á birtum upplýsingum, samvinnu/samstarf og persónulega ábyrgð á að halda siðareglur.

Munur

Viðurkenning frumbyggja

Þrátt fyrir að allar þrjár siðareglurnar einblíni greinilega á mismunun í gegnum staðla sína og ábyrgð, helga siðareglur Viktoríufylkis eina af tíu starfsskyldum sínum viðurkenningu frumbyggja. Megináhersla þessarar ábyrgðar er að virða menningu ungs fólks, tryggja menningarlegt öryggi þess og viðurkenna rétt þeirra til þjónustu í anda frumbyggja – láta menningu þeirra

sem best fléttast inn í starfsaðferðir í æskulýðsstarfi. Að undirstrika þetta svo skýrt fyrir æskulýðsstarfsfólk sýnir félagslegt samhengi Viktoríufylkis og gæti bent til sögulegra bresta í geiranum. Á sama tíma er það krafa í eistnesku siðareglunum að æskulýðsstarfsfólk mismuni ekki eftir aldri, kyni, þjóðerni, trúarbrögðum, hæfileikum, persónueinkennum eða aðstæðum, en í íslensku reglunum er gerð krafa um að æskulýðsstarfsfólk telji sig ekki beita mismunun. Hvorugar reglurnar minnst beint á viðurkenningu frumbyggja.

Sjálfsrækt

Ein af starfsskyldum Viktoríufylkis felur í sér kafla um sjálfsrækt, sem færir rök fyrir því að siðferðilegir starfshættir krefjist þess að vernda heilsu æskulýðsstarfsfólks. Þetta krefst þess að starfsfólk

hlúi að sér til að koma í veg fyrir kulnun í starfi og tryggja að ungt fólk fái þjónustu í hæsta gæðaflokki. Hins vegar er hvergi minnst á sjálfsrækt í eistnesku og íslensku reglunum; umfram það að fólk viðhaldi hæfni sinni með uppfærðri þekkingu og færni.

Mörk

Skyldur um að setja mörk og viðhalda þeim er nátengd hugmyndinni um sjálfsrækt í siðareglum Viktoríufylkis. Að halda sambandi milli æskulýðsstarfsfólks og ungmenna á faglegum forsendum verndar báða aðila. Með því að viðhalda faglegum mörkum er tryggt að æskulýðsstarfsfólk haldi sig við lagalegar takmarkanir sem fela í sér kynferðislega hegðun og misnotkun. Sérstaka tilvísun til faglegra marka er ekki að finna í eistnesku siðareglunum en íslensku reglurnar krefjast þess að æskulýðsstarfsfólk sinni starfi sínu af fagmennsku, sem mætti túlka sem vísun í fagleg mörk.

Hálf-formlegt sjálfstýrt nám í brennidepli

Eistnesku siðareglurnar fela í sér áherslu á frumkvæði og persónulegan þroska undir merkjum óformlegrar nálgunar sem ekki er eins augljóst í hinum tveimur siðareglunum. Lögð er áhersla á að aðstoða ungt fólk að öðlast þekkingu og færni til framtíðar. Æskulýðsstarfsfólki er leiðbeint um að veita athygli og viðurkenna viðfangsefni sem ungt fólk hefur frumkvæði að, sem getur leitt til nýrrar þekkingar, færni eða námsreynslu. Auk þess er frumkvöðlastarf ungmenna sérstaklega tiltekið sem starfsemi sem á að hvetja til, sérstaklega meðal þeirra sem hafa færri tækifæri eða minna fjármagn. Þetta gefur til kynna mikla áherslu á að undirbúa og þroska ungt fólk inn í jákvætt

og gefandi líf í framhaldi af tíma sem það ver með æskulýðsstarfsfólki og hjálpa unga fólkinu að þroskast sem sjálfstætt hugsandi einstaklinga með því að færa þeim tæki til að verða sjálfbjarga. Þrátt fyrir að þetta sé lykilatriði í æskulýðsstarfi í öllum löndunum, gera eistnesku siðareglurnar það mjög greinilega að áherslu fyrir æskulýðsstarfsfólk.

Íslensku siðareglurnar innibera þó skyldu sem leggur áherslu á heilbriggt líf og forvarnir. Líkt og áherslan í eistnesku siðareglunum á færni til símenntunar getur þessi viðbót bent til svipaðrar áherslu á að undirbúa ungt fólk undir að taka heilbrigðar og jákvæðar ákvarðanir það sem eftir er ævinnar. Íslensku siðareglurnar eru þær einu sem nefna forvarnarþáttinn. Þótt það sé ekki útskýrt frekar bendir tilvist hans til þess að forvarnir séu mikilvægur þáttur í forskrift fyrir íslenskt æskulýðsstarf.

Samfélagsleg ábyrgð

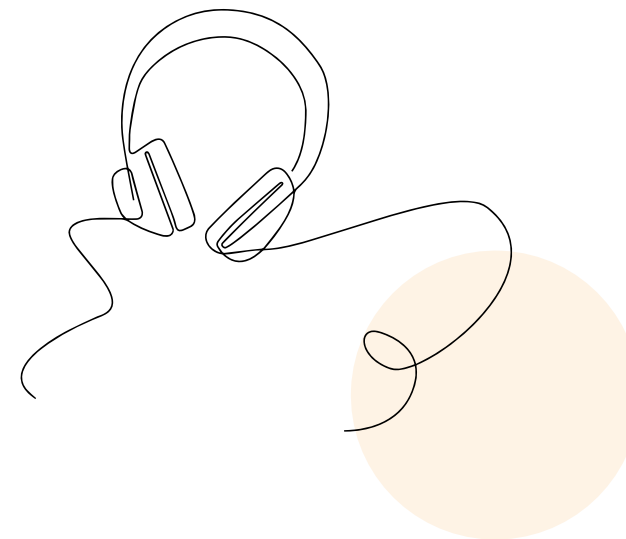
Þrátt fyrir að allar siðareglurnar vísi til persónulegrar ábyrgðar, vísa íslensku og eistnesku reglurnar að auki beint til eins konar samfélagslegrar ábyrgðar. Eistneskt æskulýðsstarfsfólk þarf að huga að starfsháttum samstarfsfólks og samtaka, sjá til þess að siðferðileg viðmið séu höfð að leiðarljósi og leiðbeina ef unnið er gegn þeim. Að sama skapi er gert ráð fyrir að íslenskt æskulýðsstarfsfólk fylgist með samstarfsfólki vegna hegðunarbrota og veiti annað hvort leiðbeiningar eða tilkynni alvarleg brot til viðkomandi yfirvalda. Áströlsku siðareglurnar innihalda ekki þennan þátt en segja að æskulýðsstarfsfólk eigi að virða og meta fjölbreytni í starfsháttum samstarfsfólks síns. Þessi samfélagslega

ábyrgð gefur til kynna nauðsyn þess að halda ströngum stöðlum opinberlega (sem og inná við) sem gætu tengst stöðu æskulýðsstarfs sem vaxandi starfsstéttar í þessum löndum. Það gæti líka bent til ólíkrar menningar í æskulýðsgeiranum milli landanna þriggja.

Samfélagsleg áhersla

Ein skylda af tíu í íslensku siðareglunum fjallar um ábyrgð á því að byggja upp traust almennings á frístundastarfi. Þessi þáttur er ekki til staðar í hinum tveimur siðareglunum og gefur til kynna mikla áherslu á samfélagið. Þetta gæti tengst sterkum tengslum íslensks æskulýðsstarfs við frístundastarf þar sem æskulýðsstarf er afsprengi frístundastarfs. Þetta má enn sjá í núverandi siðareglum, þar sem hugtakið „frístundastarf“ er oft að finna.

Ígrundandi starfshættir í æskulýðsstarfi



Inngangur

Sókrates er talinn hafa sagt að „órannsakað líf sé ekki þess virði að lifa því“ (Afsökun Platóns). Sem slík er hugsjón hins rannsakaða lífs göfug, þar sem hún hvetur til notkunar gagnrýnna aðferða til að ígrunda og þróa lífsgæði og tengsl, og - þegar um er að ræða æskulýðsstarf - til að auka skilning og sýna fagmennsku í starfi.

Að ígrunda starf, á markvissan og yfirvegaðan hátt, sem einstaklingur og í hópi samstarfsfólks, er gagnlegt fyrir faglegt æskulýðsstarf (Banks, 2010). Ígrundun í starfi sem fagleg nálgun getur stutt æskulýðsstarfsfólk við að þróa og betrubæta starfshætti sína með tímanum. Banks (2010) bendir á að þegar ígrundun er notuð með siðferðilegum meginreglum sem

fyrirfinnast í siðareglum fagfólks, geti hún hjálpað til við að greina flóknar aðstæður, leysa siðferðileg álitamál og vera grundvöllur aðgerða. Í þessum skilningi efla ígrundandi starfshættir möguleikann á að draga lærdóm af aðgerðum og þróa fræðilegan grundvöll æskulýðsstarfs. Þegar ígrundun er notuð með gagnrýnum samræðum í jafningjahópum eða „hringjum“ getur hún gefið af sér lausnir og svör við vandamálum, stutt við persónulegan og faglegan vöxt og komið af stað sameiginlegri þróun og breytingu á skipulagseiningum. Í stuttu máli, það eykur færni æskulýðsstarfsfólks og ávinning fyrir ungt fólk.

Þó að ígrundun í starfi sé viðurkennd sem hvati til öflugs æskulýðsstarfs, eru fræðin um notkun hennar og beitingu takmörkuð (Herman 2012; Emslie 2009). Emslie (2009) heldur því fram að ígrundandi

starfshættir séu grundvallaratriði í góðu æskulýðsstarfi. Hins vegar bendir hann á að „það komi á óvart [að] það að þróa færni æskulýðsstarfsfólks til gagnrýnnar ígrundunar hafi fengið svo litla formlega athygli“ (Emslie 2009, bls. 417). Herman (2012) er sammála um mikilvægi ígrundunar í starfi fyrir árangur í æskulýðsstarfi. Hann bendir á að æskulýðsstarfsfólk (og þeir sem stýra þjónustu við ungt fólk) sem flétta gagnrýna nálgun við ígrundun til að fylgjast með og sinna eftirliti með starfinu, geti „dýpkað áhrif starfsins“ (Herman 2012, bls. 119).

Trelfa (2005) segir einnig að „ígrundun í og eftir athöfn“ sé mikilvæg fyrir æskulýðsstarfsfólk. Hins vegar segir hún að það eigi að líta á það sem meira en bara tæki til fagþróunar og fella hana inn í daglega starfshætti æskulýðsstarfsfólks sem „leið til að vera í

heiminum“ (Trelfa 2005, bls. 206). Van Dyk (2004 bls. 4) er sammála því og segir að ígrundun verði „ekki aðskilin dýpstu skuldbindingum, trú og tilfinningum einstaklingsins“ og ætti því að vera í samræmi við grunnigildi starfsmannsins. Rolfe, Freshwater og Jasper (2001, bls. 21) ganga lengra og gefa til kynna að litið hafi verið á ígrundun sem „róttæka gagnrýni á tæknilega skynsemi“ og halda því fram að „þekking starfsfólks sem veltir fyrir sér eigin reynslu sé jafngild þekkingu ... úr empirískum rannsóknum“.

Hvað er ígrundun í starfi?

Rolfe, Freshwater og Jasper (2001, bls. 22) rekja uppruna ígrundandi náms til reynslumiðaðs náms Dewey (1938), sem hann lýsir sem að læra með því að gera, „ígrunda það sem var gert og hvað gerðist“. Gagnrýnin kennslufræði Freire (1972) hefur einnig mikil áhrif á ígrundandi nám (Rolfe, Freshwater og Jasper 2002). Sérstaklega er horft til þess að frelsa nemandann frá „bankanálgun“ stofnanavæddra menntakerfa og kennaramiðaðri nálgun og til umbreytandi og frelsandi áhrifum fyrir þátttakendur og samfélög þeirra.

Schön (1987), sem byggir á Dewey og Freire, gefur til kynna að nám sé bundið í samhengi. Hann setti samhengisleysi „kuldalegra melanna“ í kennslustofum og fyrirlestrarsölum sem mótsögn við „mýrar láglendisins“ sem er að finna í hversdagslegum sannleiksgildum atvinnulífsins. Hann heldur því fram að oft þurfi að endurskoða „kenningu“ kennslubókarinnar í ljósi „reynslu“ veruleikans (Schön 1987, bls. 5).

Yip (2006, bls. 777) skilgreinir ígrundun sem „ferli til að verða meðvitaðri um áhrif samfélagslegra og hugmyndafræðilegra forsendna, sérstaklega siðferðislegra viðhorfa, sem sitja að baki faglegru framkvæmd.“ Ígrundun er því aðferð til sjálfvirkni og sjálfsígrundunar, þar sem magnið er ákveðið af einstaklingi eða hópi (Yip 2006). Hins vegar halda Glassburn, McGuire og Lay (2019) því fram að ígrundun án speglunar (skilningur á samhengi, völdum, gildum og menningu sem geta undirbyggt eða upplýst starfshætti eða afstöðu) geti einungis staðfest hlutdrægni og/eða ríkjandi og kúgandi orðræðu og gjörðir.

Pockett, Napier og Giles (2011) halda því á sama hátt fram að sérfræðingar verði að ganga lengra en að hugsa til að ígrunda með gagnrýnum og greinandi hætti með það að markmiði að meta sjálfa sig og samstarfsfólk sitt heildstætt sem fagfólk og stöðugt bæta starfshætti. Í þeim skilningi getur stýrt ferli með jafningjum eða leitt af öðrum þar sem notaðar eru samþykktar siða- eða starfsreglur fagstéttar virkjað gagnrýna ígrundun.

Ígrundun í starfi og reynslumiðað nám

Ígrundun á reynslu úr starfi má lýsa sem „óformlegu“ námsferli sem felur í sér að taka vísitandi tíma til hliðar til að ígrunda og endurskoða reynslu sína á vinnustað þó að það sé ekki bundið við umhverfi skólastofunnar. Þetta er gert til að ákvarða þá þætti – samhengi og aðgerðir – sem stuðlaði að lærdómi

sem draga má af reynslunni (Mishna og Bogo 2007; Dennison 2010).

Ígrundun um reynslu á vinnustað getur verið gagnleg fyrir starfsfólk í þjálfun og rótgróið fagfólk til að veita tilfinningalegan stuðning, auka skilning á fræðilegum líkönum, siðferðilegri fagmennsku, sjálfsvitund og að þróa lausnir á tilfinningalegum og vitsmunalegum vandamálum (McNamara, Lawley og Towler 2008). Hún er líka leið til að bæta starfshætti með því að draga úr misræmi á milli þess sem kenningin segir að fagfólk geri og raunveruleikanum sem á sér stað í raun og veru (Fook 2007). Ígrundunarferlið krefst þess að raunveruleg reynsla sé skoðuð til að lærdómurinn sé markviss – lærdómur sem kemur fyrst og fremst úr lífi og starfi en ekki úr kennslubókum eða formlegum menntakerfum (Amulya 2004). Tilgangur ígrundunar er því að vera opin fyrir möguleikanum á að læra af bæði jákvæðri og neikvæðri reynslu varðandi innra og ytra samhengi (Amulya 2004).

Amulya (2004) skilgreinir áhrifamikla reynslu (eins og baráttu og byltingar) sem sérstaklega sterk tækifæri til ígrundunar vegna þess að hún veitir öflugna innsýn í gildi og nálgun í starfi og þær aðstæður sem vekja tilfinningaleg viðbrögð. Skilningur á huglægri afstöðu og undirliggjandi forsendum sem ákvarðanir byggjast á getur leitt til þess að fagfólk breytir starfsháttum (Pockett, Napier og Giles 2011). Ígrundun viðurkennir einnig mikilvægi þeirrar þekkingar sem felst í starfsreynslu sem er kannski ekki að finna í kennslubókum eða hefðbundnum námsaðferðum (Amulya 2004). Sem símenntunarferli er ígrundun

innbyggð í nemendur en jafn mikilvæg fyrir faglega þróun hjá starfsfólki með ólíka reynslu (Fry, Ketteridge og Marshall 2009).

Fry, Ketteridge og Marshall (2009, bls. 15) lýsa reynslumiðuðu námi sem svo að það „byggir á þeirri hugmynd að skilningur sé ekki fastur eða óumbreytanlegur þáttur hugsunar og að reynsla geti stuðlað að mótun hennar og endurmótun.“ Þannig er nám ferli þar sem þekkingar er aflað með því að umbreyta reynslu (Fry Ketteridge og Marshall 2009). Kolb (1983) bjó til líkan af reynslunámi úr fjórum þáttum sem mynda reynslunámshring: (1) bein reynsla, (2) athugun og ígrundun, (3) myndun óhlutbundinna hugtaka og (4) prófun í nýjum aðstæðum. Í líkani Kolbs er nám hringrásarferli sem skilar mestum árangri þegar öllum fjórum þáttunum er lokið. Ígrundun er lykilþáttur reynslunáms því til að læra af reynslunni verðum við að greina reynsluna í gegnum ígrundun, þar sem sérhver reynsla leiðir ekki til náms í sjálfu sér (Fry, Ketteridge og Marshall 2009). Því má segja að ígrundun getur verið rými þar sem nám á grundvelli reynslu getur átt sér stað (Calvert, Crowe og Grenyer 2016).

Hins vegar er ígrundun og hugsun ekki alltaf línuleg og falla ekki alltaf vel að stigum og skrefum eða einföldum hringlaga námslíkönum sem aðskilja reynslu og ígrundun (Dennison 2010). Til dæmis setur Ruch (2000, bls. 100) fram einfalt línulegt ferli - „ígrundun byggir á fyrri reynslu, ígrundar hana í núinu og notar hana sem grunn að aðgerðum í framtíðinni.“ Aftur á móti er líkan Schon (1983) um ígrundun flóknara og fjallar um tvönn konar ígrundandi nám. Ígrundun

í verki (e. reflection-in-action) á sér stað samtímis upplifuninni. Þegar sérfræðingar taka þátt í aðstæðum, nota þeir á skapandi hátt lærdóm af fyrri reynslu til að finna út bestu starfshættina (Schon 1983). Ígrundun um verk (e. reflection-on-action) á sér stað eftir atburð þegar fagfólk lítur til baka á reynslu til að öðlast nýja merkingu og nám (Schon 1983; Mishna og Bogo 2007; Glassburn, McGuire og Lay 2019).

Hvað er ígrundun í starfi þar sem unnið er með fólki?

Í störfum sem snúast um fólk má líta á ígrundun sem fyrirbyggjandi aðgerð til að takast á við kröfur og álag hjá slíkum stéttum, auk þess að viðhalda starfsanda og halda í starfsfólk (Priddis og Rogers 2017). Umönnunarstéttir þekkjast af því að þar er krafist sérfræðipekkingar sem sameinar formlega þekkingu og reynslu og velgengni í starfi strax þegar farið er inn í fagið (McNamara, Lawley og Towler 2008). „Kulnun“ í starfi getur verið mikil í slíkum starfsstéttum vegna þátta eins og yfirvinnu, tímapressu, átaka og að starfsfólk setur þarfir sínar til hliðar í þágu þeirra sem þiggja hjá þeim þjónustu (Priddis og Rogers 2017). Ígrundun sem er leidd við stýrðar aðstæður gefur starfsfólki ekki aðeins vettvang til að vinna í gegnum viðfangsefni á vinnustaðnum og sína eigin starfshætti heldur getur hún einnig verið uppspretta fyrir jákvæðni, hrós og samkennd (Kavanagh o.fl. 2003).

Calvert, Crowe og Grenyer (2016) benda á hæfni til tengslamyndunar sem mikilvægan þátt við ígrundun í þjónustustörfum. Hæfni til tengslamyndunar er

hæfileikinn til að tengjast einstaklingum og hópum á áhrifaríkan og merkingarbæran hátt, þola tvíræðni í samböndum og sjá gagnvirkni í sambandi sínu við notendur þjónustunnar (Calvert, Crowe og Grenyer 2016). Ígrundun er nauðsynleg til að þróa tengslahæfni vegna þess að hún hjálpar starfsfólki að skoða eigin gjörðir, viðbrögð, hegðun og hlutdrægni á meðan þau aðlagast nýjum aðstæðum (Calvert, Crowe og Grenyer 2016).

Tummons (2011) bendir á að í þjónustu- og hjálparstarfi, eins og æskulýðsstarfi, sé ígrundun mikilvægur faglegur eiginleiki eða einkenni sem þarf til að viðhalda sérhæfingu og fagmennsku og þroskast sem fagmanneskja. Þar af leiðandi er ígrundun lykilferli í þróun fagmennskunnar (og, í sumum starfsgreinum, lögboðið ferli) sem starfsfólk mun taka þátt í allan starfsferil sinn (Tummons 2011). Auk þess bendir Munro (2010) á flækjuna í þjónustustörfum með fólki, svo sem tíðni flóknar ákvarðanatöku og þörfina fyrir örugga og siðferðilega framkvæmd, sem ástæður fyrir því að áhersla á ígrundun er mikilvæg.

Ef litið er á stofnanir þar sem unnið er með fólki sem kerfi til aðlögunar er þörf á ígrundun leið fyrir fagfólk og stofnanir til að læra (Munro 2010). Stofnanir geta þróað með því að ígrunda reglur og ferla en einnig með því að stjórnendur viðurkenna að starfsfólk í fremstu víglínu gæti haft betri þekkingu en stjórnendurnir sjálfir varðandi þau kerfi og samfélög sem það vinnur í daglega (Munro 2010).

Hvernig er ígrundun nýtt í æskulýðsstarfi?

Yip (2006) leggur til að hægt sé að nota ígrundun í þjónustustörfum sem sjálfsígrundunarferli með því að skoða „persónulega þætti“ til að bregðast við utanaðkomandi þáttum eða áhrifum. Þessir persónulegu (innri) þættir geta falið í sér reynslu, bakgrunn, viðhorf og persónuleika en ytri þættir geta verið notendur þjónustu og félagslegt og menningarlegt umhverfi (Yip 2006, bls. 780). Djúpur skilningur á því hvernig þessir innri og ytri þættir tengjast getur samræmt starfshætti og hlutverk starfsfólks (Yip 2006). Glassburn, McGuire og Lay (2019) ganga lengra og líta á ígrundun sem tækifæri fyrir starfsfólk til að meta á gagnrýninn hátt krafta í tilteknu samhengi og vara við því að ígrundun ein, án gagnrýnnar greiningar, gæti ýtt undir hlutdrægni og flokkun. Jenkinson (2010, bls. 160) rökstyður að „aðalverkfæri æskulýðsstarfsmannsins sé hann sjálfur“. Þetta stig persónulegrar framgöngu getur aðeins verið sjálfbært með því að vinnuveitendur og starfsfólk setji einhvers konar stuðning við ígrundun og gagnrýnið mat á starfshætti í forgang.

Ígrundun getur einnig hjálpað til við að leysa siðferðileg vandamál sem æskulýðsstarfsfólk stendur frammi fyrir (Banks 2010). Æskulýðsstarfsfólk skuldbindur sig til að fylgja siðaviðmiðum í starfi með ungu fólki. Fyrir Banks (2010) kemur siðferðilegt álitamál upp þegar tiltekin aðferð virðist brjóta í bága við siðaviðmið og mögulega leitt til skaða. Í þessum tilfellum getur ígrundun átt sér stað með innsæi í

yfirstandandi aðstæðunum (ígrundun í verki) eða eftir að atburði er lokið (ígrundun um verk) (Banks 2010). Þess vegna getur ígrundun hjálpað æskulýðsstarfsfólki að taka upplýsta siðferðilega ákvörðun annað hvort með því að ígrunda hugsanlegar afleiðingar áður en ákvörðun er tekin eða með því að ígrunda afleiðingar og niðurstöður aðgerða eftir að ákvörðun hefur verið tekin (Banks 2010).

Ígrundun í starfi með leiðsögn

Leiðsögn í gegnum ígrundun gerir æskulýðsstarfsfólki kleift að fá stuðning frá reyndum leiðbeinanda. Þessu ferli er oft lýst sem „leiðsögn“ og leiðbeinandinn er þá „lóðs“. Leiðsögn getur gefið starfsfólki svigrúm til að kanna hugleiðingar sínar og viðbrögð við vinnu sinni, sem virkjar gagnrýna meðvitund um eigin starfshætti (Shea 2019). Einnig er hægt að nota endurlit (e. reflection) sem tækifæri fyrir starfsmenn til að íhuga eigin gildi með því að ígrunda á gagnrýninn hátt þau faglegu gildi sem felast í siðareglum og með því styrkja siðferðilegan grunn sinn í starfi (McNamara, Lawley og Towler 2008).

Shea (2019) bendir á að ígrundun sé sérstaklega áhrifarík í störfum sem snúast um þjónustu við fólk, svo sem æskulýðsstarfi, vegna þess að hún endurspeglir stuðninginn sem starfsfólk veitir notendum þjónustunnar. Þar sem æskulýðsstarf byggir á reynslu sem þekkingargrunni, eru ígrundunarferli, svo sem eftirlit, leið til að tryggja að reynsla sé viðurkennd og notuð á áhrifaríkan hátt til að leggja grunn að starfi til framtíðar. McNamara, Lawley og Towler (2008, bls. 79)

varpa ljósi á nokkur svið „sjálfsræktar“ (e. self-care) í æskulýðsstarfi sem hægt væri að taka á með ígrunduðu eftirliti, þar á meðal upphaflegan eldmóð og væntingar sem geta leitt til of mikilla skuldbindinga og kulnunar og skorts á raunsæjum viðmiðum til að meta árangur, óöryggi á vinnumarkaði og takmörkun á fjármögnun/ úrræðum og „spennu sem myndast þegar sýnileiki er paraður við misskilning og tortryggni“. Auk þess verður æskulýðsstarfsfólk stöðugt að finna jafnvægi í því að byggja upp ósvikin tengsl við ungt fólk en viðhalda faglegum mörkum (McNamara, Lawley og Towler 2008).

Spenna og hindranir við ígrundun

Auk þeirra skilyrða sem krafist er fyrir árangursríka ígrundun í æskulýðsstarfi geta einnig verið hindranir sem hafa áhrif á ferlið (Calvert, Crowe og Grenyer 2016; Wiedow 2017). Hindranir við ígrundun fela í sér margvísleg atriði. Traust er forgangsmál fyrir ígrundandi starfshætti og auðvelt að grafa undan því (sérstaklega ef leiðbeinandi við ígrundun er einnig í hlutverki stjórnanda/vinnuveitanda), að taka frá tíma og ef vinnuveitendur eða stjórnendur virðast ekki forgangsraða ígrundun, léleg eða neikvæð stofnanamenning og skortur á skilningi á mikilvægi ígrundunar hjá vinnufélögum og stjórnendum/vinnuveitendum/fjármögnunaraðilum (Wiedow 2017). Til að lágmarka hindranir verða leiðbeinendur og lóðsar við ígrundun að fá þjálfun og reglulegan stuðning til efla merkingarbæra, starfsmannamiðaða ígrundun (Wiedow 2017). Garth (2012) leggur áherslu á skort á fjármagni (og tiltækum leiðbeinendum) sem

hindrun í vegi fyrir þroskandi ígrundun og greinir frá því að margt æskulýðsstarfsfólk hafi ekki reglulegan aðgang að þjálfuðum leiðbeinendum eða tækifærum til ígrundunar með leiðsögn, hvorki í jafningjahópum né sem einstaklingar.

Mikilvægt er að hafa í huga suma af þeim þáttum sem geta valdið spennu við ígrundun. Til dæmis er ígrundun eigindleg leið og byggir á sjónarmiðum þátttakenda. Ígrundun einstaklings getur notið góðs af speglun frá öðrum. Í þeim skilningi getur ígrundun hópa eða jafningja verið gagnleg þar sem hún kallar fram mörg sjónarhorn á svipaðan atburð, vandamál eða málefni. Hins vegar getur huglægni þess sem speglar orðið vandamál ef leiðbeinandi er ekki til staðar til að auðvelda, miðla og endurspegla með gagnrýnum hætti. Þess vegna getur „hópleiðsögn“ í starfsmannahópi jafningja eða vinnuteymi nýst til ígrundunar í hópi og víkkað um leið ferlið og mögulegan lærdóm.

Stýrð eða leidd ígrundun

Í æskulýðsstarfi eru fjölbreyttar leiðir nýttar í leiddri ígrundun þar sem leiðbeinandi hefur umsjón eða leiðir ígrundum með spurningum og samræðum. Hins vegar ætti ekki að rugla þessu saman við „stjórnendaeftirlit“, þar sem yfirmaður „hefur eftirlit með“ verkefnum starfsmanns innan starfsstaðar. Priddis og Rogers (2017) leggja áherslu á að þó að leiðbeinandi við ígrundun hafi meiri reynslu en þau sem hann leiðir ætti hann ekki að hafa vald eða stjórnunarábyrgð gagnvart þeim þar sem það hindrar

lærdómstækifærin og ruglar ígrundun saman við skýrslugerð og verkstjórn.

Valkostur við leidda ígrundun einstaklings er leidd hóp- eða jafningjaígrundun, þar sem starfsfólk hittir margt samstarfsfólk samtímis. Slík hópleiðsögn gæti verið leidd af „sérstökum leiðbeinanda“ eða gæti verið á formi „jafningjahandleiðslu“. Starfsfólk hittist til að ræða starfshætti sína án yfirmanns til að fá gagnkvæman stuðning (Jenkinson 2010, bls. 158).

Smith (1988; 1994) er fræðimaður á sviði æskulýðsstarfs sem leggur til að ígrundun á verk (e. reflection on action) sé raunveruleg og til að lágmarka gildir einstaklingsmiðaðrar ígrundunar, verði starfsfólk að ígrunda með öðrum í því sem hann lýsir sem samfélagi gagnrýnnar rannsóknar eða „starfssamfélags“. Hann heldur því fram á sannfærandi hátt að faglegir starfshættir verði ekki til í tómarúmi heldur í gegnum samfélag, sem bendir til þess að starfssamfélagið sé að spyrjast fyrir og ígrunda á gagnrýnninn hátt hvað þarf til að „gera vel“.

Eitt af meginhlutverkum leiðsagnar við ígrundandi starfshætti er að skapa stuðning, öruggt rými fyrir æskulýðsstarfsfólk til að vinna úr, tjá sig og vinna í gegnum iðkun sína og hvers kyns erfiðleika sem það kunna að glíma við, auk þess að fagna árangri sínum (Jenkinson 2010). Það er nauðsynlegt í slíku ferli að æskulýðsstarfsmaður upplifi að á hann sé hlustað og stuðning í því sem hann tjáir og hafi tækifæri til að endurspegla á gagnrýnan hátt (Jenkinson 2010). Markviss leiðsögn krefst einnig virkrar þátttöku frá

starfsmanninum; sjálfsvitund starfsmanns þarf að vera þungamiðja ígrundunar (Babic 2014). Ígrundandi verklag getur stutt við ígrundandi starfshætti og veitt þeim sem þiggur leiðsögn við ígrundun ákveðna ábyrgð á að taka þátt í merkingarbærri ígrundun (Sicora 2017; Babic 2014).

Líkön um leidda ígrundun

Til eru ýmis líkön og verkfæri til að efla ígrundunarferlið. Eftirfarandi er sýnishorn með tenglum fyrir frekari upplýsingar um nokkur tiltæk verkfæri.

Barna- og fjölskyldusamtök Ástralíu (e. Child Family Community Australia)

Þjóða upp á leiðbeiningar um leidda ígrundun í vinnu með æskulýðsstarfsfólki, þar sem bæði leiðbeinandi og sá sem er leiddur deila ábyrgð (Babic 2014). Leiðbeiningarnar bera á ensku yfirskriftina T.R.U.S.T.E.D og samanstanda af sjö þáttum:

1. Tími (skuldbinding)
2. Ígrundun (sjálfsvitund)
3. Skilningur á ungu fólki (sérþekking)
4. Fagleg leiðsögn (leiðbeinandahæfni)
5. Verkfæri (byggja upp getu)
6. Umhverfi (aðstæður á vinnustað)
7. Umræða (önnur sjónarmið) (Babic 2014).

Góð leiðsögn ætti að fela í sér alla þessa þætti, þar sem markviss ígrundun styður æskulýðsstarfsfólk í að bera kennsl á og vinna úr tilfinningalegum áhrifum

vinnu sinnar og forðast áföll (Babic 2014). Í þessu líkani er gert ráð fyrir að bæði leiðbeinandi og sá sem er leiddur komi með sína eigin hæfni og báðir aðilar beri ábyrgð á vinna reglulega að ígrundun (Babic 2014).

Glassburn, McGuire og Lay (2019) draga saman líkan sem á ensku er kallað D.E.A.L um skipulagða gagnrýna ígrundun sem hefur verið tekin í notkun af nokkrum starfsstéttum sem starfa í þjónustu við fólk. Líkanið samanstendur af þremur hlutum:

1. Lýsa (e. describe)
2. Skoða (e. examine)
3. Kortleggja lærdóm (e. articulate learning)

Hópar eða einstaklingar geta notað þetta líkan við munnlega eða skriflega ígrundun. Á lýsingarstiginu er starfsfólk hvatt til að lýsa upplifuninni á hlutlægan hátt, fara í smáatriði til að virkja djúpa meðvitund um ástandið. Á skoðunarstiginu er starfsfólk beðið um að meta upplifunina með gagnrýnum hætti með því að nota fyrirframgefna spurningar. Að lokum, á kortlagningarstiginu, eru þau beðin um að lýsa því hvað og hvernig þau hafa lært og hvernig það mun hafa áhrif á starfshætti til framtíðar (Glassburn, McGuire og Lay 2019).

Herman (2012, bls. 122) leggur til verklagsreglur fyrir leidda ígrundun í æskulýðsstarfi sem beinist að ígrundun með „starfendarannsókn“ til að safna gögnum með reglubundnum hætti til að efla ígrundandi starfshætti innan starfsstaða. Verklagsreglurnar samstanda af fimm aðferðum:

1. meta og greina æskulýðsstarf utan eigin starfsstaðar
2. safna gögnum
3. greina þemu og ígrunda viðfangsefnin
4. fella þemu og viðfangsefni sem greinast inn í samskipti starfsfólks
5. þjálfá og leiðbeina starfsfólki hverju fyrir sig (Herman 2012, p. 122).

Þessar verklagsreglur brúa bilið milli kenninga og framkvæmdar og gefa leiðbeinendum tæki til að umbreyta og bæta sambandið milli leiðbeinanda og þess sem er leiddur (Herman 2012).

Skrif sem ígrundun í starfi

Hægt er að nota skriflega ígrundun sem leið í leiddri ígrundun til að styðja mat með gagnrýnum hætti (Sicora 2017). Hægt er að nota dagbækur, leiðabækur og skriflegar eða hljóðritaðar athugasemdir til að styðja og efla ígrundunarferlið. Skriflegar ígrundanir er hægt að klára á skömmum tíma og auðvelt er að geyma þær til frekari ígrundunar seinna meir. Sicora (2017, bls. 500) bendir á að hægt sé að nálgast ígrundandi skrif frá greinandi sjónarhorni og rökhusun eða með meira skapandi aðferðum eins og myndlíkingum og ímyndunum. Hún bendir einnig á að greiningartæki eins og SVÓT-greining, gagnrýnin atviksgreining eða „samræðuskrif“ geti nýst við ígrundun í starfi. Dæmi um skapandi aðferðir við skriflega ígrundun eru meðal annars að skrifa ósend bréf eða tölvupóst (til sjálfs sín, vinnufélaga, þátttakanda, vinar eða blaðamanns) og gæti einnig falið í sér að skrifa ljóð eða sögur (Sicora 2017, bls. 500).

Dagbókarskrif hafa verið skilgreind sem verðmæt aðferð og auðveld í framkvæmd til einstaklingsbundinnar íhugunar fyrir nemendur og starfandi æskulýðsstarfsfólk til að auðvelda mat (Garth 2012; Boud 2001). Sem skrá yfir skriflega ígrundun geta dagbækur bæði verið staðurinn þar sem hráar, óunnar upplýsingar um atburði eru skráðar og þar sem atburðir eru metnir og endurhugsaðir (Boud 2001). Dagbókarskrif geta gert hugsun sýnilega og hvatt notendur til leysa eigin vanda sjálfir (Boud 2001). Hægt er að nota dagbókarfærslur sem gagnabanka fyrir hóp- eða jafningjaígrundun.

Garth (2012) setur fram sniðmát til að þróa gagnrýna ígrundun í gegnum dagbókarskrif:

1. greina reynsluna/viðfangsefnið
2. greina styrkleika þína sem starfsmaður
3. greina tilfinningar/hugsanir/gildi þín og allra sem tengjast viðfangsefninu
4. greina ytri og innri þætti
5. greina þætti sem þú hefur stjórn á og þá sem þú getur ekki stýrt
6. greina þekkingu sem nýtist sem er staðreynd/ fræðileg/reynslumiðuð
7. þróa aðgerðaáætlun

Hickson (2012) skilgreinir „blogg“ á netinu sem leið til að nota samfélagsmiðla sem tæki til ígrundunar, svipað og í dagbók. Þátttakendur í rannsókn Hickson (2012, bls. 9) greindu frá því að helstu kostir þess að nota blogginn sín til ígrundunar væru:

1. mynda tengslanet (að taka þátt í breiðara samfélagi starfsfólks/jafningja)
2. fagleg þróun (með því að rýna til gagns í starfshætti og ræða lausnir meðal starfsfólks/jafningjasamfélagsins)
3. sjálfsrækt (sem leið til að deila reynslu og fá aðgang að stuðningsneti jafningja).

Blogg getur fært fagfólki ávinninginn af ígrundun en geta á sama tíma stjórnað því hverju það deilir og hversu mikilli endurgjöf er óskað eftir með því að virkja eða slökkva á athugasemdum. Hickson (2012, bls. 12) vísar til þessa sem „spegilrófs“ (e. spectrum of reflection) sem gerir starfsfólki kleift að taka þátt

í ígrundun á mismunandi stigum með mismunandi útkomu, allt eftir því hvers það þarfnast.

Verkfæri til ígrundunar

Schon (1983) þróaði skema (sjá hér fyrir neðan) fyrir einstaklinga eða hópa um ígrundað námsferli. Skemað byggir á spurningum til að auðvelda ígrundun fyrir, á meðan og eftir upplifun.

Á sama hátt er hægt að nota eftirfarandi fjórar spurningar (og undirspurningar) til að leiðbeina og gera „ígrundunaræfingu“ á viðburði, í tengslum við mál sem upp koma, vandamál, dæmisögu eða

siðferðileg álitamál. Eftirfarandi var aðlagð frá Rolfe, Freshwater og Jasper (2001) Critical reflection for nursing and the helping professions.

Fjórar lykilsurningar fyrir ígrundandi starfshætti:

1. Hverjir? (Lýsið hverjir eru þátttakendur/fólk sem tekur þátt í atburðinum t.d. starfsmaður, annar fagmaður, notandi þjónustu/ungt fólk, stofnun/vinnuveitandi?).
2. Hvað? (Lýstu atburðinum t.d. Hvert er vandamálið? Hvað gerðist? Hvað gerði ég? Hvað gerðu aðrir? Hvað fannst mér? Hvað hugsaði ég? Hverju var ég að reyna að ná/breyta? Hverjar voru niðurstöðurnar/ útkoman?).
3. Hvað svo? (Greining á atburði— Hvert er mikilvægi þessa atburðar? Hvers vegna er það mál/vandamál? Og hvað þarf ég að vita meira um þetta? Hvað er jákvætt eða neikvætt? Og hvaða lærdóm er hægt að draga af þessum atburði? Og hverjar eru afleiðingarnar? Hvernig á þetta við um mig eða aðra, eða stofnunina eða samtökin?).
4. Hvað nú? (Leggðu fram tillögur að aðgerðum, leið fram á við/viðbrögð/aðgerðir í kjölfar atburðar. Þetta gæti byggt á því að velta fyrir sér faglegum siðareglum: Hvað hefði ég getað gert? Hvað ætti ég að gera? Hvað hefðu aðrir getað gert? Hvað ættu aðrir að gera? Hvað væri best að gera? Hvað hefði ég getað gert öðruvísi? Hvað mun ég gera næst?).

Fyrir upplifun	Meðan á upplifun stendur	Eftir upplifun
Hvað heldur þú að gæti gerst?	Hvað er að gerast núna á meðan þú tekur skjótar ákvarðanir?	Hver er þín innsýn eftir og/ eða síðar þegar þú er kominn með tilfinningalega fjarlægð frá viðburðinum?
Hverjar gætu áskoranirnar verið?	Eru hlutirnir að ganga fyrir sig eins og ég gerði ráð fyrir?	Hvernig finnst mér hafa gengið þegar litið er til baka?
Hvað þarf ég að vita eða gera til þess að vera sem best í stakk búinn fyrir þessar upplifanir?	Gengur mér vel að takast á við áskoranir?	Hvað var það sem ég met sérstaklega og hvers vegna?
	Er eitthvað sem ég ætti að gera, segja eða hugsa til þess að gera upplifunina árangursríkari?	Er eitthvað sem ég myndi gera öðruvísi fyrir eða eftir svipaðan viðburð?
	Hvað er ég að læra af þessu	Hvað hef ég lært?

Tilviksrannsóknir

Áströlsk tilviksrannsókn og ígrundun númer 1

(Notast við Fjórar lykilspurningar Rolfe, Freshwater og Jasper 2001; Gibbs 1988)

Inngangur

Þessi hluti er tilviksrannsókn til ígrundunar og er byggð á viðtali við eldri æskulýðsstarfsmann. Hún lýsir atviki sem átti sér stað í starfsþjálfun fyrir framhaldsskólanema sem var á vegum æskulýðsstarfsfólks í gegnum æskulýðsstofnun í sveitarfélaginu. Atburðarásin sem er til skoðunar lýsir aðstæðum þar sem tveir æskulýðsstarfsmenn og aðstoðarmaður kennara þurftu að bregðast við alvarlegu atviki, þar sem fatlaður nemandi týndist á meðan hann tók þátt í starfsþjálfuninni.

Ígrundunin hér að neðan er framkvæmd að nota „Fjórar lykilspurningar“ (Hverjir? Hvað? Hvað svo? Hvað nú?) til að lýsa og stuðla að ígrundun og lærdómi þátttakenda um aðstæðurnar. Sömuleiðis felur ígrundunin í sér siðareglur Æskulýðsgeira Viktoríufylkis („Siðareglurnar“)

og endurspeglar tengsl siðareglunnanna við þær ákvarðanir og gjörðir sem æskulýðsstarfsfólk greip til í tilviksrannsókninni. Textinn hér að neðan er ritstýrð útgáfa af þeim atburðum sem yfirmaður í æskulýðsstarfi lýsti. Aðdragandinn er útlistaður og settur í samhengi með því að spyrja: **hverjir** áttu hlut að máli, **hvað gerðist** í atburðinum, hvers vegna það gerðist, **hvaða** lærdóm var hægt að draga af vandanum og **hvernig** er hægt að bregðast við í framtíðinni (Rolfe, Freshwater og Jasper 2001; Gibbs 1988).

Spyrill

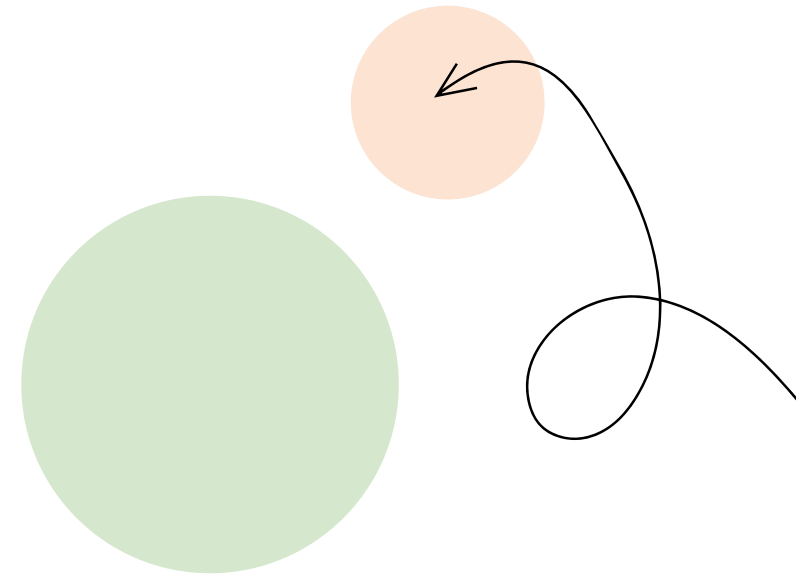
“Hverjir” voru hluti að atvikinu?

Æskulýðsstarfsmaður

Í þessu tiltekna atviki var fólkið sem átti hlut að máli ég (yfirmaður í æskulýðsstarfi), annar æskulýðsstarfsmaður

og aðstoðarmaður kennara. Við vorum með starfsþjálfun fyrir ungt fólk með námsörðugleika úr almennum skóla. Ungu fólkið hafði upplifað hindranir í námi og sum voru með líkamlegar fatlanir og þroskaskerðingu. Tilgangur starfsþjálfunarinnar er að taka nemendur út úr skólastarfinu og kynna fyrir þeim atvinnulífið. Því miður getur sumt ungt fólk með fötlun fallið milli skips og bryggju þegar kemur að formlegri skólagöngu og þau misst af tækifærum sem skapa þeim starfsreynslu.

Markmið starfsþjálfunarinnar var að auka getu ungs fólks og búa það undir vinnu. Í samræmi við siðareglur æskulýðsstarfsfólks Viktoríufylkis (YACVic 2007, bls. 3), var forgagnsverkefni „að tryggja öryggi ungs fólks“ (regla 4) á meðan þau sóttu starfsþjálfunina. Þetta var sérstaklega mikilvægt þar sem þátttakendur í starfsþjálfuninni voru með námsörðugleika og einn



nemandi var að kljást við geðrænan vanda. Þetta var mikilvægt með tilliti til inntaks starfsþjálfunarinnar - að tryggja að ungt fólk væri öruggt - sérstaklega þar sem við vorum fjarri skólanum, gangandi og að nýta almenningssamgöngur á starfsþjálfunarstaðina sem hópur. Þannig urðum við að hafa þann háttinn á að við myndum skipuleggja leiðina sem hópurinn fór og samtímis skipuleggja heimferð þar sem tekið var tillit til þess að eitthvað færi úrskaiðis og við þyrftum að skila nemendum í skólann.

Spyrill

“Hvað” gerðist í þessu tilviki?

Æskulýðsstarfsmaður

Á fyrsta degi dagskrárinnar komum við á starfsþjálfunarsvæðið og allt var í lagi. Við héldum áfram að telja hausa þar til kom að hádegismat. Þá sögðum við: „Allt í lagi, nemendur, við ætlum að gera hádegishlé í klukkutíma. Vinsamlega haldið ykkur hér í miðstöðinni, ef þú þarft að fara eitthvað vinsamlega láttu einhvern æskulýðsstarfsmann vita, svo við getum fylgst með hvar þú ert ef upp koma neyðartilvik“. Í lok hádegismatsins gerðum við talningu og það vantaði einn nemanda. Skelfing greip um sig því við fundum hana ekki. Við fundum fyrir smá pressu sem æskulýðsstarfsfólk vegna þess að þetta var fyrsta starfsþjálfunin sem við héldum og það voru nokkrir skólar sem tóku þátt. Þetta var frekar stressandi ástand.

Spyrill

“Hvað” gerðist svo“ í þessu tilviki og “hverjar” voru afleiðingarnar?

Æskulýðsstarfsmaður

Nemandinn hafði ákveðið að fara í búð til að fá sér eitthvað að borða án þess að segja neinum frá því og enginn sá hana fara. (Þetta atvik er eitthvað fyrir okkur sem teymi að velta fyrir okkur þar sem við höfðum kannski of mikið af ungu fólki til að hafa nægilega mikla yfirsýn og eftirlit með eða fylgjast með í hádeginu?) Við vitum ekki hvernig hún komst svona langt í burtu frá miðstöðinni án þess að þekkja svæðið. Hún var búin að ferðast um langan veg þó hún væri alls ekki kunnug svæðinu. (Góður umhugsunarpunktur var að ungt fólk getur ferðast langar vegalengdir á 15 mínútum og þó það virðist stuttur tími getur einhver orðið illa týndur á þeim tíma).

Fyrstu viðbrögð okkar voru uppnám vegna þess að við vissum ekki hvers vegna nemandinn var týndur. Hins vegar vorum við með fyrirfram ákveðnar öryggisreglur og sem yfirmaður í æskulýðsstarfinu byrjaði ég strax að spyrja sjálfan mig og vinnufélaga mína – „Hvað hefur gerst“? „Hvert hefur nemandinn farið“? „Hvernig fór hún“? „Sá einhver hvert hún fór“? „Hversu lengi hefur hún verið farin“? Og svo framvegis.

Góðu fréttirnar eru þær að við fundum nemandann tiltölulega fljótt, þar sem aðstoðarmaður kennarans hafði aðgang að persónulegum tengiliðaupplýsingum og farsímanúmeri nemandans og gat hringt í hana og náði sambandi strax. Þetta var siðferðilegt álitamál

fyrir okkur sem æskulýðsstarfsfólk þar sem við höfðum áður ákveðið að við vildum virða friðhelgi ungs fólks og vildum ekki hafa aðgang að persónulegum upplýsingum, svo sem farsímanúmerum, án þeirra leyfis. Sem er í samræmi við siðareglurnar (YACVic 2007) um trúnaðarupplýsingar og að virða sjálfræði og friðhelgi einkalífs ungs fólks (regla 5 bls. 3; og vinna af ábyrgð 4, bls. 4). Hins vegar hafði aðstoðarmaður kennarans, sem starfsmaður menntasviðs, aðgang að persónulegu farsímanúmeri nemandans og hringdi í síma nemandans og hún svaraði og sagði okkur hvar hún væri. Þannig að við gátum fundið hana og farið og sótt hana og komið henni aftur á öruggan og fljótlegan hátt á starfsþjálfunarstaðinn. (Þetta er umhugsunarpunktur um að tryggja að ungt fólk veiti tengiliðaupplýsingar með sínu leyfi, þar sem þær eru mikilvægar í neyðartilvikum. Hins vegar, hvað hefðum við gert ef við hefðum ekki persónulegt farsímanúmer viðkomandi?)

Þetta alvarlega atvik var meðhöndlað vel vegna þess að við fylgdum neyðaráætlun og verklagsreglum sem við höfðum sett fram. Þetta var vegna þess að „öryggi“ fyrir bæði ungt fólk og starfsmenn var lykilregla í áætlunargerð okkar sem byggir á siðareglum (YACVic 2007). Eitt af „öryggismálum“ sem við höfðum skipulagt fyrirfram var hvað ætti að gera ef einhver týndist meðan á starfsþjálfuninni stóð.

Við vorum líka með skýrslu um alvarleg atvik og eyðublað til að skrásetja og tilkynna um „öryggis“ atvik sem voru alvarleg. Þetta var í samræmi við siðareglur (YACVic 2007) sem byggja á „umönnunarskyldu“

okkar gagnvart ungu fólki og einnig gagnvart öryggi og vernd starfsmanna (starfsregla 3, bls. 4). Skýrslan og eyðublaðið gerði okkur kleift að skrá hvað var að gerast og hvenær og hvaða aðgerðir og ákvarðanir við tókum á þeim tíma. Þetta var mikilvægt fyrir okkar ábyrgð gagnvart ungu fólkinu, foreldrum og skólanum og fjármögnunaraðilum og einnig, ef þörf krefði, í lagalegum tilgangi. Þetta eyðublað hafði verið undirritað af framkvæmdastjóra æskulýðsstofnunar okkar sem ber ábyrgð á starfsþjálfuninni.

Þannig að þegar ungu manneskjan hvarf, virkjuðum við verklagið og skjalfestum hvað við vorum að gera. Við öll í teyminu vorum með A4 bók sem hafði dagskránna yfir það sem við erum að gera yfir daginn og aftan á henni var einnig öryggisverklagið og leiðbeiningar um hvað ætti að gera ef nemandi týnist eða slasast, þar á meðal skýrslan og eyðublaðið. Við fórum í gegnum verklagið skref fyrir skref. Fyrsta skrefið var, allt í lagi, ung manneskja er týnd — úr hvaða skóla er þetta ungmenni? Finndu aðstoðarmann kennarans og símanúmer og biddu hann um að hafa samband eins fljótt og auðið er. Þetta sýndi fram á mikilvægi „samvinnu og samstarfs“ (Störfum af ábyrgð 9, bls. 5) við aðra til að tryggja öryggi og „með hagsmuni“ ungmenna að leiðarljósi í samræmi við „mannréttindagrundvöll“ siðareglanna (YACVic 2007, bls. 7).

Spyrill

“Hvað svo?” Hvaða tillögur voru lagðar fram eftir atburðinn?

Æskulýðsstarfsmaður

Í kjölfarið veltum við fyrir okkur atburðinum og skrifuðum niður það sem við höfðum lært og hvað við myndum gera öðruvísi í framtíðinni.

Við veltum fyrir okkur hvernig við gætum endurskoðað verklagsreglur okkar sem snúa að því að hafa formlegt leyfi frá ungu fólki til að fá aðgang að persónulegum tengiliðaupplýsingum á sama tíma og við stöndum vörð um friðhelgi einkalífs og sjálfræði ungs fólks. Við veltum fyrir okkur hverju við gætum breytt varðandi eftirlit með nemendum í matarhléum.

Við veltum einnig fyrir okkur mikilvægi lykilmála sem þarf að taka fram í öryggisáætlunum í framtíðinni:

- fá samþykki bæði ungmenna og foreldra til að hafa samband við þá sem eru yngri en 18 ára í neyðartilvikum
- samstarf æskulýðsstarfsfólks, skóla/kennara og aðstoðarfólks
- tryggja friðhelgi einkalífs og trúnað við ungmenni að viðburði loknum.

Við veltum fyrir okkur hugsanlegum afleiðingum fyrir unga fólkið. Til dæmis, ef við hefðum ekki haft aðgang að tengiliðaupplýsingum unga fólksins í gegnum aðstoðarmann kennarans? Hvaða afleiðingar hefði það haft fyrir ungmennið og starfsþjálfunina sem verkefni ef við hefðum þurft að hringja í skólann, foreldra eða lögreglu til að aðstoða við að finna ungmennið?

Við veltum fyrir okkur mikilvægi þess að skipuleggja möguleg öryggismál og að við þyrftum að tryggja að við gerðum ráð fyrir hverju atviki í okkar verklagi.

Við áttuðum okkur á því að eitt af því sem við tókum ekki tillit til þegar starfsþjálfunin var sett saman, var að sumir nemendur myndu vera með sérstakar þarfir hvað varðar matinn sem þau borða og gætu viljað fara í búðir til að fá sér öðruvísi mat frekar en að borða það sem var í boði í starfsþjálfuninni. Þannig að mesti lærdómurinn af því að ígrunda atvikið var að við myndum tryggja að framvegis verði leitast eftir röddum ungmenna og að þau hafi val og tryggt að nemendaskrifstofan sé hluti af starfsþjálfuninni í framtíðinni. Þetta er í samræmi við siðareglurnar, einkum meginreglur 1, 2 og 5 um þátttöku og valdeflingu ungs fólks og virðing fyrir ungu fólki.

Áströlsk tilviksrannsókn og ígrundun númer 2

(Notast við Fjórar lykilsurningar Rolfe, Freshwater og Jasper 2001; Gibbs 1988)

Inngangur

Þetta er ígrundandi tilviksrannsókn unnin út frá reynslu höfundar. Og lýsir viðbrögðum við ungmenni sem upplýsir um mál og leitar stuðnings við tilfinningalegum áskorunum í æskulýðsmiðstöð hverfisins. Atburðarásin lýsir viðbrögðum æskulýðsstarfsmannsins við ungmenninu og hvernig samskipti við föður ungmennisins voru, sem æskulýðsstarfsmaðurinn þekkti í gegnum þátttöku sína í knattspyrnufélagi á staðnum.

Í ígrunduninni hér að neðan er notast við „Fjórar lykilsurningar“ (Hver? Hvað? Hvað svo? Hvað nú?) til að lýsa og stuðla að ígrundun og lærdómi þátttakenda um aðstæðurnar. Sömuleiðis felur ígrundunin í sér siðareglur æskulýðsgeira Viktoríufylkis („Siðareglurnar“) og endurspeglar tengsl siðareglanna við þær ákvarðanir og gjörðir sem æskulýðsstarfsfólk gripu til

í tilviksrannsókninni. Textinn hér að neðan er ritstýrð útgáfa af viðburðinum eins og lýst er af yfirmanni í æskulýðsstarfi. Aðdragandinn er útlistaður og settur í samhengi með því að spyrja: **hverjir** áttu hlut að máli, **hvað** gerðist í atburðinum, **hvers vegna** það gerðist, **hvaða** lærdóm var hægt að draga af vandanum og **hvernig** er hægt að bregðast við í framtíðinni.

Þessi tilviksrannsókn er á myndbandsformi og hægt að horfa á það [hér](#).

Spyrill

“Hverjir” voru hluti að atvikinu?

Æskulýðsstarfsmaður

Þetta atvik tengist félagsmiðstöð í litlu samfélagi þar sem ég (yfirmaður í æskulýðsstarfi) og

samstarfsmaður minn (aðstoðarstarfsmaður í æskulýðsstarfi) unnum og rákum félagsmiðstöðina og bárum ábyrgð á allri dagskrárgerð. Í félagsmiðstöðinni var ungu fólki gefinn kostur á að fara í starfsþjálfun, þróa færni á sviðum eins og móttöku og gestrisni, upplýsingatækni og að byggja upp sjálfstraust sitt með listrænum aðferðum. Einnig var félagsmiðstöðin með rými sem opið var eftir skóla og ungt fólk hvatt til að koma við og hanga í jákvæðu umhverfi og nýta sér aðstöðuna til afþreyingar.

Markmið verkefnisins var að skapa jákvætt samfélag fyrir ungmenni og stuðla að þroska þeirra. Þetta er í samræmi við meginreglurnar sem settar eru fram í siðareglunum (YACVic 2007, bls. 3), þar á meðal „valdefling allra ungmenna“, „jákvæð heilsa og

vellíðan fyrir ungmenni“ og „jákvæð vegferð og heilbrigð þróun ungmenna“.

Þetta tiltekna atvik sem hér er lýst snýst um ungmenni sem kom reglulega í félagsmiðstöðina. Hins vegar þekkti ég líka ungmennið og fjölskyldu viðkomandi í gegnum þátttöku mína sem þjálfari yngri flokka og sem leikmaður í eldri flokki hjá knattspyrnufélaginu á staðnum - sérstaklega föður viðkomandi, sem tók þátt í stjórn félagsins, og við höfðum áður spilað í sama liði. Annar æskulýðsstarfsmaður, samstarfsmaður minn, aðstoðaði einnig við úrlausn á atvikinu.

Spyrill

“Hvað” gerðist í þessu tilvik?

Æskulýðsstarfsmaður

Á mánudagseftirmiðdegi í félagsmiðstöðinni vorum við með dagskrá í gangi og tókum eftir því að einn þátttakendanna — unglíngur (16 ára) — var að upplifa vanlíðan. Ég spjallaði við viðkomandi til að reyna að ganga úr skugga um hvað vandamálið væri, athuga hvort allt væri í lagi og hvað væri í gangi. Ungmennið sagði að það hefði verið að takast á við mikinn við kvíða og þunglyndi og hefði verið mjög langt niðri. Ungmennið sagði líka að það hefði staðið í miklum rifrildum við foreldra sína og ekki notið þess að verja tíma heima fyrir. Ég fékk hinn æskulýðsstarfsmanninn í félagsmiðstöðinni inn í samtalið og við komumst að samkomulagi um að styðja við og fylgjast með ungmenninu, ganga úr skugga um að það væri öruggt og vísa því til heilbrigðisþjónustu ef á þyrfti að halda.

Seinna í sömu viku rakst ég á föður ungmennisins niðri í bæ. Faðirinn spurði mig um ungmennið og mér fannst faðirinn þrýsta á mig að gefa honum upp trúnaðarupplýsingar með því að biðja mig um að „segja sér hvað ungmennið sagði þér“. Þetta leiddi til faglegra og persónulegra hagsmunaárekstra sem ég þurfti að taka á.

Spyrill

“Hvað” gerðist svo“ í þessu tilviki og “hverjar” voru afleiðingarnar?

Æskulýðsstarfsmaður

Þegar ég nálgadist ungmennið fyrst var ég meðvitaður um að það þekkti mig ekki bara sem faglegan æskulýðsstarfsmann í félagsmiðstöðinni heldur einnig í gegnum sameiginlega þátttöku okkar hjá knattspyrnufélaginu á staðnum. Oft hafði þessi annars konar þátttaka og samskipti nýst mér í mínu starfi, þar sem ég hafði aukið samband og meira traust gagnvart ungmenninu, en ég var oft hugsandi um áskoranir því þetta var mögulega út fyrir mörk æskulýðsstarfsins sem ég sinni (Sýnum ábyrgð í starfi 5. grein í starfsreglunum, bls. 14). Áður fyrr hafði ég átt samtal við þetta ungmenni um hvernig við erum í samskiptum þegar við erum í félagsmiðstöðinni. Ég er í mínum huga æskulýðsstarfsmaður fyrir ungmennið frekar en vinur foreldra þess eða knattspyrnuþjálfara þess.

Eftir að hafa fylgst með hegðun og líðan ungmennisins hóf ég samtal við viðkomandi til að sjá hvernig ungmenninu líði. Ungmennið deildi upplýsingum um

þá baráttu sem það átti í, upplifun þess af miklu stressi og vanlíðan og stóð í rifrildum heima fyrir. Ungmennið talaði um að því líkaði ekki við að verja tíma á heimilinu vegna þess að „það lenti bara í átökum og rifrildum við mömmu og pabba“. Meðvitaður um sambandið sem ég á við ungmennið og fjölskyldu þess lagði ég til að það gæti verið gott fyrir okkur að spjalla saman við annan æskulýðsstarfsmann frá félagsmiðstöðinni til að sjá hvort við gætum leyst vandamálið í sameiningu. Ungmennið sagði að það væri allt í lagi og ég kallaði á samstarfsmann minn sem kom og tók þátt í samtalinu.

Fyrsta forgangsverkefni okkar var að tryggja öryggi ungmennisins og að það væri ekki í hættu á skaða. Þetta var í samræmi við meginreglu 4 í siðareglunum („öryggi ungmenna“, bls. 3) sem og að starfa af ábyrgð í takt við umönnunarskyldu okkar (starfsregla 3, bls. 11). Við framkvæmdum áhættumat eins og venjulega gagnvart sjálfsskaða og sjálfsvígi, einnig fyrir merkjum og vísbendingum um hugsanlegt ofbeldi. Það kom skýrt fram í mati okkar að ungmennið var ekki að lýsa hættulegum aðstæðum heldur var lýsingin meira dæmigerð fyrir tilfinningalegt álag og átök. Við ræddum aðferðir fyrir ungmennið til að styðja við það í þeirra málum og reyndum að gefa ungmenninu verkfæri á þann hátt sem myndi styrkja það. Við gáfum ungmenninu einnig úrræði og tilvísunarupplýsingar um aðra heilbrigðisþjónustu sem það gæti haft samband við, svo sem símaráðgjöf sem er opin allan sólarhringinn og geðheilbrigðisþjónustu.

Á meðan ungmennið var að segja frá reynslu sinni tók það sérstaklega fram að það vildi ekki

að ég segði foreldrum þess frá. Ég minnti þá á persónuverndarstefnu félagsmiðstöðvarinnar okkar - að það væru nokkur atriði sem við yrðum að gefa upp (eins og hættu á skaða, sjálfsvígum eða ofbeldi). En ég sagði líka að það sem ungmennið sagði okkur sem væru ekki þessir hlutir yrði haldið í trúnaði. Ég var meðvitaður um siðareglurnar sem fjalla sérstaklega um að starfa af ábyrgð og virða „einkalíf og trúnað“ (bls. 12 í siðareglunum). Við hvöttum einnig ungmennið til að hugsa um hvernig það gæti átt uppbyggileg samtöl við foreldra sína um reynslu sína, og byggja þannig á þeirri meginreglu að gott æskulýðsstarf „greiði fyrir tengslum ungmenna við fjölskyldu sína og samfélag“ (regla 6, bls. 3). Við vönduðum okkur sem faglegt æskulýðsstarfsfólk við að skrá samskipti okkar við ungmennið, tókum eftir helstu þemunum, hvað við höfðum gert og bentum á nokkra valkosti í framhaldinu.

Seinna í vikunni var ég í knattspyrnufélaginu og faðir ungmennisins kom til að ræða við mig. Hann sagðist hafa verið í vandræðum með ungmennið sitt heima fyrir og var að velta því fyrir sér hvort ungmennið hefði talað við mig um þau mál og sagt mér frá einhverju. Ég minnti hann á að þegar ég er í félagsmiðstöðinni verða ungmennin að vita að það sem þau treysta mér fyrir er haldið okkar á milli. Ég reyndi að spyrja hann hverju hann hefði tekið eftir við hegðun ungmennisins og reyna þannig að eiga uppbyggilegan þátt í að bregðast við ástandinu, en hann ýtti því frá sér og reiddist í staðinn yfir því að ég vildi ekki segja honum hvað „barnið“ hans sagði mér. Hann sagði að hann væri

faðirinn og hefði rétt á því að vita hvað ungmennið hefði sagt og að ég ætti ekki að leyna því fyrir honum. Hann sagðist halda að við værum vinir og að sem vinur hans ætti ég að hjálpa honum að passa „barnið“ hans.

Ég var hissa á ummælunum. Ég fann til með honum og brást við. Ég sagði honum að ég sæi og finndi að hann væri áhyggjufullur og að hans afstaða kæmi til af umhyggju hans sem foreldri. En ég kom einnig inn á réttindi ungmennisins til virðingar, friðhelgi einkalífs og sjálfræðis - að ef ungmennið hefði ekki rætt við föður sinn, gæti ég ekki gert það fyrir það. Ég sagði við föðurinn að ef ungmennin sem sækja félagsmiðstöðina gætu ekki treyst okkur sem æskulýðsstarfsfólki myndi það aldrei treysta okkur fyrir hugðarefnum sínum og við gætum ekki veitt þeim stuðning. Ég deildi því líka með föðurnum að mér bæri fagleg skylda til að rjúfa ekki trúnað og virða friðhelgi einkalífsins, nema í þeim tilvikum þar sem ég teldi að ungmenni ætti hættu á að verða fyrir skaða. Ég sagði að þrátt fyrir að við værum vinir, sem æskulýðsstarfsmaður, þá hugsi ég fyrst og fremst um ungmennið (starfsregla 1, bls. 11). Í samskiptum mínum við föðurinn reyndi ég að vera heiðarlegur og gagnsær um starfshætti mína (starfshættir 6, bls. 14). Ég stakk einnig upp á því að faðirinn hefði kannski gott af því að tala við einhvern um samband þeirra og stakk upp á nokkrum valkostum.

Þessi atriði virtust vera rökrétt í huga föðursins. Aftur kom ég inná þá umhyggju sem hann hafði sýnt og veitti einnig honum nokkra tilvísunarmöguleika. Hann

deildi með mér áskorunum sínum um hvernig ætti að bregðast við vandamálum sem ungmennið glímdi við og jafnvel þegar hann reyndi að hjálpa, þá leiddi það bara til rifrilda. Ég hlustaði á og hvatti hann áfram og saman ræddum við nokkrar aðferðir sem hann gæti notað til að nálgast ungmennið á jákvæðari hátt. Ég talaði almennt um þroska ungmenna og heim ungmenna. Ég mælti með vefsíðu fyrir foreldra ungmenna sem gæti veitt honum nokkur gagnleg verkfæri. Ég var meðvitaður um starfsregluna um „samvinnu og samstarf“ (bls. 17), vitandi að vinna með öðrum getur haft mestan ávinning fyrir ungmenni. Hann sagðist vera þakklátur fyrir samtalið og þakkaði mér fyrir að passa upp á „barnið“ hans.

Spyrill

“Hvað svo?” Hvaða tillögur voru lagðar fram eftir atburðinn?

Æskulýðsstarfsmaður

Daginn eftir var ég í félagsmiðstöðinni og sagði samstarfsmanni mínum frá samtalinu sem ég hafði átt við föðurinn. Ég ræddi um áskoranir mínar líkt og að finna fyrir þrýstingi til að brjóta trúnað við ungmennið og hvernig mér fannst ég hafa verið settur í erfiðar aðstæður af föður þess. Samstarfsmaður minn var sammála þeim ákvörðunum sem ég hafði tekið og við skjalfestum atvikið. Samstarfsmaðurinn skoraði líka á mig að velta fyrir mér sambandi mínu við föðurinn og knattspyrnufélagið og hvort þetta gæti skapað hagsmunaárekstra. Við komumst að þeirri niðurstöðu að það væri „best fyrir hagsmuni“ ungmennisins (Barnasáttmáli Sameinuðu þjóðanna UNCRC, formáli

sáttmálans) að hinn æskulýðsstarfsmaðurinn tæki við sem aðaltengiliður og stuðningsaðili ungmennisins.

Í kjölfar atviksins töldum við að það væri gott að endurskoða atvikið með tilliti til marka og hugsanlegra hagsmunaárekstra ásamt öllu starfsfólki okkar. Þar sem þetta er lítið samfélag er ekki óalgengt að starfsfólk þekki ungmennin og fjölskyldur þeirra utan þátttöku þeirra í félagsmiðstöðinni. Sem teymi ræddum við kosti og flækjustig þessara samskipta og ræddum hvernig við gætum brugðist við ef vandamál kæmu upp hjá ungmennum og forsjáraðilum þeirra. Við ræddum einnig að fá frekari þjálfun á þessu sviði, í samræmi við starfsregluna um að „efla þekkingu okkar“ (starfsregla 8, bls. 18), og horfast í augu við að þessar aðstæður væru ekki eins svarthvítar í okkar samhengi og þær gætu verið í öðru umhverfi.

Við ræddum einnig nauðsyn þess að miðla persónuverndarstefnu okkar á skilvirkari hátt, ekki bara til ungmenna heldur einnig til foreldra og forsjáraðila. Við skoðuðum dreifildin okkar og upplýsingabæklingana og fundum betri leiðir til að láta þessar upplýsingar fylgja með. Við ákváðum einnig að kanna frekar þá þjónustu sem er í boði fyrir forsjáraðila og foreldra til að styðja þau við að hlúa að ungmennunum sínum.

Eistnesk tilviksrannsókn númer 1

(Stuðst við fjórar lykilspurningar Rolfe, Freshwater og Jasper 2001; Gibbs 1988)

Inngangur

Samtök eistnesks æskulýðsstarfsfólks (EAYW) er lykilaðili í að tala fyrir og vekja athygli á siðareglum æskulýðsstarfsins með kynningum og vitundarvakningu innan starfssamfélagsins. Meðal annars hafa samtökin skipulagt mismunandi námstækifæri fyrir æskulýðsstarfsfólk til að auka notkun og beitingu siðareglanna með því að bjóða upp á tækifæri og verkfæri til ígrundunar um siðferðileg álitamál í starfi æskulýðsstarfsfólks. Ein aðferðanna sem notuð er í málstofum/vefnámskeiðum er að velja fyrir sér og ígrunda mikilvæg atvik - annað hvort eigin, atvik samstarfsfólks eða atvik sem leiðbeinandi leggur fram. Ígrundun og vangaveltur um atvikið byggja á leiðbeinandi spurningum sem byggjast á ígrunduðu verklagi.

Leiðbeinandi spurningar fyrir hópumræður og/eða sjálfsgrundun (Rolfe, Freshwater og Jasper 2001)

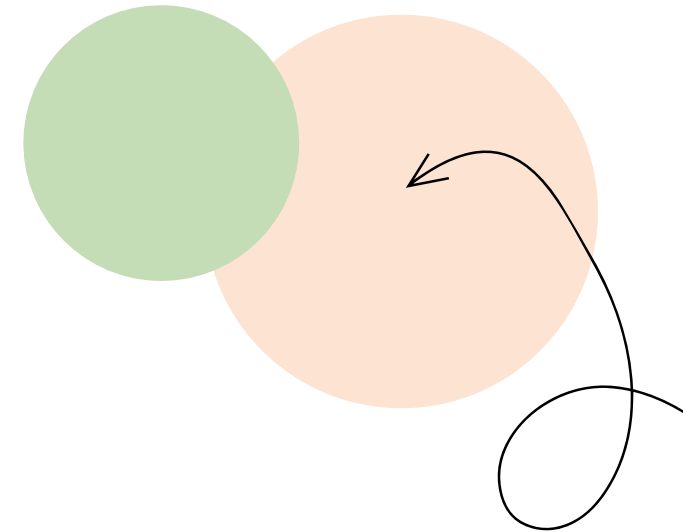
- **Hvað gerðist í atvikinu? Um hvað snýst þetta atvik?**
Hver eru mismunandi (siðferðileg) álitamál í atvikinu? Hvaða siðferðilegu álitamál og spurningar koma upp í þínum huga?
- **Hvernig hefðir þú brugðist við ef þú værir í stöðu æskulýðsstarfsmannsins í þessum aðstæðum?**
Hvers vegna? Hvaða greinar úr siða- og starfsreglunum myndu upplýsa eða leiðbeina ákvörðunum þínum og aðgerðum? Hvernig?
- **Eru einhverjar mótsagnir á milli greinanna og þeirra lausna sem koma fram?**

Hverjar eru mögulegar mótsagnir á milli greinanna?

- **Hvað þýðir það fyrir þína starfshætti og starfsumhverfi?**

Hvernig myndir þú reyna að ná jafnvægi í þessar mótsagnir? Hvað gæti stutt við ákvarðanatökuna? Hvað er það sem hefur áhrif á ákvarðanir þínar og starfsumhverfi, hvað varðar ályktanir þínar, skoðanir, gildi o.s.frv.?

Hægt er að velja fyrir sér fyrstu þremur spurningunum í hópumræðum. Þegar kemur að lokaspurningunni hinsvegar þá beinist ígrundunin að eigin starfsháttum og er persónuleg ígrundun hvers og eins (gagnrýnin speglun). Þess vegna eru engin dæmi um það í dæminu sem kynnt er hér að neðan.



Dæmi um alvarlegt atvik (kom fram sem dæmi á fjarnámskeiði skipulögðu af samtökunum - EAYW)

Það var fullt hús á föstudagskvöldi í félagsmiðstöð í smábæ. Það var ekkert óvenjulegt við fjöldann þar sem á föstudögum komu mörg eldri ungmenni sem stunda nám í stærri borgum heim um helgina og félagsmiðstöðin orðin samkomustaður þeirra. Æskulýðsstarfsmaður (sem var að vinna einn eins og venjulega) tók eftir því að hópur eldri ungmenna (tvö þeirra voru eldri en 18 ára) höfðu haldið sig í nokkurn tíma í einu herberginu lengra frá miðsvæðinu. Þar sem starfsfólkið var upptekið við að ljúka dagskrárlíð með yngri hópi gat það ekki rýnt í aðstæður frekar. Þar sem eldri ungmennin sáu alltaf um sig sjálf í félagsmiðstöðinni fannst starfsfólk ekki ástæða til að athuga sérstaklega með þau.

Skyndilega komu lögregluþjónar inn í félagsmiðstöðina. Æskulýðsmanninum til mikillar undrunar voru þeir kallaðir til vegna hóps eldri ungmenna. Í ljós kom að sum þeirra höfðu verið að reykja og verið með læti á bak við félagsmiðstöðina. Athugull nágranni, sem tók eftir reykingum ungmennanna við húsnæði félagsmiðstöðvarinnar, hafði hringt í lögregluna. Þegar æskulýðsstarfsmaðurinn kom inn í herbergið ásamt lögreglunni varð vart við áfengislykt í herberginu. Hin annars samvinnuþýðu ungmenni sýndu hrokafulla framkomu og leiðindi gagnvart lögregluþjónunum sem voru að reyna að komast að því hvað hefði gerst og hver hefði gert hvað. Til að bregðast við því að ungmennin voru með stæla urðu kröfur lögreglumanna

ákveðnari og þeir fóru að efast um ábyrgð og skyldur æskulýðsstarfsmannsins við að halda reglu í félagsmiðstöðinni. Ástandið versnaði þegar yngri krakkar, forvitnir um hvað var að gerast, gengu inn í herbergið og fóru að ýta undir lélega framkomu þeirra eldri við lögreglumenn.

Dæmi um niðurstöður í kjölfar hópumræðna

„Um hvað“ snýst atvikið? Þættir sem æskulýðsstarfsfólkið benti á:

- Brot á lögum og/eða reglum félagsmiðstöðvarinnar.
 - Ungmenni hafa brotið reglur félagsmiðstöðvarinnar — reykingar og áfengisneysla er bönnuð á staðnum, þar með talið á svæðinu umhverfis félagsmiðstöðina.
 - Með því að reykja (og hugsanlega að drekka áfengi) hafa ungmennin einnig brotið af sér (lögum samkvæmt má einstaklingur yngri en 18 ára ekki eiga, reykja eða neyta tóbaksvara og/eða áfengra drykkja)
- Traustum samskiptum ungmenna og æskulýðsstarfsfólks er ógnað. Með því að reykja og drekka í húsnæði félagsmiðstöðvarinnar hafa ungmennin misnotað traust æskulýðsstarfsmannsins til þeirra og brotið sameiginlega samþykkt félagsmiðstöðvarinnar.
- Samstarf við samstarfsaðila/tengsl við lögreglu eru ekki að ganga vel. Lögreglan grefur undan eða skilur ekki hlutverk æskulýðsstarfsfólks og sértæk markmið starfsumhverfisins – að byggja

upp samband við ungmenni til að styðja við sjálfstæði og þroska ungmenna með óformlegu/félagslegu námi.

- Erfiðleikar við að takast á við aldursmun og þroskaþarfir ungmenna í „alhliða“ félagsmiðstöð/starfinu (opið fyrir alla frá sjö til 26 ára). Til dæmis gæti eitthvað sem er löglegt (leyft) fyrir fullorðna (18+) verið bannað í félagsmiðstöðinni. Hegðun eldri ungmenna (að virða ekki reglur félagsmiðstöðvarinnar, lög og lögreglu) veitir yngri hópnum óæskileg áhrif og fordæmi.

„Hvað“ myndi æskulýðsstarfsfólk gera svo í þeim aðstæðum sem er lýst og „hvaða“ greinar úr siðareglunum geta stutt við ákvarðanatöku æskulýðsstarfsfólksins?

Venjulega hafa þátttakendur mismunandi skoðanir á lausninni sem skapar umræður þegar áherslan á að vera á ólík sjónarmið en ekki að finna samstöðu. Dæmi um lausnir sem komu fram í hópumræðum (greinar siðareglanna settar fram í sviga):

- miðla málum milli ungmenna og lögreglu, með áherslu á lærdómstækifæri fyrir ungmennin en ekki að ásaka eða refska þeim (Æskulýðsstarfsmaður vinnur að verkefnum, þar á meðal verkefnum sem koma til að frumkvæði ungmenna, sem eiga að gera ungmenum kleift að öðlast nýja þekkingu, færni og reynslu og læra af þeim, og skapar aðstæður til að viðurkenna ferlið; Æskulýðsstarfsmaður reynir að skilja raunverulegar aðstæður ungmenna,

þroska þeirra og áhrifamikla þætti í umhverfi þeirra; Æskulýðsstarfsmaður styður og virðir rétt ungmenna til að taka sjálfstæðar ákvarðanir.)

- láta ástandið leysast án þess að grípa inn í; viðurkenna að ungmennin hafi tekið meðvitaða ákvörðun um að brjóta reglur félagsmiðstöðvarinnar og verði að bera ábyrgð á gjörðum sínum (Æskulýðsstarfsmaður styður og virðir rétt ungmenna til að taka sjálfstæðar ákvarðanir; Æskulýðsstarfsmaður tryggir að ungmenni hafi aðgang að upplýsingum sem gera þeim kleift að taka meðvitaða ákvörðun um þátttöku í æskulýðsstarfi og í lífi sínu almennt.)
- að lögreglan sé fyrst og fremst ábyrg fyrir því að bregðast við aðstæðum og að fjarlægja ungmenni úr félagsmiðstöðinni þar sem um ólöglega hegðun hefur verið að ræða og/ eða ungmenni sætta sig ekki við umboð æskulýðsstarfsfólksins (Æskulýðsstarfsmaður axlar ábyrgð eða tekur aðeins þátt í verkefnum sem hann hefur rétt til að taka þátt í og nægilega þekkingu og færni; Æskulýðsstarfsmaður leitar á virkan hátt eftir samstarfstækifærum við samstarfsfólk og fagfólk á öðrum sviðum; Æskulýðsstarfsmaður styður og virðir rétt ungmenna til að taka sjálfstæðar ákvarðanir.)

- leiðbeina yngri krökkum frá aðstæðum til að vernda velferð þeirra; styðja við viðeigandi og virðingarfulla hegðun og útskýra afleiðingar og skaðleg áhrif vímuefnaneyslu (Æskulýðsstarfsmaður sinnir æskulýðsstarfi í umhverfi sem er viðeigandi fyrir ungmenni; Æskulýðsstarfsmaður tryggir að ungmenni hafi aðgang að upplýsingum sem gera þeim kleift að taka meðvitaða ákvörðun um þátttöku í æskulýðsstarfi og í lífi sínu almennt.)
- að taka upp umræðuna um skort á starfsfólki (þörf fyrir fleiri en einn æskulýðsstarfsmann) í félagsmiðstöðinni við yfirmann (Umhverfið sem æskulýðsstarf fer fram sé viðeigandi fyrir ungmenni og styður við óformlegt nám).

„Hvað“ væri þín lausn í þessu alvarlega atviki sem hefur verið lýst hér að ofan? Og „hverjar“ eru ástæðurnar/greinar siðareglanna sem liggja að baki ákvörðunum þínum?

Á námskeiðunum og vinnustofunum leiddi þessi spurning til misræmis í svörum milli þátttakenda. Engu að síður snerist aðalræðan um lærdómstækifæri ungmennanna og hlutverk æskulýðsstarfsmannsins í aðstæðunum. Ætti æskulýðsstarfsfólk að reyna að

„vernda“ ungmenni gegn lagalegum afleiðingum hegðunar þeirra? Þessi skoðun bendir til þess að þolprófun ungmenna á mörk séu hluti af þroska ungmenna og refsingar styðja ekki við að læra nýja hegðun. Hin gagnstæða skoðun leggur áherslu á óformlegt og félagslegt nám, þar sem sérhver ákvörðun hefur afleiðingar og æskulýðsstarf ber ábyrgð á að búa ungmenni undir þátttöku í samfélaginu og fullorðinsárin (þar sem enginn æskulýðsstarfsmaður er til að vernda þau).

Eistnesk tilviksrannsókn númer 2 – stuðst við GROW líkan sem notað er við markþjálfun

Inngangur og bakgrunnur

Tilgangur markþjálfunar er að markþjálfari aðstoði einstakling (markþjálfunarþega) við að finna lausnir á áskorunum sem viðkomandi stendur frammi fyrir og hjálpa honum að þroskast og taka framförum í ferlinu. Í hjarta markþjálfunarstarfsins eru námskenningar, til dæmis kenningin um fullorðinsnám, reynslunám og umbreytandi nám, sem gera ráð fyrir að fullorðnir búi yfir innri áhugahvöt og séu sjálfstýrðar og sjálfstæðar manneskjur sem bera ábyrgð á eigin námi og faglegum þroska. Samkvæmt Cox, Bachkirova og Clutterbuck (2014, bls. 1), „markþjálfun er mannlegt þroskaferli sem felur í sér skipulögð, markviss samskipti og notkun viðeigandi aðferða, tækja og tækni til að stuðla að æskilegum og sjálfbærum breytingum“. Því getur markþjálfun verið ein leið til að hjálpa æskulýðsstarfsfólki að leysa siðferðileg álitamál í

starfstengdum aðstæðum sem einnig hefur í för með sér að æskulýðsstarfsfólk vex faglega í starfi (Cox, Bachkirova og Clutterbuck 2014).

Samtök eistnesks æskulýðsstarfsfólks (EAYW) hafa veitt félagsmönnum sínum ókeypis markþjálfun síðan 2016. Þetta hefur fallið í góðan jarðveg hjá æskulýðsstarfsfólki sem oft vinnur eitt og stendur frammi fyrir starfstengdum áskorunum sem getur verið erfitt að finna lausnir við einn síns liðs.

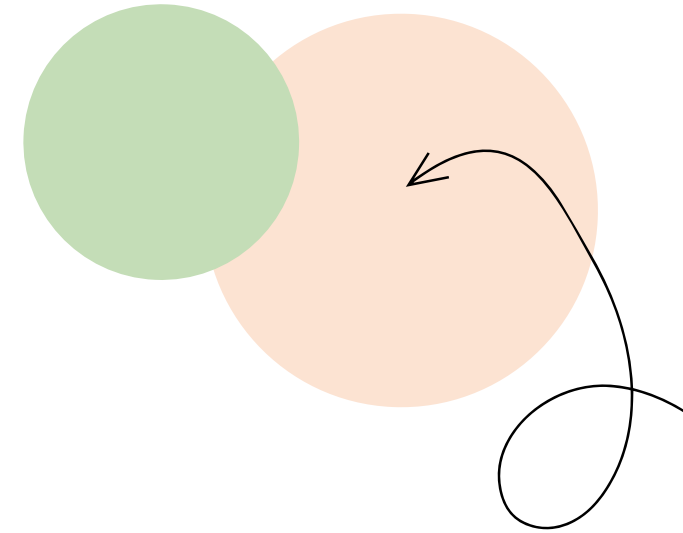
GROW líkanið

Ýmis markþjálfunarlíkön hjálpa til við að tryggja að markþjálfunarþeginn nái settum markmiðum eða finni lausnir og svör við spurningum sínum eða vandamálum með skipulögðu samspili markþjálfara og þega. Eitt

líkanið er kallað GROW líkanið, sem hefur verið notað í stuttu markþjálfunarmyndbandi (venjulega getur ein markþjálfun tekið 1–1,5 klukkustundir) til að sýna hvernig markþjálfun getur verið gagnlegt tæki til að leysa siðferðileg álitamál. Hér að neðan er hverju stigi líkansins lýst með dæmi úr kynningarmyndbandi (Cox og Jackson 2014, bls. 223).

Tilviksrannsóknin

Í þessari tilviksrannsókn hefur æskulýðsstarfsmaður þegar hitt markþjálfann nokkrum sinnum. Að þessu sinni vill æskulýðsstarfsmaðurinn ræða um siðferðilegt álitamál. Undanfarið hefur æskulýðsstarfsmaðurinn stutt við ungmenni sem er í sjálfsvígshugleiðingum sem hún hefur byggt upp traust samband við. Nú, eftir nokkur alvarleg atvik þar sem ungmennið skaðaði sjálf



sig og æskulýðsstarfsmaðurinn var aðalstuðningsaðili ungmennisins, er hún farin að hugsa um mörkin fyrir sjálfa sig sem faglegan æskulýðsstarfsmann og velta því fyrir sér hvort hún sé að gera hluti sem eru enn innan hennar faglegu ábyrgðar og hæfni.

Þessa tilviksrannsókn er hægt að nálgast á myndbandsformi á eistnesku [hér](#).

Stig GROW líkansins

Markmið (e. goal): Hver eru langtíma- og skammtímamarkmiðin?

Hér ræðir æskulýðsstarfsmaðurinn um viðfangsefnið sem hún hefur komið með í þennan markþjálfunartíma og segir markmið sitt vera að vita hvernig best sé að styðja við bakið á ungmenninu þannig að hún geti stýrt aðstæðum vel bæði fyrir sig og ungmennið. Hún vill líka hlúa að sjálfri sér með því að skilja hvar mörkin liggja fyrir hana sem faglegan æskulýðsstarfsmann í starfi með og fyrir ungmenni.

Raunveruleiki (e. reality): Hver er staðan akkúrat núna? Hver er sagan þín?

Hér fer æskulýðsstarfsmaðurinn yfir stöðuna og útskýrir það sem hefur verið að gerast að undanfögnu. Hún nefnir dæmi um þau atvik sem hafa fengið hana til að velta fyrir sér hver mörkin séu fyrir hana sem æskulýðsstarfsmann þegar hún virðist vera eina manneskjan sem hugsar um ungmennið og er sú eina sem þetta ungmenni hefur og treystir.

Á þessu stigi talar æskulýðsstarfsmaðurinn einnig um hvað hún hefur þegar gert til að leysa þetta mál eða til að finna svör við þeim spurningum sem hún hefur. Hún segist til dæmis hafa rætt við samstarfsfólk sitt og einnig lesið sér til um geðheilbrigðismál til að skilja ungmennið betur. Hún hefur einnig rætt við aðra sérfræðinga sem vinna með ungu fólki.

Valkostir (e. opinions): Hvað er mögulegt? Hvaða valkosti og vangaveltur hefur þú til að vinna þig áfram í þessu atviki?

Hér spyr markþjálfinn æskulýðsstarfsmanninn hvaða aðra möguleika hún hafi til að leysa þetta mál. Æskulýðsstarfsmaðurinn segist telja að hún þurfi að halda áfram að ræða þetta við samstarfsmenn sína í ljósi siðareglna og þurfi að halda áfram að kynna sér geðheilbrigðismál ungmenna.

Samantekt (e. wrap-up): Skýrleiki/skuldbinding, stuðningur—Hvað ætlar þú að gera og hvaða stuðning hefur þú aðgang að?

Hér spyr markþjálfinn æskulýðsstarfsmanninn hversu nálægt hún telji sig vera að finna út mörkin fyrir hana sem æskulýðsstarfsmann á skalanum 1 upp í 10. Æskulýðsstarfsmaðurinn telur sig vera á 7. Markþjálfinn spyr æskulýðsstarfsmanninn hvað þurfi til að það verði 9 eða 10. Æskulýðsstarfsmaðurinn telur sig þurfa tíma og samtal í líkingu við þetta og við einhvern sem getur hjálpað henni að skilja aðstæður betur. Æskulýðsstarfsmaðurinn segir að lokum að

eftir þennan tíma muni hún hugsa um hvernig eigi að komast úr 7 í 9 eða 10. Þetta sýnir áhrif markþjálfunar þar sem áhrifum þjálfunartímans lýkur ekki þegar tímanum lýkur heldur mun gefa meira umhugsunarefni á komandi dögum og mun hafa áhrif á ákvarðanir æskulýðsstarfsmannsins varðandi lausn málsins.

Íslensk tilviksrannsókn og ígrundun númer 1

(Stuðst við fjórar lykilspurningar Rolfe, Freshwater og Jasper 2001; Gibbs 1988)

Inngangur

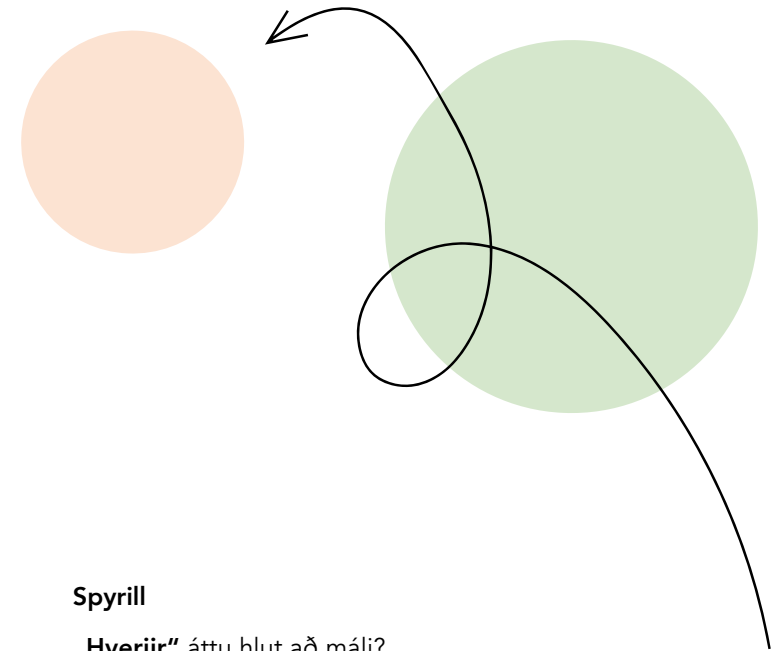
Í þessari tilviksrannsókn voru fjórir æskulýðsstarfsmenn fengnir til að nota fjórar lykilspurningar til að útbúa atvik og atburðarás með siðferðilegu álitamáli og skoða hvernig þau myndu bregðast við aðstæðum. Markmiðið með verkefninu var að sjá hvernig æskulýðsstarfsfólkið myndi takast á við siðferðilega álitamálið með því að styðjast við fjórar lykilspurningar sem leiðbeinandi spurningar við úrvinnslu og ígrundað verkferli. Æskulýðsstarfsfólkið hafði einnig aðgang að siðareglum FFF, svo þau gátu notað þær til stuðnings.

Þetta er tilviksrannsókn unnin út frá raunverulegum aðstæðum. Í henni er lýst atviki þar sem slagsmál verða milli tveggja unglingspíla í félagsmiðstöð sem rekin er af sveitarfélagi. Annar drengjanna hefur mjög lítinn stuðning heima fyrir en hinn býr að

sterku baklandi og styðjandi fjölskyldu. Stuðningsríka fjölskyldan vill að félagsmiðstöðin banni hinum drengnum að fara í félagsmiðstöðina eftir að hann lamdi son þeirra.

Textinn hér að neðan er ritstýrð útgáfa af atburðunum. Það lýsir bakgrunni og samhengi með því að spyrja: „**Hverjir**“ áttu hlut að máli, „**Hvað**“ gerðist í atvikinu, „**Hvers vegna**“ það gerðist, „**hver**“ var lærdómurinn af atvikinu og síðan ræðir æskulýðsstarfsfólkið „**Hvað**“ þau myndu gera sem æskulýðsstarfsmaður í þessum aðstæðum.

Þessi tilviksrannsókn er einnig til í formi myndbands á íslensku (með enskum texta) og hægt er að horfa á það [hér](#).



Spyrill

„**Hverjir**“ áttu hlut að máli?

Krissi og Pétur eru tveir unglingspílar sem eru fastagestir í félagsmiðstöð sem rekin er af sveitarfélagi. Krissi kemur frá lágtekjuheimili sem æskulýðsstarfsfólk veit til að félagsþjónustan hefur stutt og fylgst með. Krissi er yfirleitt svangur þegar hann kemur í félagsmiðstöðina og þegar lokar á kvöldin er hann aldrei að flýta sér heim. Aftur á móti er Pétur með betra bakland þar með er meiri stöðugleiki og stuðningur. Fjölskylda hans hefur regluleg samskipti við æskulýðsstarfsfólkið, sýnir starfinu sem unnið er í félagsmiðstöðinni áhuga og hefur byggt upp samband við æskulýðsstarfsfólkið.

Spyrill

„Hvað“ gerðist í atvikinu?

Krissi og Pétur kynntust í gegnum félagsmiðstöðina og hafa tekið þátt í verkefnum saman. Hins vegar getur Pétur verið svolítið stjórnsamur í samskiptum sínum við hann. Pétur er dómharður og kemur stundum með niðrandi athugasemdir um Krissa, útlit hans, fötin hans eða skort hans á þekkingu. Krissi hefur áður verið rólegur í þessum aðstæðum, en einn daginn, þegar Pétur kom með athugasemd sem gaf í skyn að Krissi væri heimskur, missti Krissi stjórn á skapi sínu og kýldi Pétur sem nefbrotnaði. Æskulýðsstarfsfólkið tók sig til, stöðvaði átökin og hringdu í foreldra þeirra. Foreldrar Péturs voru bálreiðir og kröfðust þess að Krissi yrði rekinn úr félagsmiðstöðinni í refsingarskyni og til að tryggja öryggi barnanna sem sækja félagsmiðstöðina.

Spyrill

„Hvers vegna“ gerðist atvikið og „hverjar“ voru afleiðingar?

Æskulýðsstarfsfólk

Æskulýðsstarfsfólkið sem tók þátt í tilviksrannsókninni hóf fyrst umræðu um hvort þau þyrftu að tilkynna atvikið til barnaverndar:

ÆS1: Ég held að við þurfum að tilkynna þetta til barnaverndar.

ÆS2: Okkur er ætlað að tilkynna öll atvik sem fá okkur til að halda að barn undir 18 ára aldri þurfi aðstoð eða

stuðning. Það kom fram að félagsþjónustan fylgist með þessu þannig að þetta gæti verið hluti af stærra máli.

Næst var allt æskulýðsstarfsfólkið sammála um að þau myndu ekki banna Krissa að mæta og taka þátt í verkefnum á vegum félagsmiðstöðvarinnar, þar sem það væri honum ekki fyrir bestu. Þrátt fyrir það þá voru þau sammála um að eitthvað þyrfti að gera:

ÆS3: Við ætlum ekki að banna Krissa að koma í félagsmiðstöðina.

ÆS2: Við erum langt frá því að banna honum að taka þátt í félagsmiðstöðinni.

ÆS4: Við þyrftum að gera foreldrum það alveg ljóst að það er ekki stefna okkar að útiloka eða banna einstaklinga frá félagsmiðstöðinni þar sem þetta er fyrsta brotið.

Því næst ræddi æskulýðsstarfsfólkið um ábyrgð og að um alvarlegt atvik væri að ræða. Því væri nauðsynlegt að gefa skýr skilaboð um að svona hegðun væri óviðunandi í félagsmiðstöðinni og að æskulýðsstarfsfólkið þyrfti að axla ábyrgð á aðkomu sinni í atvikinu.

ÆS3: En Pétur varð fyrir árás og við megum ekki gleyma því.

ÆS2: Þurfum við ekki að halda sáttafund?

ÆS1: Jú, ég er sammála, það er mikilvægt að útskýra fyrir foreldrum beggja strákanna að það er mjög mikilvægt fyrir okkur að tryggja að öll séu örugg í félagsmiðstöðinni okkar. Kannski þurfum við líka að búa til samskiptasáttmála. Það er augljóst að það hafa verið nokkur dæmi um neikvæð samskipti áður, við þurfum að axla ábyrgð. Hefðum við ekki átt að vera búin að gera eitthvað öðruvísi til að koma í veg fyrir að þetta gerist?

ÆS2: Það hljómar líka eins og við hefðum getað gert meira til að koma í veg fyrir að þetta gerðist. Það var greinilegt af dæminu að áður höfðu komið upp árekstrar og því þarf að vinna að samskiptum innan félagsmiðstöðvarinnar okkar og gefa til kynna að svona hegðun sé ekki ásættanleg.

ÆS4: Ég er samt ekki viss um að þetta væri nóg fyrir foreldra Péturs.

ÆS1: Nei, það er satt, við þurfum að tala við þá og viðurkenna mistök okkar í að skapa öruggt umhverfi. Við getum beðist velvirðingar á því og upplýst foreldrana um þau vinnubrögð sem við munum fylgja til að gera félagsmiðstöðina að öruggum og skemmtilegum stað fyrir öll. Við þurfum að endurbyggja traust.

ÆS3: Já, við þyrftum að fara í gegnum verklagið okkar og gera mat á því hvort við teljum líklegt að þessi atburðarás endurtaki sig. Hvers vegna gerðist þetta? Þurfum við fleira starfsfólk? Þurfum við meiri þjálfun fyrir starfsfólk? Við þurfum að vera í góðum

samskiptum við foreldrana og viðurkenna mistökin til að byggja upp traustið aftur.

ÆS2: Já, það er margt sem við gætum gert með þessum strákum. Alls konar hópastarf o.fl. Við þurfum að vinna að því að byggja upp jákvæða samskiptahæfni hjá þeim báðum. Þeir eru greinilega að fara yfir mörk hvors annars, líkamlega og andlega.

ÆS3: Já, ég hef dálitlar áhyggjur af Krissa, einhver þarf að vinna með honum á mörgum stigum.

Spyrill

“Hvað nú”? Hvaða tillögur mynduð þið leggja fram í kjölfar atviksins?

Æskulýðsstarfsfólk

Eftir umræðurnar var niðurstaðan sú að æskulýðsstarfsfólkið myndu ræða við félagsþjónustuna þar sem Krissi hafði verið í eftirfylgni hjá þeim og mikilvægt er að tilkynna hvert atvik til að tryggja að teknar séu réttar ákvarðanir út frá réttum upplýsingum.

Við myndum ekki banna neinum að koma í félagsmiðstöðina en við myndum upplýsa æskulýðsstarfsfólkið okkar um að grípa til aðgerða til að tryggja að þetta endurtaki sig ekki. Við myndum vinna með starfsfólki okkar sem og þátttakendum félagsmiðstöðvarinnar. Það væri mikilvægt að halda foreldrum upplýstum um verklagið okkar og byrja að byggja upp traustið sem hafði glatast.

Íslensk tilviksrannsókn og ígrundun númer 2

(Stuðst við fjórar lykilsurningar Rolfe, Freshwater og Jasper 2001; Gibbs 1988)

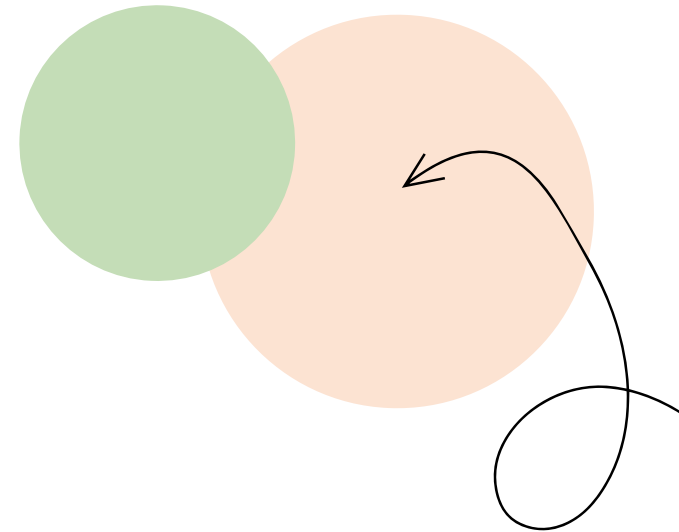
Inngangur

Í þessari tilviksrannsókn fengum við fjóra æskulýðsstarfsmenn til að styðjast við fjórar lykilsurningarnar til að rýna í atburðarás með siðferðilegu álitamáli og hvernig þeir myndu bregðast við aðstæðum. Markmiðið með verkefninu var að sjá hvernig æskulýðsstarfsfólkið myndi takast á við siðferðilegt álitamál með því að styðjast við fjórar lykilsurningar sem leiðbeinandi spurningar við úrvinnslu og ígrundað verkferli. Æskulýðsstarfsfólkið hafði einnig aðgang að siðareglum FFF, svo þau gátu notað þær til stuðnings.

Þetta er dæmi unnið út frá raunverulegum aðstæðum.

Í því er lýst aðstæðum þar sem ungmenni með brothættan bakgrunn (sem hefur verið að dafna með þátttöku sinni í félagsmiðstöð sveitarfélagsins) tilkynnir starfsmanni í félagsmiðstöðinni sinni að hann hafi framið rán. Æskulýðsstarfsfólkið þarf að ræða hvað þau ættu að gera við þessar upplýsingar og hvers vegna.

Þessi tilviksrannsókn er í formi myndbands á íslensku (með enskum texta) og hægt er að horfa á það [hér](#).



Heimildaskrá

Amulya, J 2004, *What is reflective practice?*, Center for Reflective Community Practice at the Massachusetts Institute of Technology, <<http://www.itslifejimbutnotasweknowit.org.uk/files/whatisreflectivepractice.pdf>>.

Babic, R 2014, *Working with adolescents: Supervision*, Australian Institute of Family Studies, Child Family Community Australia, <<https://aifs.gov.au/cfca/publications/working-adolescents-supervision>>.

Banks, S 2010, 'Ethics and the Youth Worker', In S Banks (ed.), *Ethical Issues in Youth Work*, 2nd edn, Routledge, London.

Barwick, H 2006, *Youth work today: a review of the issues and challenges: A literature review of youth work in New Zealand, Australia, and the United Kingdom*, Ministry of Youth Development, Te Manatu Whakahiato Taiohi, New Zealand.

Bessant, J 2004, "'Up periscope": The future for youth work in Australia', *Youth Studies Australia*, vol. 23, no. 3, pp. 17–25.

Boud, D 2001, 'Using Journal Writing to Enhance Reflective Practice: Promoting journal writing in adult education', *New directions for adult and continuing learning*, Summer 2001, no. 90, pp. 9–18.

Calvert, FL, Crowe, TP & Grenyer, BFS 2016, 'Dialogical reflexivity in supervision: an experiential learning process for enhancing reflective and relational competencies', *The Clinical Supervisor*, vol. 35, no. 1, pp. 1–21.

Charter of Human Rights and Responsibilities Act 2006 (Vic)

Child Safety Commission 2006, *A guide for creating a child-safe organisation: Promoting the safety and well-being of children*, Child Safety Commissioner Australia, Melbourne.

Child Wellbeing and Safety Act 2005 (Vic)

Children, Youth and Families Act 2005 (Vic)

Commonwealth of Nations 2006, *Commonwealth Youth Programme*, Commonwealth Secretariat, Marlborough House, UK.

Commonwealth of Nations 2007, *Commonwealth Plan of Action for Youth Empowerment 2007–2015*, Commonwealth Secretariat, Marlborough House, UK.

Corney, T & Hoiles, L 2006, 'Why the youth sector in Victoria needs a code of ethical practice', *Yikes Journal of the Youth Affairs Council of Victoria*, vol. 4, no. 10, pp. 1–6.

Corney, T & Hoiles, L 2007, *Victorian youth sector code of ethical practice: Consultation draft*, Youth Affairs Council of Victoria, Melbourne.

Corney, T 2004a, 'Youth work: the problem of values', *Youth Studies Australia*, vol. 23, no. 4, pp. 11–19.

Corney, T 2004b, 'Youth work and community development: Kissing cousins or comrades in arms?', *New Community Quarterly*, vol. 2, no. 3, pp. 17–20.

Corney, T 2010, 'Youth Work in Schools: Should Youth Workers Working in Schools be Teacher Trained?', PhD Thesis, University of Melbourne.

Corney, T 2021, *Professional Youth Work: An Australian perspective*, 2nd edn, YNOT the Youth Network of Tasmania.

Corney, T, Cooper, T, Shier, H and Williamson, H, 2022. 'Youth participation: Adulthood, human rights and professional youth work'. *Children & Society*, vol. 36 no. 4, pp.677-690.

Cox, E & Jackson, P 2014, 'Developmental Coaching', in E Cox, T Bachkirova & D Clutterbuck (eds), *The complete handbook of coaching*, 2nd edn, SAGE Publications Ltd, London.

Cox, E, Bachkirova T & Clutterbuck, D (eds) 2014, *The complete handbook of coaching*, 2nd edn, SAGE Publications Ltd, London.

Dennison, P 2010, 'Reflective Practice: The enduring legacy of Kolb's Experiential Learning Theory', *Compass*, vol. 1, 2009–10, pp. 23–29.

Dewey, J 1938, *Experience and Education*, Macmillan, New York.

Emslie, M 2009, 'Researching reflective practice: A case study of youth work education', *Reflective Practice*, vol. 10, no. 4, pp. 417–427.

Fook, J 2007, 'Reflective Practice and Critical Reflection', in J Lishman (ed.), *Handbook for Practice Learning in Social Work and Social Care: Knowledge and Theory*, 2nd edn, Jessica Kingsley, London.

Freire, P 1972, *Pedagogy of the oppressed*, Penguin, Harmondsworth.

Fry, H, Ketteridge, S & Marshall, S 2009, 'Understanding Student Learning', in H Fry, S Ketteridge & S Marshall (eds), *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing student learning*, 3rd edn, Routledge, New York.

Garth, A 2012, 'Reflective Practice: Why we should journal', *Ultimate Youth Worker*, 20 August, www.ultimateyouthworker.com.au/2012/08/reflective-practice-why-we-should-journal/.

Gibbs, G 1988, *Learning by doing: A guide to teaching and learning methods*, Oxford Polytechnic.

- Glassburn, S, McGuire, LE & Lay, K 2019, 'Reflection as self-care: Models for facilitative supervision', *Reflective Practice*, vol. 20, no. 6, pp. 692–704.
- Grogan, P 2004, *That old chestnut: The Professionalisation of youth work in Victoria: A discussion paper*, Youth Affairs Council of Victoria, Melbourne.
- Herman, M 2012, 'Reflective Practice Meets Youth Work Supervision', *Youth & Policy*, September, no. 109, pp. 118–128.
- Hickson, H 2012, 'Reflective Practice Online: Exploring the Ways Social Workers Used an Online Blog for Reflection', *Journal of Technology in Human Services*, vol. 30, no. 1, pp. 32–48.
- Horn, KP 2016, 'Profession, professionalisation, professionalism, professionalism—historical and systematic remarks using the example of German teacher education', *British Journal of Religious Education*, vol. 38, no. 2, pp. 130–140.
- Ife, J 2012, *Human rights and social work—towards rights-based practice*, Cambridge University Press, Melbourne.
- Jenkinson, H 2010, 'The Importance and Benefits of Supervision in Youth Work Practice', *Child & Youth Services*, vol. 31, no. 3, pp. 157–169.
- Kavanagh, DJ, Spence, SH, Strong, J, Wilson, J, Sturk, H & Crow, N 2003, 'Supervision Practices in Allied Mental Health: Relationships of Supervision Characteristics to Perceived Impact and Job Satisfaction', *Mental Health Services Research*, vol. 5, no. 4, pp. 187–195.
- Kenny, S 1994, *Developing communities for the future: Community development in Australia*, Thomas Nelson, Australia.
- Kolb, D 1983, *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*, Prentice Hall, New Jersey.
- Maunder, D 1990, 'Youth work as a response to social values', *Youth Studies Australia*, vol. 9, no. 2, pp. 173–187.
- McNamara, Y, Lawley, M & Towler, J 2008, 'Supervision in the context of youth and community work training', *Youth & Policy*, vol. 98, pp. 73–90.
- Metz, J 2017, 'The professionalism of professional youth work and the role of values', *Social Work and Society*, vol. 15, no. 2, pp. 1–16.
- Mishna, F & Bogo, M 2007, 'Reflective practice in contemporary social work classrooms', *Journal of Social Work Education*, vol. 43, no. 3, pp. 529–544.
- Munro, E 2010, 'Learning to reduce risk in child protection', *British Journal of Social Work*, vol. 40, no. 4, pp. 1135–1151.
- Outten, G 1991, *Key Concepts in the debates: Ethics and standards in youth work practice Conference Report*, Youth Sector Training Council of South Australia, Adelaide.
- Pockett, R, Napier, L & Giles, R 2011, 'Critical Reflection for Practice', in A O'Hara & R Pockett (eds), *Skills for Human Service Practice*, 2nd edn, Oxford University Press ANZ.
- Priddis, L & Rogers, S L 2017, 'Development of the reflective practice questionnaire: Preliminary findings', *Reflective Practice*, vol 19, no. 1, pp. 89–104.
- Professional Standards Council 2021, What is a Profession?, www.psc.gov.au/what-is-a-profession.
- Rannala, I-E, Stojanovic, J & Kovacic, M, 2021, *European youth work policy goals analysed: The role of the EU-CoE youth partnership in the interplay between the European Union and the Council of Europe*. www.pjp-eu.coe.int/documents/42128013/101043895/European+youth+work+policy+goals+analysed-July2021.pdf/9db78437-5858-b35c-1523-ec41b083d837
- Roberts, J 2009, *Youth Work Ethics*, SAGE Publications Ltd, London.
- Rolfe, G, Freshwater, D & Jasper, M 2001, *Critical reflection for nursing and the helping professions: a user's guide*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Ruch, G 2000, 'Self and Social Work: Towards an integrated model of learning', *Journal of Social Work Practice*, vol. 14, no. 2, pp. 99–122.
- Sapin, K 2013, *Essential skills for youth work practice*, SAGE Publications Ltd, London.
- Schön, D 1983, *The Reflective Practitioner: How professionals think in action*, BasicBooks, New York.
- Seebach, M 2008, 'Youth participation and youth work: a conceptual review', *Youth Studies Ireland*, vol. 3, no. 2, pp. 37–53.
- Sercombe, H 2004, 'Youth Work: the professionalisation dilemma', *Youth Studies Australia*, vol 23, no. 4, pp. 20–25.
- Sercombe, H, 2010, *Youth work ethics*. Sage Publications, pp.1-192.
- Shea, SE 2019, 'Reflective Supervision for Social Work Field Instructors: Lessons Learned from Infant Mental Health', *Clinical Social Work Journal*, vol. 47, pp. 61–71.
- Sicora, A 2017, 'Reflective Practice, Risk and Mistakes in Social Work', *Journal of Social Work Practice*, vol. 31, no. 4, pp. 491–502.
- Smith, M 1988, *Developing Youth Work. Informal education, mutual aid and popular practice*, Open University Press, Milton Keynes.
- Smith, M 1994, *Local Education: Community, conversation, praxis*, Open University Press, Buckingham.
- Surrey County Council 2006, *Code of Conduct*, Surrey County Council.
- Sutcliffe, J 2021, 'The Youth Work Career: Exploring long-term careers of professional youth workers in Western Australia', Master's Thesis, Edith Cowen University, Perth.

The National Youth Agency (NYA) 2004, *Ethical conduct in youth work: A statement of values and principles from The National Youth Agency*, the National Youth Agency, Leicester.

Trelfa, J 2005, 'Faith in Reflective Practice', *Reflective Practice*, vol. 6, no. 2, pp. 205–212.

Tummons, J 2011, "'It sort of feels uncomfortable': problematizing the assessment of reflective practice', *Studies in Higher Education*, vol. 36, no. 4, pp. 471–483.

United Nations 1948, *Universal Declaration of Human Rights*, United Nations General Assembly, Paris.

United Nations 1989, *Conventions on the Rights of the Child*, United Nations General Assembly, New York.

Van Dyk, J 2004, 'Fostering reflective classroom practice as change agent in elementary and secondary schooling', paper presented at the Third Carfax International Conference on *Reflective Practice*, Gloucester, June.

Wiedow, J 2017, 'Youth Work Supervision: Supporting Practice through Reflection', *Journal of Youth Development*, vol. 12, no. 1, pp. 30–47.

Wood, J 2009, 'Education for effective citizenship', in J Wood and J Hine (eds), *Work with Young People*, SAGE Publications Ltd, London.

Working With Children Act 2005 (Vic)

Yip, KS 2006, 'A Self-Reflection in Reflective Practice: A Note of Caution', *British Journal of Social Work*, vol. 36, no. 5, pp. 777–788.

Youth Action and Policy Association NSW (YAPA) 2005, *Draft Youth Work Code of Ethics (Hunter/Central Coast/Mid-North Coast) Regional Youth Development Officers Network (RYDON)*, Youth Action and Policy Association, Surrey Hills, NSW.

Youth Affairs Council of Victoria (YACVic) 2007, *The Victorian Youth Sector Code of Ethical Practice*, The Youth Affairs Council of Victoria, Australia.

