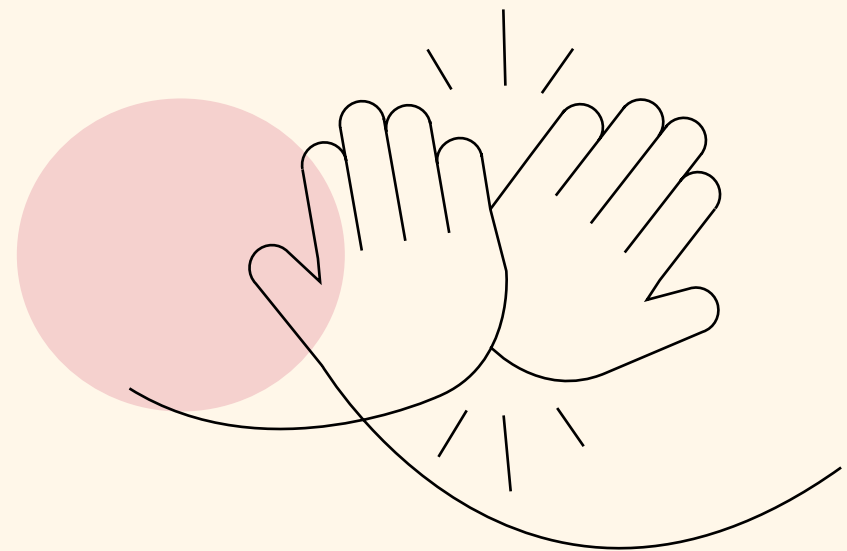




Eetikakoodeksid Eestis, Austraalias ja Islandil: nende kasutamine refleksiivses praktikas



Autorid

Tim Corney
Ilona-Evelyn Rannala
Arni Guðmundsson
Kristi Jüristo
Hulda Valdimarsdóttir
Martti Martinson
Heili Griffith
Salome Šakarašvili
Guðmundur Ari Sigurjonsson

Tänuõnad Jane Hickey'le

Inglise keeles toimetaja

Rachael Horsford

Inglise keelest tõlkinud

Multilingua Tõlkebüroo

Keeleline toimetaja

Margit Sellik

Sisuline toimetaja

Ilona-Evelyn Rannala

Kujundaja

Helen Puustaja, Disainistuudio Ruum 414

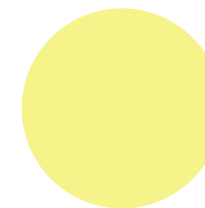
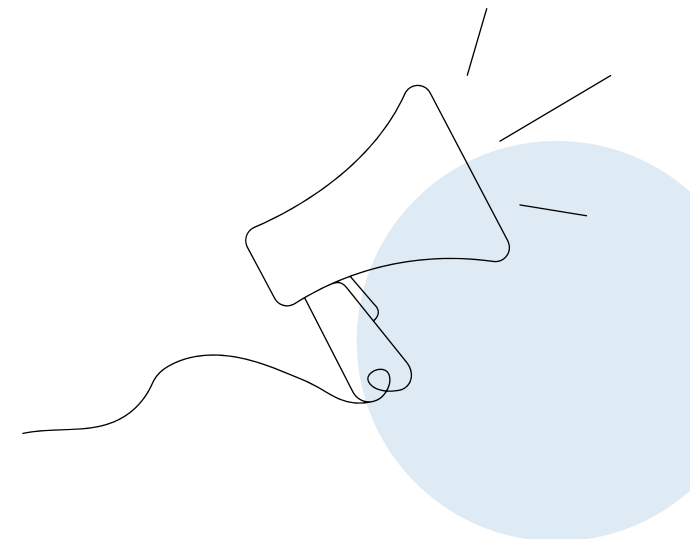
Soovituslik viide

Corney, T, Rannala, I, Guðmundsson, A, Jüristo, K, Valdimarsdóttir, H, Martinson, M, Griffith, H, Šakarašvili, S & Sigurjonsson, GA. 2022. 'Eetikakoodeksid Eestis, Austraalias ja Islandil: nende kasutamine refleksiivses praktikas', (IO3). Victoria University & Estonian Association of Youth Workers, Estonia.

See uurimisraport (IO3) on viimane Erasmus+ projekti "Noorsootöö professionaalsuse tugevdamine eetikakoodeksite kaudu" kolmest intellektuaalsest väljundist.

ISBN

978-9916-9821-0-5



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.



See litsents lubab kasutajatel kopeerida ja levitada materjali mistahes kandjal või vormingus ainult mugandamata kujul, ainult mitteäriilistel eesmärkidel ja ainult siis, kui seda tehes viidatakse autorile.

2022

Sisukord

Sissejuhatus	4	Refleksiivne praktika noorsootöös	20
Eetikakoodeksite taust — Noorsootöö praktika ja professionaliseerumine	5	Sissejuhatus	20
Mis on eetikakoodeks?	7	Mis on refleksiivne praktika?	21
Koodeksid ja noorte turvalisus	7	Refleksiivne praktika ja kogemuslik õppimine	21
Koodeksid ning noorsoo-töötajate turvalisus ja kaitse	8	Mis on refleksiivne praktika inimestega töötamise kontekstis?	22
Koodeksid kui erialane konsensus	8	Kuidas kasutatakse noorsoo-töös refleksiivset praktikat?	23
Koodeksid ja kutseväärtused	9	Juhendatud refleksiivne praktika	23
Koodeksid ja inimõigused	9	Pinged ja takistused refleksiivses praktikas	24
Eetikakoodeks — võrdlus kolme riigi vahel	10	Suunatud või juhendatud refleksioon	24
Sarnasuste ja erinevuste kokkuvõtlik tabel	14	Refleksiivse supervisiooni mudelid	25
Kokkuvõtted	15	Kirjutamine refleksiivses praktikas	25
Islandi noorsootöö eetikakoodeks	15	Refleksiivse praktika töövahendid	26
Eesti noorsootöö kutse-eetika	16	Juhtumid	28
Austraalia Victoria osariigi noorsootöö eetikakoodeks	17	Austraalia refleksiivne juhtumianalüüs 1	28
Koodeksite võrdlus	18	Austraalia refleksiivne juhtumiuuring 2	31
Sarnasused	18	Eesti kriitiline juhtumianalüüs 1	34
Erinevused	18	Eesti juhtum 2	37
		Islandi refleksiivne juhtumianalüüs 1	39
		Islandi refleksiivne juhtumianalüüs 2	42
		Viidete loend	43



Sissejuhatus

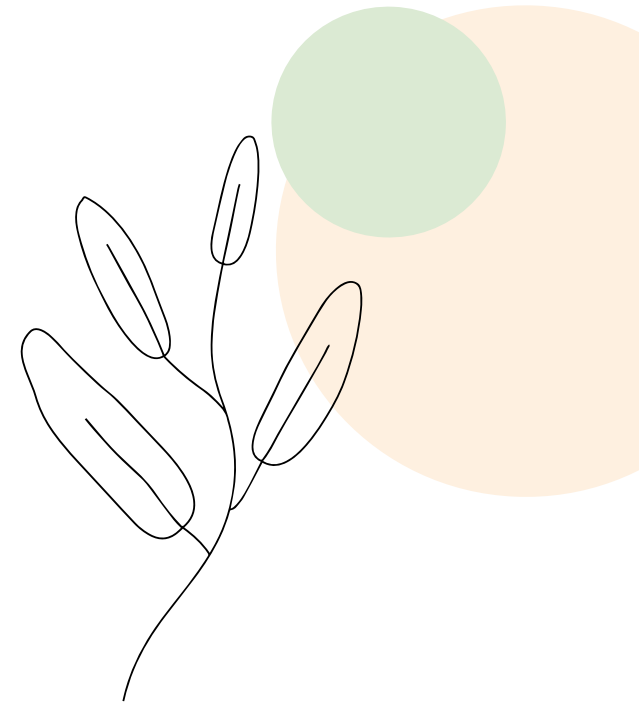
IO3 ajendub IO1 ja IO2 raames tehtud uuringutes selgunud vajadusest tööriistade järele, mis toetaks ja võimaldaks eetikakoodeksite kohaldamist ning kasutamist noorsootöös. Vajadus põhineb uuringus osalenute vastustel, et selline tööriist või juhend aitab noorsootöötajatel ja noorteorganisatsioonidel kasutada eetikakoodekseid igapäevases praktikas. Eelduseks on, et eetikakoodeksite regulaarne kasutamine ja refleksioon suurendab teadlikkust ja teadmisi eetikakoodeksite põhimõtetest, suunab noorsootöö praktikat ja kokkuvõttes parandab selle tulemuslikkust noorte vaates.

IO3 eesmärk on:

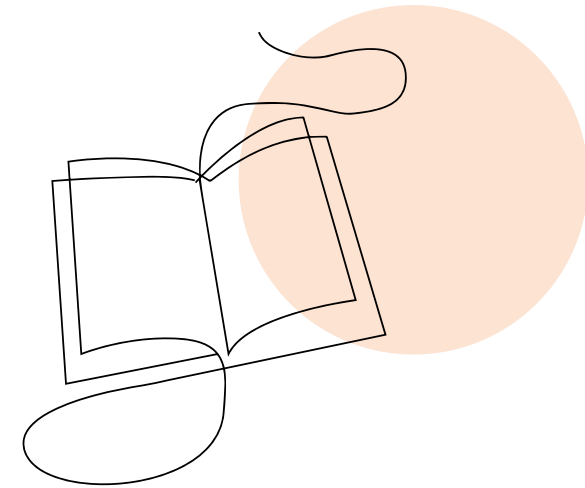
- toetada refleksiivset praktikat kui olulist noorsootöö praktika kontseptsiooni;
- võimaldada eetikakoodeksite kasutamist töövahendina refleksiivses praktikas;
- aidata kaasa koodeksite rakendamisele, et neid saaks kasutada noorsootöö praktikaga seotud igapäevaste otsuste tegemisel (noorsootöötajate, noortejuhtide ja -meeskondade ning noorsootöö teenuste juhtide puhul).

Juhendis esitatakse taust ja võrdlused kolme riigi eetikakoodeksite kohta, tutvustatakse reflektiivse praktika kontseptsiooni ja põhjendatakse selle kasutamist koos kutse-eetikaga noorsootöös. Juhendis on kirjas ka praktilised töövahendid, mis aitavad kaasa eetikakoodeksite rakendamisele, ning tutvustatakse igast kolmest riigist kahte juhtumiuuringut. Viimased põhinevad noorsootöötajate eetikakoodeksite rakendamisel, kuid nad on seisnud silmitsi konkreetsete probleemidega

konkreetsetes kontekstis ja konkreetsete noortegruppidega. Üks juhtumianalüüs igast kolmest riigist keskendub inimõigustele. Juhtumites osalenud tegelevad inimõiguste küsimustega noore inimese vaatenurgast (kuna see on noorsootöös keskse tähtsusega) ja tagavad, et noorsootöötajad töötavad kõigi noorte parimate huvide nimel.



Eetikakoodeksite taust — Noorsootöö praktika ja professionaliseerumine



Professionaliseerumise osana muutuvad eetikakoodeksid noorsootöös üha olulisemaks. Austraalia kutsestandardite nõukogu määratleb määratleb professionaali kui ametiala esindajat, kes tegutseb eetikakoodeksi järgi. (2021, lk 6). Tänapäeval julgustavad valitsused ja valitsusvälised asutused üle maailma noorsootöö professionaalsemaks muutumist ja eetikakoodeksite arendamist. Euroopa noorsootöö arutelu 2015–2020 (ingl k European Discussion on Youth Work 2015-2029) hiljutises aruandes keskendutakse professionaliseerumisele ning Rahvaste Ühenduse 54 riigi noorteprogramm on kokku leppinud noorsootöö professionaliseerumise kavas, mis hõlmab kutseühingute loomise toetamist, kraadiõppe koolitusprogramme, kutsestandardite ja tegevusjuhendite koostamist.

Mõistete "professionaliseerumine" ja "professionaalsus" määratlemine on vajalik, et mõista eetikakoodeksite ja tegevusjuhendite rolli kutsetegevuses. Horni (2016) sõnul on professionaliseerumine kahekordne protsess, mille käigus amet muutub professioniks ja üksikisikust praktikust kujuneb professionaal. Koolitatud praktikud on eetikakoodeksite ja tegevusjuhendite kaudu kollektiivselt reguleeritud, et tagada inimestele, kellega nad töötavad, pakutavate teenuste järjepidevus ja kvaliteet (Horn 2016). Seda tehakse sageli professionaalse arengu, professionaalse supervisiooni, kutseühingu liikmeks olemise ja kutse-eetika, praktika ja käitumisjuhendi alusel tegutsemise kaudu (Horn 2016).

Noorsootöö professionaliseerumise ja eetikakoodeksite kasutamise edendamine on valitsuste ja rahastajate jaoks oluline järgmistel põhjustel:

- noorte ja töötajate ohutuse tagamine;
- noorsootöö praktika, teenuste ja programmide kvaliteedi tagamine;
- noorsootöö tõhususe ja tulemuslikkuse suurendamine, parem hinna ja kvaliteedi suhe;
- kutsealade kontrollimine – kui need on kindlaks tehtud ja kehtestatud, on neid lihtsam reguleerida;
- riskijuhtimine, kuna valitsuse ja valitsusväliste organisatsioonide teenuste suhtes on tehtud kohtulikke uurimisi.

Noorsootöötajad võivad jagada valitsuse ja rahastajate mõningaid professionaliseerumise motive, näiteks noorte ja töötajate turvalisus ning noortele suunatud praktika ja teenuste kvaliteedi tagamine. Paljude noorsootöötajate motivatsioon eetikakoodeksite kasutamiseks erineb siiski rahastajate omast. Noorsootöötajad võivad kasutada koodekseid, et:

- luua ühine identiteet ja eesmärk;
- luua kutseala ühendust ja solidaarsust;
- tunnustada ja kaitsta konkreetse kutseala ainulaadset väärtust;
- võimaldada ja kehtestada konkreetse kutseala olemasolu põhjust;
- suurendada erialaste teadmiste ja oskuste kogumit (st kutsealane areng);
- reguleerida ja kontrollida praktikat;
- distsiplineerida praktikuid.

Austraalia Kutsestandardite nõukogu (2021) soovib, et profession on konkreetne organiseeritud ja identifitseeritavate praktikute rühm, kes järgib konkreetseid eetikastandardeid, mis põhinevad kindlal ja tunnustatud teadmistekogumil. Neid standardeid tugevdavad dokumenteeritud ajalugu, oma uurimisvaldkond, eelretsenseeritud publikatsioonid ja ülikoolide akadeemilised positsioonid, lisaks ka kindlaksmääratud ja toetavad väärtused, mis sisalduvad määratlustes ja tunnustatud tavades, mis edendavad sotsiaalset kasu või hüve. Neid koodekseid õpetatakse ja neid mõtestatakse tunnustatud taseme hariduse ja

koolituse pakkumise kaudu, mida on akrediteerinud ja kinnitanud tunnustatud kutseorganisatsioon ja/või valitsus. See koolitus, mis viib ametliku kvalifikatsiooni omandamiseni, hõlmab õppimist, mis ühendab teadmised eetikakoodeksitest praktilise rakendamisega ja eelneva ettevalmistusega ametialaseks praktikaks. Kutseorganisatsiooni eetikakoodeksid, tegevusjuhendid ja käitumisjuhendid on koostanud kutseala liikmed ning need on kinnitanud kutseorganisatsioon, tööstusharu ja valitsus. Koodeksid määravad kindlaks kutse-tegevuse piirid, distsiplineerivad liikmeid ning tagavad kutsetegevuse kvaliteedi ja standardi, sõltumata töövormist — palgaline või vabatahtlik.

Joonisel on visuaalselt esitatud suhe professionaalse noorsootöö, hariduse ja praktikaga seotud koolituse reguleerimise vahel kutseühingute poolt seoses eetikakoodeksite ja eetikastandarditega.

Eetikakoodeksid võivad anda kindlustunnet kutseala liikmetele, võimaldades ühist identiteeti, ajalugu ja solidaarsust. Koodeks stimuleerib pidevat õppimist ja arengut koodeksite kasutamise ja kohaldamise osas. Seda saab kasutada praktika reguleerimiseks, sätestades piirid, tuvastades ebaeetilised tavad ja võimaldades distsipliini; see annab ka teenuse kasutajatele kindlustunnet praktika kvaliteedi suhtes ja võimaldab tööandjatel



võtta noorsootöötajaid tööle heas usus. Lisaks saavad valitsused ja valitsusvälised organisatsioonid rahastada noorsootööprogramme, mille tulemused tuginevad kokkulepitud tavadele; koodeksid aitavad standardiseerida nii praktikat kui ka kutseharidust ja -koolitust, suurendades usaldust, tagades kvaliteedi, töötajate pädevuse ja noorte turvalisuse.

Mis on eetikakoodeks?

Paljud kutsealad töötavad välja eetikakoodeksid, et pakkuda kutsetegevuse jaoks kokkulepitud standardit või raamistikku, mis põhineb kutseala põhiväärtustel ja põhimõtetel. Tavaliselt on eetikakoodeksi koostanud praktikute rühm ja see sisaldab kutseala filosoofilisi põhimõtteid, et määratleda selle kutseala eetikastandardid ja suunata töötajaid nende kasutamisel (Barwick 2006; Outten 1991, lk 8). Kutseala esindajad nõustuvad neid põhimõtteid järgima, sest need põhinevad ühiselt omaksvõetud väärtustel ja uskumustel, mis on kutseala enda keskmes (Outten 1991, lk 8). Koodeks annab töötajatele raamistiku, mis aitab neil lahendada võimalikke eetilisi dilemmasid tavalistes töösituatsioonides. Seega saavad spetsialistid kasutada eetikakoodeksit vahendina, et arendada oma teadlikkust eetikaküsimustest ja suurendada arusaamist sellest, kuidas rakendada eetilist ja turvalist praktikat praktilistes ning tegelikes kontekstides. Ideaalis peaks see praktika tagama nii töötajate kui ka noorte turvalisuse.

Ühendkuningriigis on riiklik noorteagentuur (National Youth Agency, NYA) koostanud põhimõtete deklaratsiooni, mille eesmärk on suunata noorsootöötajate tegevust ning olla "eetilise praktika küsimuste üle peetavate arutelude ja diskussioonide keskpunktiks" (NYA 2004, lk 2). Põhimõtete deklaratsioon ei ole mõeldud reeglistikuks, kus noorsootöötajaid seiratakse ja neile öeldakse, mida teha, ega ka standardite kogumiks, mida tuleb rangelt järgida. Pigem annab see "lähtepunkti eetilise käitumise üldpõhimõtete visandamiseks" (NYA 2004, lk 2) ning selle eesmärk on aidata kaasa "eetilise teadlikkuse arendamisele ja julgustada refleksiooni kui eetilise käitumise alust" (NYA 2004, lk 2).

Eetikakoodeks võib olla nii ühe leheküljeline dokument, mis sisaldab punktide kaupa põhimõtteid, mis kirjeldavad eetilist käitumist, mõtteid ja väärtusi (Surrey maakonna nõukogu 2006) kui ka käsiraamat, mis sisaldab kutsestandardeid, mida tuleb järgida (Barwick 2006). Mõnede kutsealade puhul on eetikakoodeks pigem vabatahtlik ja isereguleeriv standardite kogum, samas kui teiste kutsealade puhul on tegemist riiklikes määrustes kehtestatud kohustuslike käitumisreeglitega. (Laste turvalisuse volinik 2006; Barwick 2006).

Koodeksid ja noorte turvalisus

Noored on noorsootöö keskmes ning nende turvalisuse ja heaolu tagamine on üks sektori peamisi eesmärke. See hõlmab mitte ainult noorte

turvalisuse tagamist noorsootöö meetodite ja tegevuste raames, vaid ka püüdlusi luua keskkond, kus noored saavad olla osa oma kogukonnast (ja osaleda selles) (NYA 2004). Austraalias nõuab Victoria osariigi parlamendi 2005. aasta Laste heaolu ja turvalisuse seadus "Child Wellbeing and Safety Act 2005" (lk 6), et kõik, kes hoolitsevad (kuni 18aastaste) laste eest, peavad seadma lapse "ohutuse, tervise, arengu, hariduse ja heaolu" oma "kõrgeimaks prioriteediks". Eetikakoodeks pakub noorsootöö kutsealale aktiivset võimalust tagada noorte turvalisus.

Noorsootöös kaitseb noori eetikakoodeks, kuna see sätestab standardid, mis määratlevad "ametialased piirid, eetilise käitumise ning vastuvõetavad ja vastuvõetamatud suhted" (Laste turvalisuse volinik 2006, lk 11). Need on selgeks tehtud ja peavad olema esiplaanil kõigi noori puudutavate otsuste tegemisel (Laste turvalisuse volinik 2006, lk 11). Loovust ja individualiseerimist noorsootöö meetodites soodustab eetikakoodeksi rakendamine, kuna see annab noorsootöötajatele raamistiku uuenduslike meetodite arendamiseks, mis keskenduvad eetilistele otsustele ja noore parimatele huvidele.

Läbipaistvus on oluline tegur noorsootöös noorte turvalisuse tagamisel. Eetikakoodeks aitab sellele kaasa, luues keskkonna, kus töötajad peavad kinni pidama käitumis- ja eetikanormidest. Noorsootöötajad saavad neid standardeid kasutada oma igapäevase tegevuse kujundamisel ja noorte turvalisuse ning heaolu tagamisel. Vajaduse korral

saab valdkond kasutada neid standardeid, et võtta töötajad oma tegevuse eest vastutusele.

Selgete ametialaste piiride loomine on üks viis noorsootöös osalevate noorte turvalisuse tagamiseks. Eelkõige peab noore ja noorsootöötaja vaheline suhe olema alati professionaalne. Noorsootöötajad on võimupositsioonil ja saavad kasutada oma võimu noorte vajaduste eest seismiseks. Seda võimu teostatakse kogukondade, organisatsioonide ja valitsuse kaudu ning see võib luua ebavõrdseid suhteid. Noorsootöötajaid julgustatakse kasutama eetikakoodeksit selleks, et juhtida võimude tasakaalustamatust viisil, mis väldib noorte nõrgestamist või marginaliseerimist (Sercombe 2004; Laste turvalisuse volinik 2006). Nagu Sercombe (2004, lk 3) märgib, "võim korrumpeerib ja noorsootöötajad ei ole sugugi immuused". Seega peab noorsootöötaja tagama, et noort ei kasutataks ära ja et ta saaks kasu professionaalsest suhtest (Sercombe 2004; YAPA 2005).

Koodeksid ning noorsootöötajate turvalisus ja kaitse

Eetikakoodeks võib aidata kaitsta noorsootöötajate turvalisust, sätestades selged standardid töötajate käitumise kohta. Tugevad juhtpõhimõtted sellistes valdkondades nagu eetiline käitumine, piirid ja vastuvõetavad suhted tagavad, et kõik valdkonnas tegutsejad pakuvad noortele ja neile endile järjepidevalt turvalist keskkonda. Eetikakoodeks võimaldab ka halbade praktikate reguleerimist,

kuna on olemas selged standardid, millele väited halva tegevuse ja praktika kohta saavad tugineda, ning annab kogu valdkonnale, kolleegidele ja tööandjatele raamistiku, et seada kahtluse alla selline tegevus või käitumine, mis on vastuolus nende standarditega. Lisaks pakub eetikakoodeks tunnustatud põhimõtteid, mis annavad teavet ja võimaldavad noorsootöötajate haridust ja koolitust vastavalt kokkulepitud standardile (Barwick 2006; Laste turvalisuse volinik 2006).

Eetikakoodeks võib pakkuda ka põhimõtteid, mille alusel teha eetilisi otsuseid olukorras, kus eetiline lahendus on keeruline. Kõiki otsuseid ei saa teha rahulikus tempos ning noorsootöös tuleb otsuseid sageli teha kiiresti ja märkimisväärse stressi tingimustes (YAPA 2005). See võib ohustada nii noort kui ka töötajat. Juhtpõhimõtete kogum võib aidata noorsootöötajal selgemalt määrata eetilisi otsuseid, mis kaitsevad nii noort kui ka noorsootöötajat ennast. Kokkuvõttes võib eetikakoodeks aidata kaasa töötaja turvalisusele, kehtestades selged suunised selle kohta, milline on vastuvõetav käitumine, tööpraktika ja suhted (Laste turvalisuse volinik 2006).

Koodeksid kui erialane konsensus

Paljud noorsootöösasutused on leidnud, et valitsuse rahastamine nõuab, et nad muutuksid valitsuse aktiivseteks agentideks. Kuna noorsootöösasutused sõltuvad oma ellujäämiseks üha enam valitsusest ja muudest rahastajatest, suureneb ka valitsuse võim kehtestada noorsootöötajatele rahastamiskorra

kaudu tulemusi (Sercombe 2004; Barwick 2006). Eetikakoodeksi koostamise oluline aspekt on see, et see võimaldab kvalifitseeritud spetsialistide ning praktikute rühmal arendada ja määratleda oma kutsestandardid, selle asemel, et lasta valitsustel või teistel noorsootöö rahastajatel seda nende eest määrata. Eetikakoodeks võib pakkuda ka väärtuslikku baasi, mille alusel saab argumenteerida valitsuse ja rahastajate kehtestatud kohustuste ja ootuste vastu (Sercombe 2004).

Ehkki noorsootöös on vaja erinevaid lähenemisviise, võimaldab eetikakoodeksi olemasolu noortevaldkonnal omada ühtset ja professionaalset häält. Professionaalne ja kutsealane staatus annab igale kutsealale suurema võimu seista seal töötavate inimeste vajaduste eest. Noorsootöötajate professionaalse staatuse puudumise tõttu võivad teised spetsialistid ignoreerida noorsootöötajate teadmisi ja kogemusi, mille tagajärjel on noorsootöötajate võimalused tegutseda noorte eestkõnelejana piiratud. (Sercombe 2004; 2010). Noorsootöötajate võimet kollektiivselt noorte eest seista võib vähendada ka praktikate variatiivsus ja kollektiivse professionaalse staatuse puudumine (Grogan 2004; Barwick 2006). Kindel eetiline alus aitab noorsootöö valdkonnal mitte ainult tõhusamalt noorte eest seista, vaid ka mõjutada ning hõlbustada muutusi kogukonnas ja valitsuse poliitikas (Barwick 2006).

Seetõttu tuleb noorsootööle kasuks, et on olemas kokkulepitud suunised, põhimõtted ja põhiväärtused ning et kõigile noorsootöötajatele pakutakse eetiliste

tavade arendamiseks ja rakendamiseks vajalikku koolitust (Grogan 2004). Haridusprogramme ja kutsealast arengut saab suunata eetikakoodeksi alusel, kuna see pakub kokkulepitud standardit ja raamistikku. Põhiväärtuste ja põhimõtete määratlemise kaudu pakub eetikakoodeks hüppelaua, mis tagab, et noortevaldkond kindlustab koolituse ja hariduse kvaliteedistandardid. Eetikakoodeksis sisalduvaid väärtuseid, teadmisi ja oskusi saab kasutada edukate koolitusprogrammide koostamiseks (Bessant 2004; Grogan 2004). Nimetatud hariduses ja koolituses õpitud raamistik kandub üle kogu kutsealale, kuna see toetab noorsootöötajate kutsepraktikat ja annab teavet sektori poliitilisteks arenguteks.

Koodeksid ja kutseväärtused

Noorsootöö on väärtuspõhine (Corney 2004a&b); selle ajalugu mitte ainult ei dokumenteeri neid ühiseid väärtusi ja praktika motive, vaid annab ka teavet selle kohta, milliseks noorsootöö tulevikus kujuneb. Sapin (2013) nõustub Maundersiga (1990), et noorsootöö kui elukutse põhineb väärtustel ning et selle iseloomulikud tunnused ja praktika põhimõtted, mis paiknevad eetikakoodeksites, on väärtuspõhised. Roberts (2009, lk 3) viitab sellele, et noorsootöö on "elukutse" seetõttu, et töötajad annavad iseseisvaid väärtushinnanguid mitmetähenduslikes olukordades või keerulistes situatsioonides, kus valikud ei ole selged. Noorsootöötajate kõrghariduse ja koolituse uuringutes (Corney 2004a&b)

leiti, et väärtused sisalduvad õppeprotsessis, õppekavas ja pedagoogikas. Noorsootöötajate karjäärimotivatsiooni käsitlevad uuringud (Corney 2010; Sutcliffe 2021) on tuvastanud, et väärtused on noorsootöö lahutamatu osa. Maunders (1990) leidis, et noorsootöötajad tegutsevad sõltumata tulemusest väärtuspõhiselt, mis on kooskõlas Webbersi "väärtusratsionaalse tegevusega". Metz (2017, lk 3) väidab, et väärtused on noorsootöö peamine määratlev tunnus, mis sisaldub selle "emantsipeerivas eesmärgis". Paljudes riikides toetab ÜRO lapse õiguste konventsioon ([UNCRC] 1989) noorsootöötajate eetilist otsuste tegemist. Eelkõige "parimate huvide" põhimõtte ja noorte õigus osaleda otsuste tegemisel (Corney et. al 2022). Austraalia noorsootöötajate eetikakoodeks põhineb inimõigustel (Corney & Hoiles 2007; 2021).

Koodeksid ja inimõigused

Austraalia Victoria osariigi eetikakoodeksi koostamist mõjutas tugevalt Rahvaste Ühenduse ülemaailmne surve kehtestada inimõigustel põhinevaid tegevusjuhendeid kogu noorsootöötajate sektoris. Rahvaste Ühenduse tegevuskava noorte mõjuvõimu suurendamiseks 2007–2015 [PAYE] loodi osana sellest püüdest lähendada noortesektorit nii ÜRO aastatuhande arengueesmärkidele kui ka ülemaailmsele inimõiguste tegevuskavale (Rahvaste Ühendus 2007). PAYE vastab nendele muredele, kutsudes noortevaldkonda üles "koostama kutse-eetika koodeksid, mis on otseselt seotud inimõigustega" (Rahvaste Ühendus 2007, lk 12).

Lisaks on selles esitatud tähtsad elemendid, mis peavad olema olemas selleks, et noorsootööd saaks pidada inimõigustel põhinevaks. Nende hulka kuuluvad "selge seos inimõigustega, vastutus kõigi sidusrühmade ees, mõjuvõimu suurendamine, osalemine, mittediskrimineerimine ja tähelepanu haavatavatele rühmadele" (Rahvaste Ühendus 2007, lk 12). PAYE viitab ka sellele, et nende koodeksite koostamine on noorsootöö kui elukutse arengu seisukohalt kriitilise tähtsusega, kuna ametlikumate seire- ja reguleerimismeetodite loomine aitab suunata sektorit ja võimaldab neil paremini noori toetada, kellega nad töötavad (Rahvaste Ühendus 2007, lk 12).

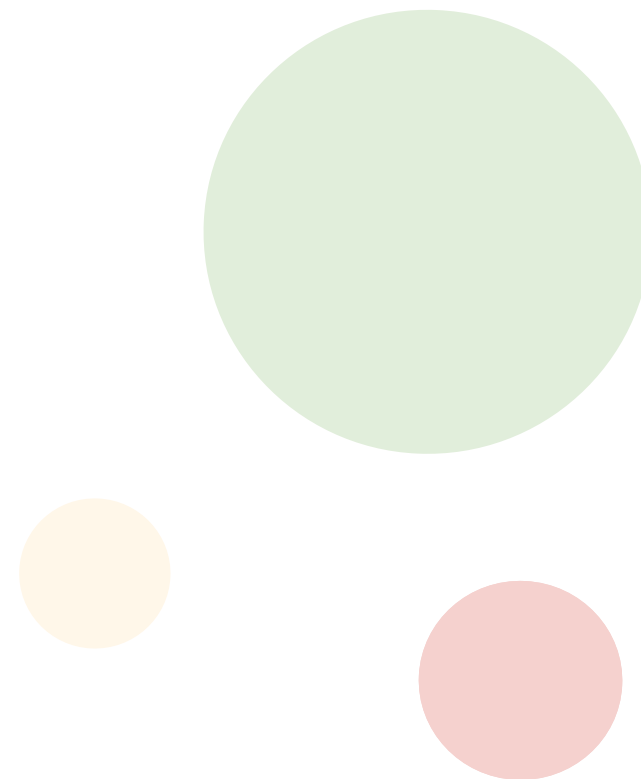
Eetikakoodeksite loomine, mis on kooskõlas ÜRO inimõiguste konventsiooni ja ÜRO inimõiguste ülddeklaratsiooniga ([UNDHR] 1948), aitab noorsootööl arendada kõrgemaid ja järjepidevamaid tegevusstandardeid. Sellest võivad ka noorsootöö peamised kasusaajad (noored), kuna sellega kaasneb parem noorsootöö praktika ja noorte inimõiguste suurendamine. See on seotud Rahvaste Ühenduse noorteprogrammi (CYP) olemasoleva alusega inimõigustega seotud tegevuskavades aga ka noortepoliitika eesmärkidega Euroopas. Seega võib eetikakoodeksite koostamist pidada nende filosoofia ilmselgeks laienduseks. Austraalia Victoria osariigis andis rida olulisi sündmusi (st 2005. aasta laste, noorte ja perede seadus, 2005. aasta lastega töötamise seadus ja 2006. aasta inimõiguste ja kohustuste harta seadus) seadusandliku põhjuse, et noorsootöö sektoris hakati spetsiaalselt tegelema

noorsootöö inimõigustel põhineva eetikakoodeksi loomisega (Corney & Hoiles 2006, 2007).

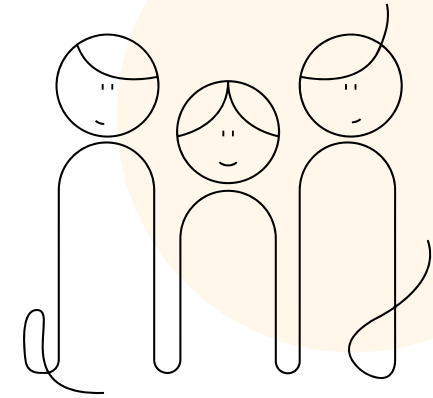
Õigustel põhinev praktika inimestega töös ei ole uus (Kenny 1994; Ife 2012). Siiski on just noorte õiguste tunnustamine ja tagamine (kooskõlas 1948. aasta inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga ja 1989. aasta ÜRO lapse õiguste konventsiooniga) võrdlemisi uus perspektiiv (Commonwealth of Nations 2006; Seebach 2008). Kuigi noored ei pruugi alati kogeda kõiki oma inimõigusi, usuvad noorsootöötajad kogu nende inimlikkuse ja potentsiaali, mida nad oma kogukonnale pakuvad. Noortele tuleks anda võimalus saavutada see võimekus, nõudes oma inimõigusi ja osaledes täisväärtuslike kodanikena oma kogukonna ja elu kujundamises, mitte aga olla ootavate kodanike rollis (CROC 1989; Seebach 2008; Wood 2009). See tähendab, et noorsootöö praktika on noorte ja nende inimõiguste eest seismine, tegutsemine

koos noortega nende õiguste ja kodanikuks olemise nõudmisel ja teostamisel. Inimõigustel põhinevad eetikakoodeksid ja eetikastandardid võimaldavad igapäevases noorsootöös formaliseerida õigustel põhineva praktika, tagades, et noorte mõjuvõimu suurendamine on noorsootöös esiplaanil.

Eetikakoodeks —



võrdlus kolme riigi vahel



Jaotises võrreldakse kolme riigi eetikakoodeksite sarnasusi ja erinevusi: Eesti, Island ja Austraalia, Victoria.

	VICTORIA, AUSTRALIA	EESTI	ISLAND
Eetiline alus	Põhineb inimõiguste raamistikul	Humanitaarsetel väärtustel põhinev	Põhineb inimlikel väärtustel ja austusel indiviidi võime suhtes juhtida oma arengut
Kohaldatakse/kohaldub	Kõik kvalifitseeritud noorsootöötajad ja need, kes töötavad noortega noorsootöölase kvalifikatsioonita.	Noorsootöötajad ja osalise kutsekvalifikatsiooniga noorsootöötajad ja laagrikasvatajad/juhid jne.	Noorsootöötajad/vabaajategevuse töötajad.
Koodeksi ülesehitus	Sisaldab noorsootöö põhimõtteid — mida noorsootöö saavutab ja noorsootöö praktika kohustusi — mida noorsootöötajad teevad, kui nad juhivad noorsootöö põhimõtetest.	Sisaldab peamisi eetikateese, mis puudutavad noori, ja peamisi eetikateese, mis puudutavad noorsootöö keskkonda.	Sisaldab FFFi (kutseühing) eesmärke ja noorsootöötajate kümnet peamist tööülesannet.
Praktika paindlikkus	Praktika mitmekesisuse võimaldamine on oluline — koodeksi põhimõtete ja praktiliste kohustustega on kooskõlas paljud noortega töötamise viisid.	Keskkond peab lähtuma individuaalsest noorest ja tema vajadustest — toetab mitteformaalset õppimist.	Noorsootöötajad peaksid võtma initsiatiivi FFFi eesmärke järgiva professionaalse töö arendamisel.

	VICTORIA, AUSTRALIA	EESTI	ISLAND
Noortekeskus	Noorsootöö põhimõtted hõlmavad noorte mõjuvõimu suurendamist ja noorte osalemist.	Võrdse partnerluse põhimõtted — noori kaasatakse otsuste tegemisse, julgustatakse noorte ettevõtlikkust.	Noorsootöötajate eesmärk on luua platvorm, kus noored saavad sõna sekka öelda neid puudutavates küsimustes — rõhuasetus ka heale koostööle alaealiste eestkostjatega, kui see on asjakohane.
Konfidentsiaalsus. Privaatsus	Noorsootöötajad peavad austama noorte õigust eraelu puutumatusel ja konfidentsiaalsusel; siiski on noorsootöötajatel seadusest tulenev kohustus teatavat liiki teavet edastada — noored peaksid olema nendest tingimustest teadlikud ja andma teadliku nõusoleku andmete kogumiseks.	Käsitleb noore arvamust/seisukohti konfidentsiaalsena — seda ignoreeritakse ainult siis, kui see on selgelt ohtlik talle, teistele või ühiskonnale.	Isikuandmete käsitlemisel ja säilitamisel tuleb järgida konfidentsiaalsust — erandid ainult tungiva vajaduse korral ja kooskõlas seadusega.
Hoolsuskohustus	Tegutseda alati noore huvides, järgida põhimõtet "ei tee kahju" (ei tee psüühilist, füüsilist ega emotsionaalset kahju).	Kohustus selgitada ja teavitada tegevustest noort ning tema eestkostjaid, tööandjaid ja avalikkust.	Noorsootöötajad peaksid tutvuma oma töö suhtes kohaldatavate seaduste ja määrustega.
Pidevad teadmised	Noorsootöötajad peaksid olema kursis noorsootööoskuste ja -teadmistega. Hõlmab vajaduse korral koolituse otsimist ja enesehooldust.	Noorsootöötajad on kursis Euroopa ja rahvusvahelise noorsootöö poliitika, probleemide ja praktikaga. Otsivad tagasisidet ja ajakohastavad pidevalt oma teadmisi ja oskusi — mõistavad, millal on vaja täiendkoolitust.	Noorsootöötajad peaksid ajakohasena hoidma oma teadmisi, jälgides tähelepanelikult valdkonnas toimuvaid uuendusi.
Koostöö	Noorsootöötajad peaksid püüdma teha koostööd teiste valdkonna kolleegidega/spetsialistidega, et tagada noorte jaoks parimad tulemused — eriti teadlik tuleb olla tööst põlisrahvastele pakutavate teenuste valdkonnas.	Osaleb ainult sellistes ülesannetes, milleks tal on õigus/vastavad teadmised/oskused – otsib aktiivselt koostöövõimalusi teiste valdkondade kolleegide/spetsialistidega.	Noorsootöötajad peaksid kasutama oma oskusteavet teiste nõustamiseks ja austama/usaldama teiste spetsialistide oskusteavet, kui see on asjakohane.
Sotsiaalne kontekst	Noorsootöötajad tunnistavad sotsiaalsete/struktuuriliste jõudude mõju noortele ja	Noorsootöötajad peaksid oma praktika aluseks võtma noore olukorra — pühendama aega, et neid mõista.	Noorsootöötajad on ausad ja austavad inimese seisukohti, elu ja õigusi.

VICTORIA, AUSTRALIA**EESTI****ISLAND**

kohandavad oma praktikat, et reageerida takistustele, mis piiravad nende võimalusi — noorsootöötajad peaksid võimaluse korral püüdma hõlbustada sotsiaalseid muutusi noorte keskkonnas.

Sotsiaalne võrdsus

Noorsootöötajad tagavad, et edendatakse võrdseid võimalusi — töö mittevõrdsest juurdepääsust tuleneva ebavõrdsuse ületamiseks.

Noorsootöötajad peaksid kaaluma sotsiaalse võrdsuse põhimõtete väljatöötamist ja rakendamist. Kohtleb noori võrdselt.

Noorsootöötajad aitavad üksikisikutel kasutada võrdseid võimalusi sisukaks vaba aja veetmiseks.

Edendada elukestvat õpet

Noorsootöötajad peaksid rakendama elukestva õppe põhimõteteid ja perspektiivitunnetust, muutudes teadlikumaks/oskuslikumaks.

Noorsootöötajad peaksid rõhutama tervislikku eluviisi ja ennetustegevust.

Ühine/ühiskondlik vastutus

Noorsootöötajad hindavad ja austavad teiste lähenemisviiside erinevusi.

Noorsootöötajad peaksid pöörama tähelepanu kolleegide või organisatsiooni tegevusele ja poliitikale ning tegema ettepanekuid muudatuste tegemiseks, kui need lähevad vastuollu kehtestatud teesidega.

Noorsootöötajad peaksid teatama kolleegide tõsistest koodeksi rikkumistest või pakkuma tuge/andma juhiseid vähem tõsiste rikkumiste puhul.

Elukutse/rühma maine säilitamine

Noorsootöötajad ja organisatsioonid peaksid järgima noorsootöö põhimõteteid ja praktilisi kohustusi ning mitte viima noorsootööd halba valgusesse — tagama, et noored on alati esikohal.

Peab oluliseks, et organisatsioonid ja kolleegid oleksid ajaga kaasaskäivad ja juhinduksid eetikateesidest.

Noorsootöötajad peaksid püüdma suurendada avalikkuse usaldust vabaajategevuse vastu ja mitte tegema midagi, mis kahjustab kutseala/rühma mainet.

Diskrimineerimisvastane võitlus

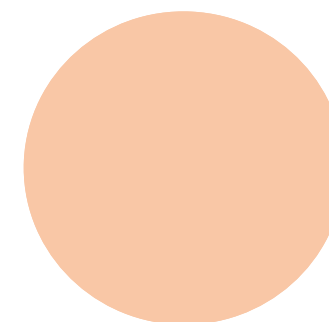
Noorsootöötaja tegevus on diskrimineerimisvastane ja töötatakse koos noortega, et võidelda igasuguse diskrimineeriva rõhumise vastu.

Noorsootöötajad suhtuvad sallivalt noorte arvamustesse ja vaadetesse ning ei diskrimineeri neid vaatamata isiklikest veendumustest.

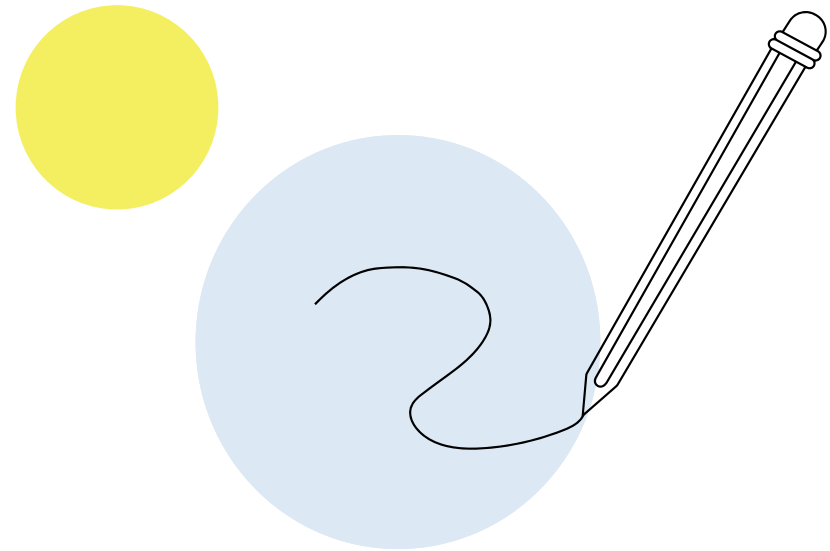
Noorsootöötajad ei pea end diskrimineerivaks.

Sarnasuste ja erinevuste kokkuvõtlik tabel

Sarnasused	Erinevused
<ul style="list-style-type: none">• Based on humanitarian values• Humanitaarsetel väärtustel põhinemine• Noortekeskus• Võrdsed võimalused• Konfidentsiaalsus/privaatsus• Ausus/avatus• Pidev koostöö/teadmised• Kutseala maine säilitamise kohustus• Paindlikkus/praktika mitmekesisus• Koostöö.• Sotsiaalne võrdsus• Teadlikkus sotsiaalsest kontekstist• Mittediskrimineeriv• Isiklik vastutus koodeksi järgimise eest	<ul style="list-style-type: none">• Victoria: põlisrahvaste tunnustamine.• Victoria: enesehooldus.• Victoria: ametialaste/isiklike piiride loomine.• Island: ennetamine.• Eesti + Island: ühine vastutus selle eest, et teised järgiksid koodeksit.• Eesti: mitteformaalne ja isejuhtiva õppimise fookus.• Island: tagada üldsuse usaldus/kogukonnale keskendumine.• Kõigi kolme koodeksi ülesehitus on erinev



Kokkuvõtted



Islandi noorsootöö eetikakoodeks

Islandi eetikakoodeksi koostas 2009. aastal FFFi (Islandi Vabaaja- ja Noorsootöötajate ühendus) ning see põhineb inimõigustel ja võrdsetel võimalustel — igaühe õigus on oma oskusi ja pädevusi arendada. Islandi koodeks sisaldab kümmet põhikohustust, mida noorsootöötajad peavad järgima eetilise tegevuse arendamiseks. Islandi koodeksis viidatakse sageli vabaajategevusele ja termin "vabaajatöötaja" näib olevat asendatav terminiga "noorsootöötaja". See on tingitud sellest, et Islandi noorsootöö elukutse on võrsunud vabaajategevusest. Kuigi kümmet põhikohustust ei ole üksikasjalikult selgitatud, ilmnevad selgelt mõned koodeksi põhielemendid.

Noortekeskus

Koodeks seab noortekeskuse tähelepanu keskmesse ja nõuab, et noorsootöötajad püüaksid luua noortele platvormi, et nad saaksid kaasa rääkida neid puudutavate ja nende jaoks oluliste otsuste tegemisel. Noorsootöötajad peaksid tagama, et kõigil inimestel oleks võrdsed võimalused vaba aja veetmiseks ja selle nautimiseks. Ennetustöö ja tervislik eluviis on Islandi noorsootöö kesksed elemendid.

Koostöö

Noorsootöötajad peaksid vajadusel usaldama ja austama teiste ametirühmade teadmisi, kuid järgima oma veendumusi ja oskusteavet, et arendada oma erialast tööd ja nõustada teisi. Koostöö on vajalik ka alaealiste eestkostjatega suhtlemisel — sellistes olukordades peaksid noorsootöötajad keskenduma

heale koostööle ja taotlema vajaduse korral nende nõusolekut.

Konfidentsiaalsus

Noorsootöötaja kohustus on olla kursis oma töö suhtes kohaldatavate seaduste ja määrustega. Koodeks nõuab, et isikuandmete töötlemisel ja säilitamisel järgitakse konfidentsiaalsust ja hoolt. Erandeid võib teha ainult seadusega kooskõlas ja tungiva vajaduse korral.

Isiklik vastutus

Koodeksis on mitu elementi, mis puudutavad isiklike standardeid, mida noorsootöötajad peavad järgima. Noorsootöötajad ei tohi teha midagi, mis kahjustab kutseala või rühma mainet, nad peavad jääma professionaalseks, töötama professionaalse

nägemusega ja hoidma ajakohasena oma teadmisi, jälgides valdkonna uuendusi. Koodeks eeldab ka, et noorsootöötajad on ausad ega ole diskrimineerivad.

Kogukondlik vastutus

Koodeks keskendub tugevalt kutseala maine säilitamisele ja selle tagamisele, et avalikkus usaldaks nii noorsootöötajaid kui ka vabaajateenuseid. Selle säilitamiseks peavad töötajad jälgima kolleegide rikkumisi ja pakkuma juhiseid kergemate rikkumiste puhul või teatama tõsisest rikkumistest ametiasutustele ja juhatusele (ei ole täpsustatud, mis on tõsine rikkumine). Eetikakoodeksi järgimine on suunatud mitte ainult üksikisikule, vaid ka rühmale.

Eesti noorsootöö kutse-eesitika

Eesti kutse-eesitika koostamise protsessi (eesitika põhiteesid) algatas Haridus- ja Teadusministeerium, kuhu kaasati ka erinevaid noortevaldkonna esindajaid (vt IO1 aruanne). See oli osa pikemast noorsootöötajate kutsestandardi koostamise protsessist. Protsess algas 2002. aastal ja lõplikud kutsestandardid koos eetikakoodeksiga kiideti Eesti Kutsekojas heaks 1. märtsil 2006. aastal.

Koodeks on jagatud noori puudutavateks eesitika põhiteesideks ja noorsootöö keskkonda puudutavateks eesitika põhiteesideks. Teesid kajastavad koodeksi kahte põhifookust, sest näitavad noorsootöötajatele, milliseid standardeid neil oodatakse noortega suhtlusele ja suhete loomisel

ning millistel tingimustel nad oma praktikad teevad, et see oleks võimalikult eetilise.

Ausus/avatus

Ausust puudutavad eetikanormid nõuavad, et noorsootöötajad oleksid oma meetmete, valitud tegevuste, eesmärkide ja meetodite osas läbipaistvad. Läbipaistvus laieneb noortele, kellega nad töötavad, nende vanematele/hooldajatele, tööandjatele, annetajatele ja avalikkusele. Samuti tuleb noortele anda kogu asjakohane teave, mis võimaldab neil teha informeeritud ja teadlikke valikuid seoses oma elu ja tegevusega. Noorsootöötajad peaksid olema avatud ka tagasisidele.

Sotsiaalne võrdsus ja võrdsed võimalused

Koodeksis rõhutatakse, et noorsootöötajad peavad olema sallivad ja austama kõiki seisukohti ja arvamusi ning ei tohi diskrimineerida ühegi isikuomaduse või asjaolu alusel. Ka noori endid tuleks suunata sallivusele ja lugupidavusele teiste suhtes. Lisaks peaksid noorsootöötajad arvestama noortega, kellel on oma isiklike asjaolude (nt elukoht, majanduslik olukord, rahvus, tervis) tõttu vähem võimalusi osaleda teatud tegevustes.

Noortekesksus

Koodeksi peamine eesmärk on tagada noorte aktiivne osalemine noorsootöös ning et nad oleksid võrdsed partnerid oma noorsootöö teekonnal. Noored peaksid olema kaasatud otsuste tegemisse ja neil peaks olema lubatud teha iseseisvaid valikuid.

Samuti peaksid noorsootöötajad tagama, et nad lähtuksid oma tegevuses iga noore olukorrast ja soovidega. Noorsootöötajad peaksid võtma aega, et õppida tundma noort ja noore eluolu, sealhulgas tema isiklikku, perekondlikku ja kogukondlikku olukorda. Töömeetodid ja eesmärgid tuleks kujundada vastavalt sellele teabele ning noore huvidele ja vajadustele.

Enese juhitud isikliku arengu julgustamine

Koodeksis keskendutakse isiklikule/positiivsele arengule ja märgitakse, et noorsootöö oluline osa on uue (lisandväärtuse) loomine. Rõhuasetus on suunatud sellele, et aidata noortel omandada mitteformaalse õppimise kaudu elukestvaid teadmisi ja oskusi. Noorsootöötajaid suunatakse pöörama tähelepanu ja tunnustama noorte algatatud tegevusi, mis võivad viia uute teadmiste, oskuste või õpikogemusteni. Noorte ettevõtlikkus on samuti esile toodud kui tegevus, mida tuleb julgustada, eriti nende hulgas, kellel on vähem võimalusi või vahendeid.

Konfidentsiaalsus

Noorsootöötajad peavad hoidma noorte arvamused ja olukorra konfidentsiaalsena ning jagama teistega ainult esialgsel infovahetusel avaldatud teavet. Konfidentsiaalsust tohib eirata ainult siis, kui on selge oht noorele, teistele või ühiskonnale. Noori tuleb sellest kokkuleppes teavitada, et nad saaksid teha teadlikke valikuid noorsootöös osalemise kohta.

Isiklik vastutus

Koodeksis on sätestatud noorsootöötajate isiklikud standardid, et tagada nende eetiline ja kõrgetasemeline tegevus. Seetõttu otsib noorsootöötaja tagasisidet kolleegidelt ja oma hoolealustelt ning tagab, et ta on kursis valdkonna ajakohaste teadmiste ja oskustega. Noorsootöötajad mõistavad ka, kus neil on vaja täiendavate teadmiste ja oskuste omandamiseks koolitust ning osalevad ainult sellistes tegevustes, kus neil on osalemiseks vajalikud ja asjakohased teadmised ning oskused.

Noorsootöötajad teevad vajadusel koostööd kolleegide ja teiste spetsialistidega. Mõned punktid kehtivad noorsootöötajate isiklike veendumuste ja olukordade kohta, nagu näiteks, et neil ei ole seaduslikke piiranguid noortega töötamisel, nad ei tegutse keelatud/äärmuslikes rühmitustes ja on noortega suheldes neutraalsed.

Kogukondlik

Ühiskondliku vastutuse osas oodatakse noorsootöötajatelt mitte ainult seda, et nad ise oleksid eetika põhiteesidega kursis, vaid ka seda, et kolleegid ja organisatsioonid järgiksid neid teese. Noorsootöötajad peaksid jälgima kolleegide ja organisatsioonide tegevust ja poliitikat ning tegema ettepanekuid muudatusteks, kui minnakse vastuollu nende standarditega.

Austraalia Victoria osariigi noorsootöö eetikakoodeks

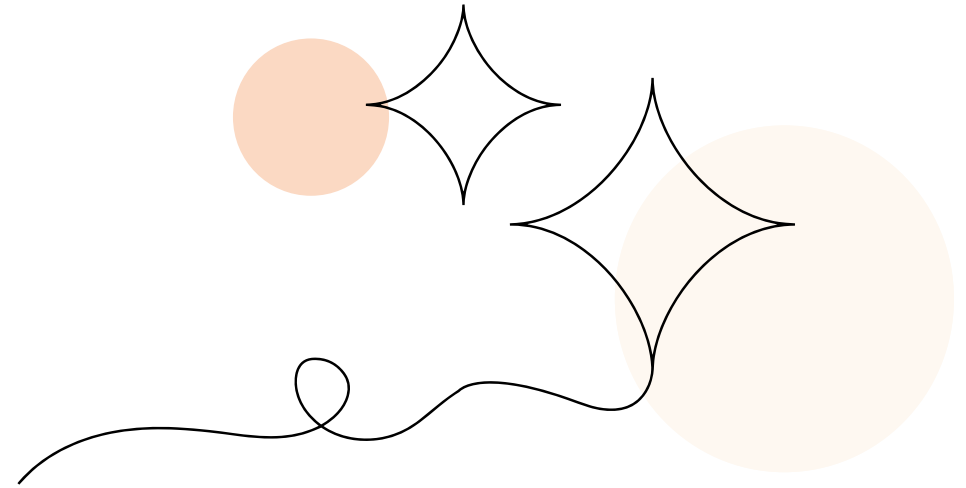
Victoria osariigi eetikakoodeks võeti Austraalia Victoria osariigi noorsootöösektoris vastu 2007. aastal pärast põhjalikku konsulteerimist noorsootöötajatega. Koodeksi on vastu võtnud Austraalia riiklik noorsootöötajate kutseühing Youth Workers Australia, mille eesmärk on suunata ja kujundada ametialast tegevust, et see oleks eetiline ja turvaline nii töötajate kui ka noorte jaoks. Koodeks on vabatahtlik ja mõeldud kvalifitseeritud noorsootöötajatele ja kõigile neile, kes töötavad noortega ametliku kvalifikatsioonita. Inimõiguste raamistikule tuginedes keskendutakse koodeksis selgelt noorte õigustele, olenemata nende taustast või olukorrast. Dokument sisaldab noorsootöö põhimõtteid: mida noorsootööga soovitakse saavutada ja kümmet noorsootöö praktikat puudutavat kohustust (mida noorsootöötajad teevad praktikas, kui nad juhivad noorsootöö põhimõtetest). Need põhimõtted ja praktikat puudutavad kohustused valiti välja Victoria noorteasjade nõukogu (YACVic) ja teiste Victoria noorsootöö valdkonna liikmete koostöös ja peegeldavad noorsootööle omaseid väärtusi.

Noorsootöö põhimõtted on koodeksi aluseks ja rõhutavad põhielemente ning väärtusi, mida noorsootöötajad püüavad oma tegevuses tagada. Oluline on, et iga põhimõte puudutab noori ja töötajate vastutust, et tagada nende: "turvalisus, mõjuvõimu suurendamine, osalemine, lugupidamine

ja väärikus, sotsiaalne õiglus, seotus perekonna/ kogukonnaga ning positiivsed üleminekud ja tervislik areng" (lk 3) — see näitab, et noorsootöötaja jaoks on noor inimene esmatähtis. Selline keskendumine noortekesksele näitab, et noore inimese ja töötaja vaheline suhe on Victoria noorsootöö eetikataavade arendamise keskmes.

Noorsootöö praktikat puudutavad kohustused toetavad noorsootöötajaid eetiliste otsuste tegemisel, pakkudes otsest eeskuju ja eetilise käitumise ja praktika standardit. Paljud kohustused puudutavad noore inimese õigusi: õigust kultuurilisele turvalisusele ja identiteedile, õigust eraelu puutumatusse ja konfidentsiaalsusele, õigust olla noorsootöös esmatähtis ning õigust turvalisusele — emotsionaalsele, psühholoogilisele ja füüsilisele. Teised kohustused keskenduvad rohkem noorsootöötajatele endile ja standarditele, mida nad peavad järgima, et tagada ohutus ja eetiline tegevus: kohustus luua ja säilitada ametialased piirid, olla noorte suhtes aus ja läbipaistev, mitte olla rõhuv ning tunnustada iga üksikisiku sotsiaalse konteksti mõju ja kohandada oma tegevust vastavalt sellele. Kaks kohustust määravad, et noorsootöötajad tunnevad oma piire ega lase neil mõjutada oma tööd: teha vajaduse korral koostööd teistega, et saavutada noore jaoks parim tulemus, ning hoida end kursis uue teabe ja koolitustega, mis võivad olla vajalikud (lisaks enesehooldusele), et jätkata noortele teenuste osutamist.

Koodeksite võrdlus



Sarnasused

Kõigis kolmes koodeksis on palju sarnaseid teemasid, väärtusi ja elemente, mida peetakse eetilise tegevuse jaoks oluliseks. Selgemini tõuseb ühendava teemana esile noortekeskus – noor inimene on noorsootöö keskmes, noor inimene on noorsootöö esmane kaalutus. Victoria koodeksis on see teema omaette praktikat puudutav kohustus, samas kui Islandi ja Eesti koodeksis on see fookus selgelt esile toodud kogu kohustuste ja vastutuse valdkonnas. Sellise rõhuasetuse tõttu on igas koodeksis sätestatud arvukad sarnased õigused, mida noored peaksid teenuse saajatena eeldama. Nende hulka kuuluvad võrdsed võimalused, sotsiaalne võrdsus, kaasamine, õigus kaasa rääkida neid puudutavate otsuste tegemisel ja avalikustatud teabe

konfidentsiaalsus. Koodeksite teised põhikohustused viitavad otsesemalt noorsootöötajatelt oodatavale käitumisele ja kohustustele. Need hõlmavad ausust/avatust, professionaalsust, pidevat koolitust/ajakohaseid teadmisi ja praktika mitmekesisust, kohustust kaitsta kutseala mainet, õiguslikku vastutust avalikustatud teabe eest, koostööd ja isiklikku vastutust koodeksi järgimise eest.

Erinevused

Põlisrahvaste tunnustamine

Kuigi kõik kolm koodeksit keskenduvad oma standardite ja kohustuste kaudu selgelt diskrimineerimisvastasusele, on Victoria koodeksis üks kümnest praktikat puudutavast kohustusest pühendatud põlisrahvaste tunnustamisele. Selle esmane eesmärk

on austada noorte kultuuri, tagada nende kultuuriline turvalisus ja tunnustada nende õigust põlisrahvaste teenustele — kaasata kultuur võimalikult palju noorsootöö meetoditesse. Teema selge esiletoomine näitab noorsootöötajate jaoks Victoria sotsiaalset konteksti ja võib viidata valdkonna ajaloolistele tegevatajätmistele. Samas Eesti koodeksis nõutakse, et noorsootöötajad ei diskrimineeriks vanuse, soo, rahvuse, usutunnistuse, võimete, isikuomaduste või muude sarnaste asjaolude alusel, ning Islandi koodeksis, et noorsootöötajad ei peaks end diskrimineerivaks. Kumbki neist ei maini otseselt põlisrahvaste tunnustamist.

Enesehoid

Üks Victoria praktikat puudutavatest kohustustest sisaldab jaotist enesehoolduse kohta, milles

märgitakse, et eetilise praktika nõuab noorsootöötajate tervise säilitamist. Töötajad peavad hoolitsema enda eest, et vältida tööalast läbi põlemist ja tagada, et noored saaksid kvaliteetset teenust. Eesti ja Islandi koodeksis ei mainita aga enesehoolduse teemat; peale selle, et tuleb säilitada pädevuse tase ajakohaste teadmiste ja oskuste abil.

Piirid

Victoria koodeksis on enesehoiu ideega seotud ka vastutus piiride loomise ja säilitamise eest. Noorsootöötaja ja noore inimese vahelise suhte hoidmine rangelt professionaalsena kaitseb mõlemat osapoolt. Ametialaste piiride hoidmine tagab, et noorsootöötajad järgivad seksuaalse ja ekspluateriva käitumisega seotud õiguslikke piiranguid. Eesti koodeksist ei leia konkreetset viidet ametialastele piiridele, samas kui Islandi koodeksis nõutakse, et noorsootöötajad peavad oma tööd tegema professionaalselt, mida võib tõlgendada, et see viitab nende ametialastele piiridele.

Fookus mitteformaalsel, enesejuhitud õppimisel

Eesti koodeksis keskendutakse uuenduslikule, mitteformaalsele isiklikule arengule, mida teistes koodeksites nii selgelt ei leidu. Rõhuasetus on noorte aitamisel omandada teadmisi ja oskusi kogu elu jooksul. Noorsootöötajaid suunatakse pöörama tähelepanu ja tunnustama noorte algatatud tegevusi, mis võivad viia uute teadmiste, oskuste või õpikogemusteni. Lisaks on noorte ettevõtlikkus esile tõstetud kui tegevus, mida tuleb

julgustada, eriti nende hulgas, kellel on vähem võimalusi või vahendeid. See viitab sellele, et keskendutakse põhjalikult noorte ettevalmistamisele ja arendamisele positiivseks ja produktiivseks eluks väljaspool noorsootöötajate juures veedetud aega ning aidatakse neil areneda iseseisvalt mõtlevateks inimesteks, andes neile vahendid, et nad saaksid enesekindlalt iseseisvalt tegutseda. Kuigi see on kõigis riikides noorsootöö võtmekoht, on see Eesti koodeksis väga selgelt noorsootöötajate jaoks fookuses.

Islandi koodeksis on kohustus, mis rõhutab tervislikku eluviisi ja ennetustegevust. Nagu Eesti keskendumine elukestva õppe oskustele, võib see täiendus viidata sarnasele keskendumisele noorte ettevalmistamisele, et nad saaksid oma ülejäänud elu jooksul teha tervislikke ja positiivseid valikuid. Islandi koodeks on ainus, milles mainitakse ennetustegevust. Kuigi seda ei selgitata lähemalt, viitab see teema olulisusele Islandi noorsootöö mudelis.

Kogukondlik vastutus

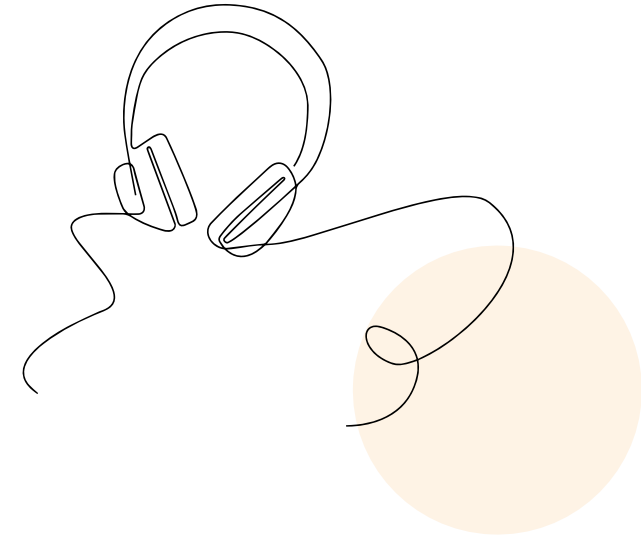
Kuigi kõik kolm koodeksit viitavad isiklikule vastutusele, osutavad Islandi ja Eesti koodeksid lisaks ka teatud ühiskondlikule vastutusele. Eesti noorsootöötajad on kohustatud pöörama tähelepanu kolleegide ja organisatsioonide tegevusele, tagama, et nad juhindsid eetika teesidest ja pakkuma juhiseid, kui nendega minnakse vastuollu. Samuti oodatakse Islandi noorsootöötajatelt, et nad jälgiksid rikkumisi kolleegide käitumises ja annaksid kas juhiseid või teataksid tõsistest

rikkumistest asjaomastele asutustele. Austraalia koodeks ei sisalda seda teemat, kuid sätestab, et noorsootöötajad peaksid austama ja väärtustama erinevusi kolleegide töös. Selline ühiskondlik vastutus viitab vajadusele säilitada avalikult (ja ka sisemiselt) ranged standardid, mis võib olla seotud noorsootöö kui areneva kutseala staatusega nendes riikides. See võib viidata ka erinevale kultuurile noorsootöö valdkonnas kolme riigi vahel.

Kogukonna fookus

Islandi koodeksi kümnest kohustusest on üks kohustus suurendada üldsuse usaldust vaba aja sisustamisega seotud töö vastu. Seda punkti kahes teises koodeksis ei ole ja see näitab tugevat keskendumist kogukonnale. Teema võib olla seotud Islandi noorsootöö tugeva seosega vabaajategevustega, sest noorsootöö on võrsunud vaba aja sisustamisega seotud tööst. Seda võib täheldada ka praeguses koodeksis, kus esineb sageli termin "vaba aja sisustamisega seotud töö".

Refleksiivne praktika noorsootöös



Sissejuhatus

Sokratesele on omistatud ütlus, et "uurimata elu ei ole elamist väärt" (Platoni apoloogia). Uuritud elu ideaal on sellisena üllas, sest see julgustab kriitiliste võimete kasutamist, et reflekteerida ja arendada elu ja suhete kvaliteeti ning — noorsootöö puhul — suurendada kutsepraktika mõistmist ja rakendamist.

Professionaalse noorsootöö jaoks on kasulik praktika läbimõeldud ja teadlik reflekteerimine nii individuaalselt kui ka kolleegide rühmades (Banks 2010). Refleksiivne praktika kui professionaalne distsipliin võib aidata noorsootöötajatel aja jooksul oma praktikat arendada ja täiustada. Banks (2010) väidab, et kui seda kasutatakse koos kutse-eetika koodeksites sisalduvate eetikapõhimõtetega, võib refleksiivne praktika aidata analüüsida keerulisi

olukordi, lahendada eetilisi dilemmasid ja aidata tegevusi kavandada. Selles mõttes võimaldab refleksiivne praktika õppimist tegevuse kaudu ja tegemisest ning aitab kaasa noorsootöö teooria arendamisele. Kui seda kasutatakse vastastikku ja dialoogis näiteks ühistes refleksioonirühmades või ringides, siis see võib anda vastuseid või lahendusi probleemidele, võimaldada isiklikku ja professionaalset arengut ning kollektiivset ja organisatsioonilist arengut ning muutust. Lühidalt öeldes parandab see noorsootöötajate praktikat ja seeläbi ka tulemusi noorte jaoks.

Kuigi refleksiivset praktikat tunnustatakse kui hea noorsootöö võimaldajat, on selle kasutamise ja rakendamise kohta vähe kirjandust (Herman 2012; Emslie 2009). Emslie (2009) väidab, et refleksiivne praktika on hea noorsootöö alus. Siiski leiab ta, et

"on üllatav, et noorsootöötajate kriitilise refleksiooni võime arendamisele on pööratud nii vähe formaalset tähelepanu" (Emslie 2009, lk 417). Herman (2012) nõustub, et refleksiivne praktika on noorsootöö tulemuste seisukohalt oluline. Ta soovib, et noorsootöötajad (ja noorsootöö juhid juhtivad isikud), kes kaasavad refleksiivse praktika kriitilised lähene-misviisid praktika jälgimisse ja järelevalvesse, saavad "süvendada oma töö mõju" (Herman 2012, lk 119).

Trelfa (2005) väidab samuti, et noorsootöötajate jaoks on oluline "praktika reflekteerimine ja praktika järgne refleksioon". Ta väidab, et see on rohkemat kui lihtsalt professionaalset arengut toetav tehniline vahend ja seda tuleks vaadelda kui igapäevast maailmas toimimise viisi. (Trelfa 2005, lk 206). Van Dyk (2004, lk 4) nõustub sellega, väites, et refleksiivset praktikat "ei saa lahutada

oma sügavaimatest kohustustest, uskumustest ja tunnetest“ ning seetõttu peaks see olema kooskõlas praktiku enda väärtustega. Rolfe, Freshwater ja Jasper (2001, lk 21) lähevad veelgi kaugemale, väites, et refleksiivset praktikat on peetud “tehnilise ratsionaalsuse radikaalseks kriitikaks“ ja väidavad, et “praktikute poolt oma kogemuste üle reflekteerides loodud teadmised on võrdväärset empiirilistest uuringutest saadud teadmistega“.

Mis on refleksiivne praktika?

Rolfe, Freshwater ja Jasper (2001, lk 22) näevad refleksiivse õppimise algust Dewey (1938) kogemuslikus õppimises, mida ta kirjeldab kui õppimist tegevuse kaudu, “reflekteerides selle üle, mida tehti ja mis juhtus“. Freire'i (1972) kriitiline praktikapõhine pedagoogika mõjutab sügavalt ka refleksiivset õppimist (Rolfe, Freshwater & Jasper 2002). Eelkõige õppija vabastamine institutsionaalsete haridussüsteemide ja õpetajakeskse lähenemise “võimust“ ning transformatiivsed ja emantsipatiivsed tagajärjed osalejatele ja nende kogukondadele.

Schön (1987) väidab Dewey ja Freire'ile tuginedes, et õppimine on kontekstipõhine. Ta vastandas konteksti puudumist klassiruumide ja loengusaalide “kõrge kõva maa“ ja “soise madalikuga“, mida võib leida tööelu igapäevastes töekspidamistes. Ta väidab, et õpikute teooria tuleb sageli uuesti üle vaadata praktilise tegelikkuse valguses (Schön 1987, lk 5).

Yip (2006, lk 777) määratleb refleksiivset praktikat kui “protsessi, mille käigus teadvustatakse ühiskondlike ja ideoloogiliste eelduste, eriti eetiliste ja moraalsete tõekspidamiste mõju, mis on professionaalse praktika taga“. Seega on refleksioon enesega tegelemine ja eneserefleksioon, mille taseme määrab üksikisik või rühm (Yip 2006). Glassburn, McGuire ja Lay (2019) väidavad aga, et refleksioon ilma refleksiivsuset (kontekstist, võimust, väärtustest ja kultuurist arusaamine, mis võivad olla praktikate või seisukohtade või nende kujundamise aluseks) võib ainult kinnitada eelarvamusi ja/või domineerivaid ja rõhuvaid diskursusi ja tegevusi.

Pockett, Napier ja Giles (2011) väidavad samamoodi, et spetsialistid peavad mõtisklevast mõtlemisest üle minema kriitiliselt ja analüütiliselt reflekteerivaks, et hinnata teadlikult ennast ja oma kolleege kui spetsialiste terviklikult ja parendada pidevalt praktikat. Selles mõttes võib “kriitilist refleksiooni“ võimaldada vastastikune või juhendatud refleksioon, mille puhul kasutatakse kutsealaselt kinnitatud eetikakoodeksit või praktikat.

Refleksiivne praktika ja kogemuslik õppimine

Töökohal toimuvat refleksiivset praktikat võib kirjeldada kui “mitteformaalset“ õppeprotsessi, mis ei ole piiratud klassiruumi keskkonnaga, ja hõlmab teadlikku aja eraldamist oma töökogemuste reflekteerimiseks ja läbivaatamiseks. Seda tehakse selleks, et määrata kindlaks tegurid — kontekst ja

tegevus —, mis aitavad kaasa tulemuse saavutamisele, et kogemusest õppida (Mishna & Bogo 2007; Dennison 2010).

Töökogemuste reflekteerimine võib olla abiks koolitusel olevatele töötajatele ja juba tegutsevatele spetsialistidele emotsionaalse toetuse pakkumisel, teoreetiliste mudelite mõistmisel, eetilise kutsetegevuse, eneseteadvuse ja emotsionaalsete ja intellektuaalsete dilemmade lahendamise väljatöötamisel (McNamara, Lawley & Towler 2008). See on ka viis parandada kutsepraktikat, vähendades erinevust selle vahel, mida spetsialistid teevad teooria kohaselt ja mis tegelikult praktikas toimub (Fook 2007). Refleksiivse praktika protsess nõuab elukogemuste uurimist, et osaleda eesmärgipärasel õppimisel — õppimine, mis pärineb peamiselt elust ja tööst, mitte õpikutest või formaalsetest haridussüsteemidest (Amulya 2004). Refleksiooni eesmärk on seega olla avatud võimalusele õppida nii positiivsetest kui ka negatiivsetest kogemustest, mis puudutavad nii sisemist kui ka välist konteksti (Amulya 2004).

Amulya (2004) nimetab mõjukaid kogemusi (näiteks võitlusi ja läbimurdeid) eriti tugevateks refleksiivse praktika võimalusteks, sest need annavad võimsa ülevaate väärtustest ja lähenemisviisidest praktikale ning nendest asjaoludest, mis kutsuvad esile emotsionaalseid reaktsioone. Subjektiivsete seisukohtade ja otsuste aluseks olevate eelduste mõistmine võib aidata spetsialistidel muuta oma praktikat (Pockett, Napier & Giles 2011). Refleksiivne

praktika tunnistab ka praktikute töökogemuses sisalduvate teadmiste tähtsust, mida ei pruugi leida õpikutest või traditsioonilistest õppemeetoditest (Amulya 2004). Elukestva õppe protsessina on refleksiivne praktika lahutamatu osa üliõpilaste jaoks, kuid sama oluline on see ka praktikute professionaalseks arenguks kõigil kogemustasemetel (Fry, Ketteridge & Marshall 2009).

Fry, Ketteridge ja Marshall (2009, lk 15) kirjeldavad kogemuslikku õppimist kui "arusaamal põhinevat, et mõistmine ei ole mõtlemise fikseeritud või muutumatu element ja et kogemused võivad aidata kaasa selle kujundamisele ja ümberkujundamisele". Seega on õppimine protsess, kus teadmised omandatakse kogemuste ümberkujundamise kaudu (Fry Ketteridge & Marshall 2009). Kolb (1983) lõi kogemusliku õppimise mudeli neljast elemendist, mis on esindatud kogemusliku õppimise ringis: (1) konkreetne kogemus, (2) vaatlus ja refleksioon, (3) abstraktsete kontseptsioonide moodustamine ja (4) katsetamine uutes olukordades. Kolbi mudeli kohaselt on õppimine tsükliline protsess, mis on kõige tõhusam, kui kõik neli elementi on täidetud. Refleksioon on kogemuslikus õppimises oluline aspekt, sest kogemusest õppimiseks tuleb kogemust analüüsida refleksiooni kaudu, sest mitte iga kogemus ei vii iseenesest õppimiseni (Fry, Ketteridge & Marshall 2009). Seega võib refleksiivset praktikat käsitada kui ruumi, kus võib toimuda õppimine kogemuste kaudu (Calvert, Crowe & Grenyer 2016).

Siiski ei ole refleksioon ja mõtlemine alati lineaarsed ning need ei ole alati kooskõlas etappide ja sammude või lihtsustatud tsükliliste õppemudelitega, mis eraldavad kogemuse ja refleksiooni (Dennison 2010). Näiteks Ruch (2000, lk 100) esitab lihtsa lineaarse protsessi — "refleksioon tugineb mineviku kogemustele, peegeldab neid olevikus ja kasutab neid tulevase praktika kujundamiseks". Seevastu Schoni (1983) refleksiivse praktika mudel on keerulisem ja käsitleb kahte refleksiivse õppimise vormi. Tegevusega samaaegne refleksioon tähendab, et spetsialistid rakendavad mingi olukorra lahendamiseks varasemaid kogemusi leidmaks parimat tööpraktikat. Tegevusejärgne refleksioon toimub pärast mingit sündmust, mil vaadatakse kogetule tagasi, et tuletada enda jaoks sellest uut tähendust ja sellest õppida (Schon 1983; Mishna & Bogo 2007; Glassburn, McGuire & Lay 2019).

Mis on refleksiivne praktika inimestega töötamise kontekstis?

Inimestega töös võib refleksiivset praktikat pidada ennetavaks meetmeks, et tulla toime elukutsete nõudmistega ja stressiga, samuti säilitada töötajate moraali ja hoida töötajaid (Priddis & Rogers 2017). Inimeste toetamisega tegelevaid kutsealasi võib iseloomustada asjaoluga, et kohe ametisse sisenemisel on vaja eriteadmisi, mis ühendavad formaalseid teadmisi kogemustega ja eduka praktikaga (McNamara, Lawley & Towler 2008). Ametialane läbipõlemine võib olla abistavate

kutsealade puhul suur, kuna seda mõjutavad tegurid on muu hulgas praktikute ülekoormatus, ajaline surve, regulaarne konfliktidega kokku puutumine ja omaenda vajaduste eiramine teenuse kasutajate kasuks (Priddis & Rogers 2017). Juhendamise ja supervisiooni kaudu toimuv refleksioon ei anna praktikutele mitte ainult foorumit, kus nad saavad läbi töötada probleeme töökohal ja oma individuaalses praktikas, vaid see võib olla ka positiivsuse, kiituse ja empaatia allikas (Kavanagh et al. 2003).

Calvert, Crowe ja Grenyer (2016) määratlevad suhtluspädevuse kui refleksiivse praktika olulise fookuse inimestega töös. Suhtluspädevus on võime suhelda tõhusalt ja mõtestatult üksikisikute ja rühmadega, taluda suhetes mitmetähenduslikkust ja näha suhte dünaamikat teenuse kasutajatega (Calvert, Crowe & Grenyer 2016). Refleksiivne praktika on oluline suhtluspädevuse arendamisel, sest see aitab praktikutel uurida oma tegevust, reaktsioone, käitumist ja eelarvamusi, olles samal ajal häälestatud arenevale olukorrale (Calvert, Crowe & Grenyer 2016).

Tummons (2011) viitab sellele, et inimesi toetavate elukutsete, näiteks noorsootöö puhul on refleksiivne praktika kutsealane omadus või tunnus, mis on vajalik, et võimaldada esialgset kvalifikatsiooni ja säilitada kutsealane tegevusluba kutsealase arengu kaudu. Järelikult on refleksiivne praktika üks peamisi kutsealase arengu protsesse (ja mõnel kutsealal ka kohustuslik protsess), millega töötajad tegelevad

kogu oma karjääri jooksul (Tummons 2011). Lisaks toob Munro (2010) välja põhjused, miks refleksioonile rõhu panemine on oluline, nagu näiteks keeruliste otsuste tegemise sagedus ning vajadus turvalise ja eetilise praktika järele.

Inimestega töötamise kutseala organisatsioonide käsitlemine kohanemisvõimeliste süsteemidena kutsub üles arendama reflekstiivset praktikat nii isiklikuks professionaalseks kui ka organisatsiooniliseks õppimiseks (Munro 2010).

Organisatsiooniline areng võib toimuda eeskirjade ja protsesside refleksiooni kaudu, kuid ka selliselt, et juhid tunnistavad, et eesliini töötajatel võib olla rohkem teadmisi kui juhtidel endil, mis puudutab süsteeme ja kogukondi, kus nad igapäevaselt töötavad (Munro 2010).

Kuidas kasutatakse noorsoo-töös refleksivset praktikat?

Yip (2006) määrab kindlaks, et refleksivset praktikat võib kasutada töös inimestega eneserefleksiooni protsessina, mille käigus uuritakse isiklike tegureid vastuseks välistele teguritele või mõjudele. Need isiklikud (sisemised) tegurid võivad hõlmata kogemusi, tausta, uskumusi ja isiksust, samas kui välised tegurid võivad hõlmata teenuse kasutajaid ning sotsiaalset ja kultuurilist keskkonda (Yip 2006, lk 780). Töötajate jaoks võib nende sisemiste ja väliste tegurite vastastikuse mõju põhjalik mõistmine võimaldada töötaja praktika ja rolli järjepidevust (Yip 2006). Glassburn, McGuire ja Lay (2019)

lähevad veelgi kaugemale, käsitledes refleksivset praktikat kui töötajate võimalust hinnata kriitiliselt konkreetse konteksti võimudünaamikat, hoiatades, et refleksioon üksi, ilma kriitilise analüüsita, võib soodustada süüdistavaid eelarvamusi ja sildistamist. Jenkinson (2010, lk 160) põhjendab, et "noorsootöötaja peamine töövahend on tema ise"; selline isiklik väljund saab olla jätkusuutlik ainult siis, kui tööandjad ja töötajad seavad prioriteediksid toetatud refleksiooni ja praktika kriitilise hindamise.

Refleksivne praktika võib aidata lahendada ka eetilisi dilemmasid, millega noorsootöötajad silmitsi seisavad (Banks 2010). Noorsootöötajad on kohustatud järgima eetilisi põhimõtteid, kui nad noorega töötavad. Banksi (2010) sõnul tekib eetiline dilemma siis, kui konkreetne tegevus näiliselt rikub eetikapõhimõtet, mis võib kaasa tuua võimaliku kahju tekkimise osapooltele. Sellisel juhul võib refleksivne praktika toimuda intuiitselt olukorra ajal (refleksioon tegevuse raames) või pärast tegevust (refleksioon tegevuse kohta) (Banks 2010). Seega võib refleksioon aidata noorsootöötajal teha teadlikke eetilisi otsuseid kas siis enne otsuse langetamist võimalike tagajärgede üle reflekteerides või pärast otsuse langetamist tegevuse tagajärgede ja tulemuste üle mõtiskledes (Banks 2010).

Juhendatud refleksivne praktika

Refleksivse praktika juhendamine võimaldab noorsootöötajatel saada juhendatud tuge kogunud refleksivse praktika juhendajalt. Seda protsessi kirjeldatakse sageli kui supervisiooni ja juhendajat kui superviisorit.* Juhendatud supervisioon võib anda töötajale ruumi oma tööga seotud refleksioonide ja reaktsioonide uurimiseks, võimaldades kriitilist teadlikkust oma praktikast (Shea 2019). Supervisiooni saab kasutada ka võimalusena, et töötajad kaaluksid oma väärtusi, reflekteerides kriitiliselt eetikakoodeksites sisalduvate kutsealaste väärtuste üle ja tugevdades seeläbi oma praktika eetilist alust (McNamara, Lawley & Towler 2008).

Shea (2019) väidab, et refleksivne praktika on eriti tõhus kutsealadel, mis on seotud inimestega töötamisega, näiteks noorsootöös, sest see peegeldab toetust, mida töötajad pakuvad oma teenusekasutajatele. Kuna noorsootöö tugineb kogemustele kui teadmiste vormile, on refleksiooniprotsessid, näiteks supervisioon, üks võimalus tagada, et kogemusi tunnustatakse ja kasutatakse tõhusalt tulevase praktika kujundamiseks. McNamara, Lawley ja Towler (2008, lk 79) toovad esile mitmeid noorsootöö n-ö enesehoiu, mida võiks käsitleda refleksivse supervisiooni kaudu, sealhulgas esialgne entusiasm ja püüdlused, mis viivad liigse

* Eestis kasutame lisaks supervisioonile ka arengut toetava *coaching'*u meetodeid refleksivse praktika edendamiseks noorsootöös, mis oma olemuselt on supervisioonile üsna sarnased. (toimetaja märkus)

pühen-dumise ja läbipõlemiseni, realistlike kriteeriumide puudumine saavutuste mõõtmiseks, prekariaadi tööhõive ja rahaliste ressursside nappus ning pinge, mis tekib, kui avalik nähtavus on seotud vääririmistamise ja kahtlusega. Lisaks peavad noorsootöötajad hoidma tasakaalu ametialaste piitide ja autentsete suhete vahel noortega. (McNamara, Lawley & Towler 2008).

Pinged ja takistused refleksiivses praktikas

Lisaks tingimustele, mis on vajalikud tõhusaks refleksiooniks noorsootöös, võib olla ka takistusi, mis seda protsessi tõkestavad (Calvert, Crowe & Grenyer 2016; Wiedow 2017). Refleksiivse praktika takistused hõlmavad mitmesuguseid probleeme: usaldus on refleksiivse praktika alus, mida võib õhnestada näiteks võimusuhe, kus superviisor on ka juhi rollis; või näiteks töötandjate või juhtide jaoks refleksiivse praktika prioriteetsus; halb või mittetoetav organisatsioonikultuur; kolleegide ning juhtide, töötandjate või rahastajate mittemõistmine refleksiivse praktika tähtsusest (Wiedow 2017). Takistuste kõrvaldamiseks tuleb juhendajatele ja refleksiooni superviisoritele pakkuda koolitust ja regulaarset toetust, et võimaldada sisukat, töötajakeskset refleksiivset praktikat (Wiedow 2017). Garth (2012) rõhutab vahendite (ja olemasolevate juhendajate) puudumist kui takistust sisukale refleksiivsele praktikale, teatades, et paljudel noorsootöötajatel ei ole regulaarset juurdepääsu koolitatud juhendajatele või juhendatud refleksiooni

võimalustele kas kolleegipõhistes rühmades või üksikisikutena.

Oluline on teadvustada mõningaid pingeid, mida kogetakse refleksiivses praktikas. Näiteks on refleksiivne praktika kvalitatiivne ja tugineb osalejate vaatenurgale. Üksikisiku refleksioon võib kasu saada teiste refleksioonidest. Selles mõttes võivad grupi- või vastastikused refleksiooniprotsessid olla kasulikud, kuna need pakuvad mitmeid vaatenurki sarnasele sündmusele, probleemile või küsimusele. Reflekteerija subjektiivsus võib aga olla probleemiks, kui puudub superviisor, kes hõlbustaks, vahendaks ja kriitiliselt reflekteeriks. Seega võivad grupisupervisiooni praktikad, mis võimaldavad kolleegide või töömeeskondade rühmadel ühiselt reflekteerida, laiendada refleksiooniprotsessi ja hilisemat õppimist.

Suunatud või juhendatud refleksioon

Noorsootöö praktikas on mitmeid juhendatud refleksiivse supervisiooni vorme, kus juhendaja suunab või juhendab refleksiooni küsimuste ja dialoogi kaudu. Seda ei tohiks siiski segi ajada juhtimisalase järelevalve (ingl k managerial supervision), kus juht jälgib töötaja ülesandeid tööandja juures. Priddis ja Rogers (2017) rõhutavad, et kuigi reflekteerival superviisoril võib olla rohkem kogemusi kui juhendataval, ei tohiks ta olla tema üle võimu- või autoriteedi positsioonil, sest see takistab õppimisvõimalusi ja ajab refleksiooni segi aruandluse

ja vahetu juhtimisega.

Individaalsele refleksioonile on alternatiiviks grupi- või vastastikune supervisioon, kus töötajad kohtuvad mitme töötajaga samaaegselt. Sellist grupisupervisiooni võib aidata korraldada reflekteeriv superviisor või seda võib ühiselt hõlbustada/juhendada/suunata vastastikuse supervisioonina. Töötajad kohtuvad, et arutada oma praktikat ilma juhendajata vastastikuse toetuse vormis (Jenskinson 2010, lk 158).

Smith (1988; 1994) on noorsootöö akadeemik, kes soovib, et selleks, et refleksioon praktika üle oleks tõeline ja et minimeerida individualiseeritud refleksiooni lõkset, peavad praktikud reflekteerima koos teistega, mida ta kirjeldab kui kriitilise uurimise kogukondi või praktika kogukonda. Ta väidab veenvalt, et professionaalne praktika ei eksisteeri vaakumis, vaid on kogukondlik, viidates sellele, et praktikakogukond uurib ja reflekteerib kriitiliselt selle üle, mis on hea.

Refleksiivse praktika supervisiooni üks peamisi ülesandeid on luua noorsootöötajatele toetav ja turvaline ruum, kus nad saavad oma praktikat ja võimalikke raskusi analüüsida, sõnastada ja läbi töötada ning tähistada oma õnnestumisi (Jenskinson 2010). Supervisiooni toetava funktsiooni puhul on oluline, et noorsootöötaja tunneks, et teda kuulatakse ja toetatakse tema väljendatud seisukohtades ning tal on võimalus kriitiliselt reflekteerida (Jenskinson 2010). Tõhus supervisioon

nõuab ka töötaja aktiivset osalemist; töötaja eneseteadvus peab olema refleksiivse praktika keskmes (Babic 2014). Refleksiivsed raamistikud võivad suunata refleksioonipraktikat ja anda juhendatavale teatud vastutuse sisulises refleksioonis osalemise eest (Sicora 2017; Babic 2014).

Refleksiivse supervisiooni mudelid

Refleksiooniprotsessi võimaldamiseks on olemas erinevaid mudeleid ja vahendeid. Näide on esitatud koos linkidega, mis annavad lisateavet mõnede kättesaadavate vahendite kohta.

Child Family Community Australia pakub refleksiivse supervisiooni juhendit noorsootöötajatega töötamiseks, kus nii superviisor kui ka superviseeritav jagavad vastutust (Babic 2014). T.R.U.S.T.E.D. nime kandev juhend koosneb seitsmest elemendist:

1. aeg (kohustus);
2. refleksioon (eneseteadlikkus);
3. noorukite mõistmine (erialased teadmised);
4. kvalifitseeritud juhendamine (juhendaja pädevus);
5. töövahendid (võimekuse suurendamine);
6. keskkond (töökeskkond);
7. arutelu (muud kaalutlused) (Babic 2014).

Hea supervisioon peaks sisaldama kõiki neid

elemente, sest selle refleksiivne fookus aitab noorsootöötajatel tuvastada ja töödelda oma töö emotsionaalseid mõjusid ning vältida traumasid (Babic 2014). Mudelis eeldatakse, et nii superviisor kui ka superviseeritav toovad kaasa oma pädevused ja mõlemad vastutavad regulaarse praktika eest (Babic 2014).

Glassburn, McGuire ja Lay (2019) võtavad kokku struktureeritud kriitilise refleksiooni D.E.A.L. (ingl k Describe, Examine, Articulate Learning) mudeli, mida on kohandatud mitmetel inimestega töötamise kutsealadel. Mudel koosneb kolmest osast:

1. kirjeldage;
2. uurige;
3. sõnastage õppimine.

Rühmad või üksikisikud võivad seda mudelit kasutada suulises või kirjalikus refleksioonis. Kirjelduse osas julgustatakse töötajaid objektiivselt kirjeldama kogemust, minnes üksikasjalikesse detailidesse, et stimuleerida sügavat teadlikkust olukorrast. Uurimise puhul palutakse töötajatel kriitiliselt hinnata kogemust, kasutades selleks etteantud küsimusi. Lõpuks palutakse neil õppimise sõnastamise all kirjeldada, mida ja kuidas nad on õppinud ja kuidas see mõjutab tulevast praktikat (Glassburn, McGuire & Lay 2019).

Herman (2012, lk 122) pakub välja raamistiku refleksiivse supervisiooni praktika jaoks noorsootöös, mis keskendub refleksioonile tegevusuuringute

kaudu, et koguda pidevalt andmeid parandamiseks refleksiivset praktikat organisatsioonides. Raamistik koosneb viiest lähenemisviisist.

1. Hinnata ja analüüsida noorsootöö praktikat väljaspool oma organisatsiooni.
2. Koguda andmeid.
3. Tuvastada teemasid ja reflekteerida nende üle.
4. Kaasata tuvastatud teemad ja küsimused personali suhtlusse.
5. Juhendada ja olla mentoriks töötajatele individuaalselt (Herman 2012, lk 122).

See raamistik katab lõhe teooria ja praktika vahel ning annab superviisoritele töövahendi, et muuta ja parandada superviisori ja superviseeritava suhteid (Herman 2012).

Kirjutamine refleksiivses praktikas

Kirjalikke refleksioone saab kasutada juhendatud refleksiooni kujundamiseks ja kriitilise hindamise abistamiseks (Sicora 2017). Refleksiooniprotsessi hõlbustamiseks ja tõhustamiseks võib kasutada päevikuid ja kirjalikke või helisalvestatud märkmeid. Kirjalikke refleksioone saab täita piiratud aja jooksul ja neid saab hõlpsasti salvestada edasiseks refleksiooniks tulevikus. Sicora (2017, lk 500) soovib, et refleksiivsele kirjutamisele võib läheneda analüütilisest ja ratsionaalsest vaatenurgast või loominguilisemate meetodite kaudu, kasutades metafoore ja kujutlusvõimet. Samuti soovib ta, et

refleksiivne praktika võib kasu saada analüütilistest vahenditest, nagu SWOT-analüüs, kriitiliste juhtumite analüüs või dialoogi kirjutamine. Tema näited kirjaliku refleksiooni loominguulistest meetoditest hõlmavad saatmata kirja või e-kirja kirjutamist (endale, kolleegile, teenuse kasutajale, sõbrale või ajakirjanikule) ning võivad hõlmata ka luuletuste või lugude kirjutamist (Sicora 2017, lk 500).

Päeviku pidamine on kasulik ja ka lihtne meetod individuaalseks refleksiooniks nii üliõpilaste kui ka praktiseerivate noorsootöötajate seas, mida kasutada hiljem supervisioonis. (Garth 2012; Boud 2001). Kirjaliku refleksiooni jäädvustajana võivad päevikud olla nii koht, kus salvestatakse toored, töötlemata sündmused, kui ka koht, kus neid hinnatakse ja uuendatakse (Boud 2001). Päeviku pidamine võib muuta mõtlemise nähtavaks ja julgustada kasutajaid muutuma oma probleemide lahendajateks (Boud 2001). Päeviku sissekandeid saab kasutada andmeallikana rühma- või vastastikuse refleksiooni jaoks.

Garth (2012) pakub välja, kuidas kriitilist refleksiooni päevikupidamisel rakendada:

1. määratleda kogemus või probleem;
2. tuvastada oma tugevad küljed praktikuna;
3. tuvastada oma ja kõigi asjaosaliste tunded, mõtted ja väärtused;
4. määrata kindlaks välised ja sisemised tegurid;
5. määrata kindlaks tegurid, mida te saate

- kontrollida, ja need, mida te ei saa kontrollida;
6. tuvastada kasutatud teadmised, mis on faktilised, teoreetilised ja praktikapõhised;
7. koostada tegevuskava.

Hickson (2012) nimetab sarnaselt päeviku pidamisele veebipõhist blogimist ühe võimalusena, kuidas sotsiaalmeediat saab kasutada refleksiooni vahendina. Hicksoni (2012, lk 9) uuringus osalejad teatasid, et peamised eelised blogide kasutamisel refleksiooniks olid järgmised:

- võrgustike loomine (suhtlemine laiemal kolleegide kogukonnaga);
- professionaalne areng (praktika vaidlustamise ja lahenduste arutamise kaudu kolleegide kogukonna liikmete vahel);
- enesehooldus (kui võimalus väljendada kogemusi ja saada juurdepääs toetavatele kolleegide võrgustikele).

Blogi pidamine võib ka võimaldada spetsialistidel saada kasu refleksiivsest praktikast, kontrollides samal ajal, mida nad jagavad ja kui palju tagasisidet nad soovivad saada, lubades või keelates kommentaarid. Hickson (2012, lk 12) viitab sellele kui refleksiooni spektrile, mis võimaldab töötajatel tegeleda refleksiooniga erinevatel tasanditel ja erinevate tulemustega, sõltuvalt sellest, mida nad vajavad.

Refleksiivse praktika töövahendid

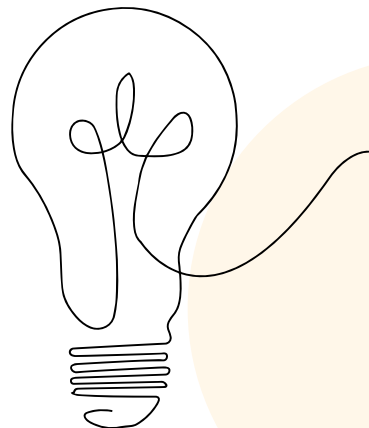
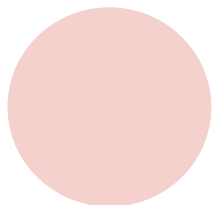
Schon (1983) töötas välja skeemi (allpool), et võimaldada individuaalset või grupi refleksiivset õppeprotsessi. Küsimustik hõlbustab refleksiooni enne tegevust, selle ajal ja pärast tegevust.

Samamoodi võib kasutada nelja küsimust (ja alamküsimusi), et suunata ja võimaldada refleksiivset praktikat sündmuse, teema, probleemi, juhtumiuuringu või eetikat puudutava stsenaariumi kohta. Järgnev on kohandatud Rolfe'i, Freshwateri ja Jasperi (2001) teosest "Critical reflection for nursing and the helping professions" (Kriitiline refleksioon õenduse ja abistavate elukutsete jaoks).

Refleksiivse praktika neli võtmeküsimust:

Enne tegevust	Tegevuse ajal	Pärast tegevust
Mis te arvate, et võib juhtuda?	Mis juhtub nüüd, kui teete kiireid otsuseid?	Millised on teie arvamused vahetult pärast ja/või hiljem, kui olete sündmusest emotsionaalselt kaugemal?
Millised võivad olla väljakutsed?	Kas see toimib nii, nagu oli kavandatud?	Kuidas see tagasivaates õnnestus?
Mida ma pean teadma või tegema, et olla nendeks kogemusteks kõige paremini valmis?	Kas ma tulen ülesannete/probleemidega hästi toime?	Mida ma eriti hindasin ja miks?
	Kas on midagi, mida peaksin tegema, ütlema või mõtlema, et tegevus oleks edukas?	Kas on midagi, mida ma sarnase sündmuse ajal või järel teeksin teistmoodi?
	Mida ma sellest õpin?	Mida ma õppisin?

1. Kes? (Kirjeldage, kes on sündmuses osalevad isikud/inimesed, nt töötaja, muu spetsialist, teenuse kasutaja/noor, asutus/tööandja?)
2. Mis? (Kirjeldage sündmust, nt Mis on probleem? Mis juhtus? Mida ma tegin? Mida tegid teised? Mida ma tundsin? Mida ma arvasin? Mida ma püüdsin saavutada/muuta? Millised olid tagajärjed/tulemused?)
3. Seega, mis? (Sündmuse analüüs - Milline on selle sündmuse tähtsus? Miks on see probleem/teema? Mida ma pean selle kohta veel teadma? Mis on positiivne või negatiivne? Mida on sellest sündmusest õpitud? Millised on tagajärjed? Kuidas see puudutab mind või teisi või asutust või organisatsiooni?)
4. Mis edasi? (Ettepanekud meetmete, edasiste tegevuste/vastuste/tegevuste kohta pärast sündmuse toimumist. Need võiksid põhineda kutse-eetikakoodeksi refleksioonil: Mida ma võiksin/saaksin teha? Mida ma peaksin tegema? Mida võiksid teised teha? Mida peaksid teised tegema? Mis oleks parim, mida teha? Mida oleksin võinud teha teisiti? Mida ma järgmine kord teen?)



Juhtumid

Austraalia refleksiivne juhtumianalüüs 1

(põhineb neljal võtmeküsimusel. Rolfe, Freshwater & Jasper 2001; Gibbs 1988)

Sissejuhatus

Järgnevalt kirjeldatakse refleksiivset juhtumiuuringut, mis põhineb intervjuul vanemnoorsootöötajaga. Sündmus leidis aset keskkooliõpilaste tööpraktika ajal, mille noorsootöötajad korraldasid kohaliku noorteagentuuri kaudu. Juhtum kirjeldab olukorda, kus kaks noorsootöötajat ja õpetaja abi pidid reageerima kriitilisele sündmusele, kui puudega õpilane jäi tööpraktikal toimunud ekskursioonil kadunuks.

Esitatud refleksiooni hõlbustab nelja võtmeküsimuse kasutamine (Kes? Mida? Seega, mis? Mis edasi?), et kirjeldada olukorda ja võimaldada osalejatele refleksiivset õppimist. Samuti sisaldab see Victoria noorsootöö eetikakoodeksit (edaspidi "koodeks" ja kajastab selle koodeksi seotust juhtumiuuringus

osalenud noorsootöötajate tegevusega. Redigeeritud vanemnoorsootöötaja tekst kirjeldab sündmust, selle tausta ja konteksti, küsides: **kes** olid kaasatud, **mis** juhtus sündmuse puhul, **miks** see juhtus, **mida** probleemist õpiti ja **mida** saab tulevikus teha (Rolfe, Freshwater & Jasper 2001; Gibbs 1988).

Intervjueerija

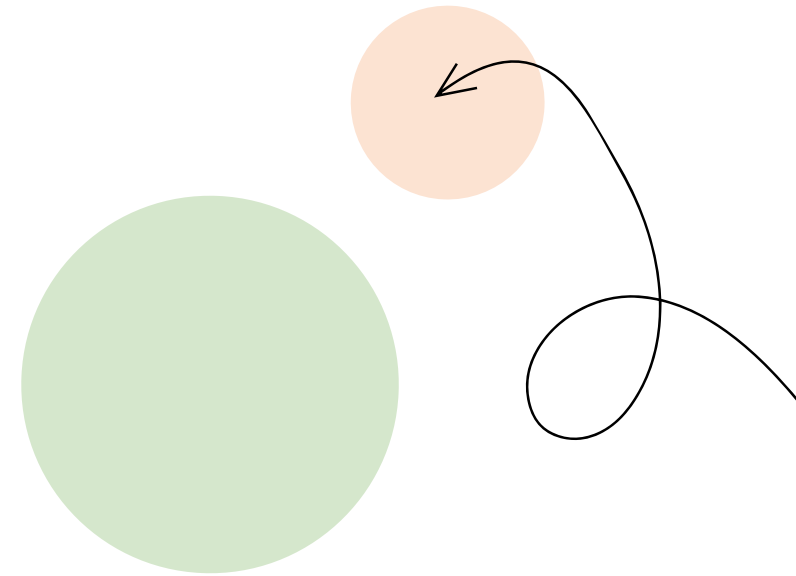
"Kes" oli sündmusega seotud?

Noorsootöötaja

Selle sündmusega olid seotud lisaks minule (vanemnoorsootöötaja), teine noorsootöötaja ja õpetaja abi. Me korraldasime tavakooli õpiraskustega noortele tööprogrammi raames tööpraktika. Noored olid kogenud takistusi hariduse omandamisel ning mõnel neist oli füüsiline ja

vaimne puue. Praktika eesmärk on viia õpilased koolist välja ja tutvustada neile töömaailma. Kahjuks võivad mõned puuetega noored jääda ametliku koolihariduse raames kahe silma vahele ja jääda ilma töökogemuse võimalusest.

Programmi eesmärk oli suurendada noorte võimekust, valmistades neid ette tööks. Kooskõlas noorsootöötajate eetikakoodeksiga (YACVic 2007, lk 3) oli esmatähtis noorte ohutuse tagamine (põhimõtte 4) praktikal osalemise ajal. See oli eriti oluline, kuna programmi kaasatud noortel olid õpiraskused ja ühel õpilasel olid vaimse tervise probleemid. See oli oluline, arvestades programmi tegevusi — tagada, et noored oleksid turvatud, eriti kuna me olime koolist eemal, kõndisime ja kasutasime rühmana koos ühistransporti, et jõuda töökohtadesse. Seetõttu pidime planeerima



marsruudi ja väljumis- ja tagasipöördumisplaanid juhuks, kui midagi läheb valesti ja me peame õpilased kooli tagasi viima.

Intervjueerija

”Mis“ juhtus vahejuhtumi käigus?

Noorsootõtaja

Praktika esimesel päeval jõudsim eeskursioonipaika ja kõik oli hästi. Me jätkasime osalejate üle lugemist, kuni saabus lõuna. Siis ütlesime: ”Hea küll, õpilased, teeme tunnikese lõunapausi. Palun jääge keskusesse; kui teil on vaja kuhugi minna, andke palun ühele noorsootõtajate meeskonna liikmele teada, et me hädaolukorra puhul teaksime, kus te olete.“ Lõunasöögi lõpus tegime loenduse ja üks õpilane oli puudu. Tekkis paanika, sest me ei suutnud teda leida. Noorsootõtajatena tundsim teatud survet, sest see oli esimene praktika, mida me korraldasime, ja selles osales mitu kooli. See oli üsna stressirohke olukord.

Intervjueerija

Seega ”miks“ see sündmus siis toimus ja **”millised“** olid selle tagajärjed?

Noorsootõtaja

Õpilane oli otsustanud minna poodi midagi süüa ostma, ilma et ta oleks sellest kellelegi rääkinud ja keegi ei näinud teda lahkumas. (See oli midagi, mille üle meeskonnana arutleda, sest võib-olla oli meil liiga palju noori, et neid lõuna ajal piisavalt juhendada või jälgida?) Me ei tea, kuidas ta

keskusest nii kaugemale jõudis, tundmata seda piirkonda. Ta oli kaugemale läinud, kuigi ei tundnud seda piirkonda üldse. (Hea tähelepanek oli, et noor inimene võib 15 minutiga läbida pika vahemaa ja kuigi see tundub lühike aeg, võib keegi selle aja jooksul täiesti ära eksida).

Meie esimene reaktsioon oli paanika, sest me ei teadnud, miks õpilane on kadunud. Kuid meil olid eelnevalt kavandatud ohutusprotokollid ja vanemnoorsootõtajana hakkasin kohe esitama küsimusi endale ja oma kolleegidele - ”Mis on juhtunud?“. ”Kuhu õpilane on läinud?“ ”Kuidas ta lahkus?“ ”Kas keegi nägi, kuhu ta läks?“ ”Kui kaua ta on ära olnud?“ Ja nii edasi.

Hea uudis on see, et leidsime õpilase üsna kiiresti, sest õpetaja abilisel oli ligipääs õpilase isiklikele kontaktandmetele ja mobiiltelefoninumbrile ning ta sai talle helistada ja kohe ühendust võtta. See oli meie kui noorsootõtajate jaoks eetilise dilemma, sest olime eelnevalt otsustanud, et soovime austada noorte eraelu puutumatus ja ei soovinud ilma nende loata juurdepääsu isiklikele andmetele, näiteks mobiiltelefonide numbritele. See oli kooskõlas koodeksiga (YACVic 2007), mis käsitleb konfidentsiaalset teavet ning noorte autonoomia ja eraelu puutumatus austamist (põhimõte 5, lk 3; praktikat puudutav kohustus 4, lk 4). Õpetaja abilisel kui haridusosakonna töötajal oli siiski juurdepääs õpilase isiklikele mobiiltelefoninumbrile ja ta helistas õpilase telefonile, kes vastas ja ütles meile, kus ta oli. Nii et me suutsime ta üles leida

ja minna talle järele ning tuua ta turvaliselt ja kiiresti tagasi eeskursioonipaika. (See on mõttekoht selle kohta, kuidas tagada, et noored annavad kontaktandmed koos loaga neid kasutada, sest need on hädaolukorras olulised. Mida me aga teeksime, kui meil ei oleks isiklikku mobiiltelefoni numbrit?)

Kriitiline vahejuhtum lahendati hästi, sest me järgisime kehtestatud hädaolukorra reegleid ja käitumisplaan. See oli tingitud sellest, et nii noorte kui ka töötajate turvalisus oli meie programmi kavandamisel oluline, eetikakoodeksil põhinev põhiprintsiip (YACVic 2007). Üks ohutusega seotud küsimusi, mida me olime eelnevalt planeerinud, oli see, mida teha, kui keegi programmi ajal kaduma läheb.

Meil oli ka kriitiliste vahejuhtumite aruande vorm kriitiliste ohutusega seotud vahejuhtumite registreerimiseks ja nendest teatamiseks. See oli kooskõlas koodeksiga (YACVic 2007), mis põhineb meie hoolsuskohustusel noorte suhtes ning samuti töötajate ohutuse tagamiseks ja kaitseks (praktikat puudutav põhimõte 3, lk 4). Aruande vorm võimaldas meil dokumenteerida, mis toimus ja millal ning milliseid meetmeid me sel ajal kasutusele võtsime. See oli oluline meie aruandekohustuse täitmiseks noore, vanemate, kooli ja rahastajate ees ning vajaduse korral ka juriidilistel eesmärkidel. Aruande vormi oli allkirjastanud meie noorteagentuuri juht, kes vastutab programmi eest.

Nii et kui noor kaduma läks, järgisime me kokkulepitud käitumisjuhiseid ja dokumenteerisime

kõike, mida me tegime. Kõigil meie meeskonna liikmetel oli A4-formaadis raamat, mis sisaldas päevakava, mida me päeva jooksul teeme, ja selle tagaküljel olid ka ohutusreeglid ning juhised, mida teha juhul, kui õpilane läheb kaduma või saab vigastada, sealhulgas aruanne. Käisime protokollid samm-sammult läbi. Esimene samm oli: "Hästi, üks noor on kadunud – millisest koolist see noor on pärit?". Leidke õpetaja abi ja telefoninumber ning paluge neil võimalikult kiiresti ühendust võtta. See näitas, kui oluline on koostöö (praktikat puudutav kohustus 9, lk 5) teiste isikutega, et tagada noore turvalisus ja parimad huvid kooskõlas koodeksi inimõiguste alusega (YACVic 2007, lk 7).

Intervjueerija

"Mis nüüd?" Mida te pakkusite välja pärast sündmust?

Noorsootõtaja

Pärast seda arutlesime/reflekteerisime sündmuse üle ja tegime märkmeid selle kohta, mida olime õppinud ning mida teeksime tulevikus teisiti.

Mõtlesime, kuidas me võiksime oma käitumisjuhiseid seoses noortelt loa saamisega isiklikele kontaktandmetele juurdepääsuks üle vaadata, kaitstes samas noorte privaatsust ja autonoomiat. Mõtlesime, mida võiksime muuta seoses õpilaste järelevalvega söögipauside ajal.

Samuti arutlesime selle üle, kui olulised on põhiküsimused, mida tuleb tulevikus ohutuse planeerimisel käsitleda:

- nii noorte kui ka vanemate nõusoleku saamine selleks, et alla 18-aastaste puhul saaks programm nendega hädaolukorras ühendust võtta;*
- koostöö noorsootööprogrammi töötajate, kooli/õpetajate ja õpetaja abide vahel;*
- noore isiku privaatsuse ja konfidentsiaalsuse tagamine pärast sündmust.*

Arutlesime võimalike tagajärgede üle noorele inimese jaoks. Näiteks kui meil ei oleks olnud õpetaja abi kaudu ligipääsu noore kontaktandmetele? Millised oleksid olnud tagajärjed noorele ja programmile, kui oleksime pidanud helistama kooli, vanematele või politseisse, et aidata noort leida?

Arutlesime selle üle, kui oluline on ette näha võimalikke ohte ja et me peame tagama, et me teeme plaani igaks võimalikuks olukorraks.

Mõtlesime, et üks asi, millega me programmi koostamisel ei arvestanud, oli see, et mõned õpilased on toidu suhtes valivad ja võivad soovida minna poodi, et osta muud toitu, mitte süüa seda, mida praktilal pakutakse. Seega oli peamine õppetund, mida me sündmust reflekteerides saime,

tagada, et noorte häälega arvestatakse ja et neil on valikuvõimalused ning et õpilaste esindatus on tulevikus programmi kaasatud. See on kooskõlas koodeksiga, eelkõige põhimõtetega 1, 2 ja 5 "Noorte osalemine ja mõjuvõimu suurendamine" ning "Noorte austamine".

Austraalia refleksiivne juhtumiuuring 2

(põhineb neljal võtmeküsimusel. Rolfe, Freshwater & Jasper 2001; Gibbs 1988)

Sissejuhatus

Autori kogemuse põhjal kohandatud refleksiivses juhtumiuuringus kirjeldatakse, kuidas reageeriti noore puhul, kes avalikustas oma emotsionaalsed probleemid ja otsis abi piirkondlikust noortekeskusest. Juhtum kirjeldab noorsootõtaja reageerimist noore suhtes ja seda, kuidas nad suhtlesid noore isaga, keda noorsootõtaja tundis isiklikult kohalikust jalgpalliklubist.

Esitatud refleksiooni hõlbustab nelja võtmeküsimuse kasutamine (Kes? Mida? Seega, mis? Mis nüüd?), et kirjeldada olukorda ja võimaldada osalejatele refleksiivset õppimist. Samuti sisaldab see Victoria noorsoosektori eetikakoodeksit (edaspidi "koodeks") ja kajastab selle koodeksi seotust juhtumiuuringus osalenud noorsootõtajate tegevusega. Redigeeritud

vanemnoorsootõtaja tekst kirjeldab sündmust, selle tausta ja konteksti, küsides: **kes** olid kaasatud, **mis** juhtus sündmuse puhul, **miks** see juhtus, **mida** probleemist õpiti ja **mida** saab tulevikus teha (Rolfe, Freshwater & Jasper 2001; Gibbs 1988).

See on välja jäänud: See juhtum on inglisekeelse video vormis ja seda saab vaadata [siit](#).

Intervjueerija

"Kes" oli sündmusega seotud?

Noorsootõtaja

Vahejuhtum oli seotud noortekeskusega väikeses kogukonnas, kus mina (vanemnoorsootõtaja) ja mu kolleeg (noorsootõtaja assistent) töötasime, juhtisime keskust ja selle programme. Noortekeskuses

pakuti noortele võimalust osaleda tööalasel koolitusel, arendada oskusi sellistes valdkondades nagu külalislahkus ja infotehnoloogia ning suurendada oma enesekindlust kunsti harrastamise kaudu. Noortekeskusel oli ka sotsiaalne osa, kuna see oli avatud pärast koolipäeva, ning noori julgustati seal käima, et nad saaksid positiivses keskkonnas viibida ja kasutada vaba aja veetmise võimalusi.

Programmi eesmärk oli pakkuda noortele positiivset kogukonda ja aidata neil areneda. See on kooskõlas eetikakoodeksis (YACVic 2007, lk 3) esitatud põhimõtetega, milleks olid:

- kõigi noorte võimestamine,
- positiivsed tulemused noorte tervisele ja heaolule,
- positiivsed üleminekud ja noorte tervislik areng.

Kirjeldatud juhtum oli seotud noorega, kes käis regulaarselt noortekeskuses. Kuna tegutsesin ka juunioride meeskondade treenerina ja olin kohalikus jalgpalliklubis kauaaegne mängija, tundsin ma seda noort ja tema perekonda — eriti nende isa, kes osales klubi juhtimises, ja me olime varem koos mänginud samas meeskonnas. Teine noorsootöötaja, minu kolleeg, oli samuti abiks juhtumile reageerimisel.

Intervjueerija

”Mis“ juhtus vahejuhtumi käigus?

Noorsootöötaja

Ühel esmaspäeva pärastlõunal korraldasime noortekeskuses üritust ja märkasime, et üks osalejatest — (16-aastane) noor — oli häiritud. Kaasasin ta vestlusse, et püüda kindlaks teha, milles on probleem ja veenduda, kas tal on kõik korras, ning mõista, mis temaga toimub. Ta rääkis, et olid väga hädas ärevuse ja depressiooniga ning tundis end väga masendunult. Ta rääkis ka seda, et tal on olnud palju tülisid oma vanematega ja talle ei meeldinud kodus aega veeta. Kaasasin vestlusse noortekeskuse teise noorsootöötaja ning me leppisime kokku, et toetame ja jälgime noort, tagame tema turvalisuse ning suuname ta vajaduse korral tervishoiuteenustele.

Samal nädalal kohtasin linnas selle noore isa, kes küsis minult noore kohta ja ma tundsin, et ta survestas mind avaldama konfidentsiaalset teavet, paludes: ”Ütle mulle, mida ta sulle rääkis“. See tõi

kaasa professionaalsete ja isiklike huvide konflikti, millega pidin tegelema.

Intervjueerija

Seega, ”miks“ see sündmus siis toimus ja **”millised“** olid selle tagajärjed?

Noorsootöötaja

Kui ma esimest korda noorega tegelesin, olin teadlik, et ta ei tundnud mind mitte ainult kui professionaalset noorsootöötajat noortekeskusest, vaid ka meie ühise osaluse kaudu kohalikus jalgpalliklubis. Sageli oli see ametiväliline osalus minu noorsootööle kasuks tulnud, kuna mul oli noorega tugevam suhe ja usaldus, kuid ma olin tihti ka teadlik probleemidest, mida see tekitas minu noorsootöö ametis (tegevusjuhendi 5. praktiline vastutus, lk 14). Varem olin selle noorega arutanud, et kui me oleme noortekeskuses, siis olen ma pigem tema noorsootöötaja kui tema vanemate sõber või jalgpallitreener.

Pärast noore käitumise ja meeleolu jälgimist algatasin temaga vestluse, et näha, kuidas ta end tunneb. Ta rääkis oma raskustest, stressist ja kurbusest ning sellest, et tal on kodus palju tülisid. Ta tunnistas, et talle ei meeldinud kodus aega veeta, sest ta tülitsetes ema ja isaga. Olles teadlik oma seotusest noore ja tema perekonnaga, tegin ettepaneku, et meil oleks hea vestelda koos keskuse teise noorsootöötajaga, et näha, kas me saame probleemi koos lahendada. Talle see sobis ja kutsusin kolleegi vestlusega liituma.

Meie esmaülesanne oli tagada, et noorel oleks turvaline ja et miski teda ei ohustaks. See oli kooskõlas koodeksi 4. põhimõttega (”noorte turvalisus“, lk 3) ja meie praktikaga seotud kohustusega hoolsuskohustuse osas (praktika põhimõte 3, lk 11). Tegime riskihindamise – nagu tavaliselt me seda teeme – nii enesevigastuse ja enesetapu suhtes kui ka võimaliku väärkohtlemise märkide ning näitajate suhtes. Meie hinnangul oli selge, et noor ei kirjeldanud ohtlikku seisundit, vaid see oli pigem tüüpiline emotsionaalse stressi ja konflikti olukord. Arutasime noore võimalikku tegevuskava, mis aitaks tal nende probleemidega toime tulla, püüdes anda talle töövahendeid nii, et see võimestaks teda. Samuti andsime talle teavet teiste tervishoiuteenuste kohta, kuhu ta saaks pöörduda, näiteks ööpäevaringse telefoni teel nõustamise ja vaimse tervise teenuste kohta.

Kui noor rääkis oma kogemustest, ütles ta konkreetset, et ei taha, et ma räägiksin sellest tema vanematele. Tuletasin talle meelde meie keskuse privaatsuspoliitikat — et on asju, mida me peame avalikustama (näiteks kahju, enesetapu või väärkohtlemise oht). Kuid ma ütlesin ka, et see, mida ta meile ütles, ei kuulu nimetatud hulka, seega hoiame seda konfidentsiaalsena. Olin teadlik koodeksi praktikast puudutavast kohustusest, milleks on privaatsus ja konfidentsiaalsus (koodeksi lk 12). Samuti julgustasime noort mõtlema, kuidas ta saaks vanematega pidada konstruktiivseid vestlusi, arvestades põhimõtet, et hea noorsootöö hõlbustab noorte sidet oma perekonnaga ja

kogukonnaga (põhimõte 6, lk 3). Professionaalsete noorsootõtajatena olime hoolikad, et dokumenteerida oma suhtlus noorega, märkides üles peamised tegevused ja märkides ära mõned abinõu võimalused.

Hiljem oli samal nädalal jalgpalliklubis, kus noore isa tuli minuga rääkima. Ta ütles, et neil on olnud kodus probleeme oma lapsega ja ta mõtles, kas noor on minuga sellest rääkinud või mulle midagi öelnud. Tuletasin talle meelde, et kui ma olen noortekeskuses, peavad noored teadma, et see, mida nad mulle räägivad, on privaatne. Üritasin temalt küsida, mida ta oli märganud noore käitumises, et püüda temaga konstruktiivselt suhelda olukorrale reageerimises, kuid selle asemel ta hoopis vihastas, et ma ei avaldanud talle infot sellest, mida tema laps oli mulle rääkinud. Ütles, et tema on isa ja tal on õigus teada, mida noor on öelnud, ja et ma ei tohiks salatseda. Tema arvates oleme sõbrad ja et tema sõbrana peaksin teda aitama tema lapse eest hoolitseda.

Olin nendest kommentaaridest üllatunud. Tundsin talle kaasa ja ütlesin, et saan aru, et ta on mures ja tegutseb lapsevanemana hoolivalt. Kuid ma kinnitasin ka noore õigust austusele, privaatsusele ja autonoomiale – et kui ta ei ole oma isaga rääkinud, ei saa mina seda tema eest teha. Selgitasin isale, et kui noored ei saa keskusel meid kui noorsootõtajaid usaldada, siis ei avaks nad end meile kunagi ja me ei saaks tuge pakkuda. Jagasin isaga ka seda, et mul on ametialane kohustus mitte rikkuda konfidentsiaalsust ja austada eraelu puutumatust, välja arvatud juhtudel, kui ma arvan,

et noor on ohus. Ütlesin, et kuigi oleme sõbrad, on minu kui noorsootõtaja esmane mure noore inimese pärast (praktika põhimõte 1, lk 11). Oma suhtluses noore isaga püüdsin olla aus ja läbipaistev oma töö suhtes (praktika põhimõte 6, lk 14). Soovitasin ka, et võib-olla oleks isale kasulik, kui ta räägiks kellegagi nende suhtest, ja pakkusin välja mõned võimalused.

Need selgitused tundusid isale mõistlikud. Kinnitasin taas, et ta on näidanud üles hoolivust, ja pakkusin ka mõned võimalused, kuhu pöörduda. Ta rääkis, et ei tea, kuidas reageerida noore probleemidele ja kuidas isegi siis, kui ta püüdis aidata, viis see vaid konfliktini. Kuulasin ja julgustasin teda ning koos arutasime mõningaid tegevusplaane, mida ta võiks kasutada, et noorega positiivsemalt suhestuda. Rääkisin üldiselt noorukite arengust ja noorte maailmast. Soovitasin noorte vanematele mõeldud veebisaiti, mis võiks pakkuda talle kasulikke nõuandeid. Olin teadlik koostöö praktika põhimõttest (lk 17), teades, et koostöö teistega võib viia noorte jaoks parimate tulemusteni. Ta ütles, et on tänulik vestluse eest ja tänas mind selle eest, et hoolin tema lapsest.

Intervjueerija

“Mis edasi?” Mida te pakkusite välja pärast sündmust?

Noorsootõtaja

Järgmisel päeval olin keskusel ja rääkisin noorsootõtajast kolleegile isaga peetud vestlusest. Rääkisin sellest, kuidas tundsin, et mind survestatakse rikkuma noore privaatsust ja kuidas

tundsin, et isa oli mind raskesse olukorda pannud. Kolleeg andis mulle tagasisidet selle kohta, mida ma olin teinud, ja me dokumenteerisime selle suhtluse. Kolleeg soovitas mul mõelda ka oma suhete üle isa ja jalgpalliklubiga ning selle üle, kas see võib olla huvide konflikt. Otsustasime, et noore parimates huvides (UNCRC, koodeksi preambula) jääb teine noorsootõtaja edaspidi noore esmaseks kontaktisikuks ja toetajaks.

Leidsime ka, et oleks hea, kui me kogu meeskonnaga koos vaataksime uuesti üle piiride ja võimalike huvide konfliktide küsimuse. Kuna tegemist on väikese piirkondliku kogukonnaga, ei ole ebatavaline, et töötajad tunnevad noori ja nende perekondi ka väljaspool noortekeskust. Arutasime meeskonnana nende suhete eeliseid ja komplikatsioone ning rääkisime, kuidas saaksime reageerida, kui noorte ja nende hooldajatega tekiksid probleemid. Samuti arutasime täiendkoolituse võimaluse üle selles valdkonnas kooskõlas praktika põhimõttega avardada oma teadmisi (praktika põhimõte 8, lk 18), tunnistades, et see ei ole meie kontekstis nii must-valge, kui see võib olla mujal.

Samuti arutasime vajadust teavitada meie privaatsuspoliitikast tõhusamalt – mitte ainult noori, vaid ka lapsevanemaid ja hooldajaid. Vaatasime oma infolehti ja -brošüüre ning tuvastasime, kuidas me saaksime seda teavet paremini edastada. Samuti otsustasime teha täiendavaid uuringuid hooldajatele ja vanematele mõeldud teenuste kohta, et aidata neil oma noorte eest hoolitseda.

Eesti kriitiline juhtumianalüüs 1

(põhineb neljal võtmeküsimusel. Rolfe, Freshwater & Jasper 2001; Gibbs 1988)

Sissejuhatus

Eesti Noorsootöötajate Kogu (ENK) seisab noorsoo-töötajate katusorganisatsioonina noorsootöö kutse-eesituse eest, propageerides ja tõstes teadlikkust praktikute kogukonnas. Selleks pakub ENK noorsootöötajatele erinevaid õppimisvõimalusi eetikaküsimuste üle arutamiseks ja seeläbi kutse-eesituse kasutamise suurendamiseks. Üks kasutatav lähenemisviis on kriitiliste vahejuhtumite reflekteerimine – kas enda, kolleegide või moderaatori esitatud juhtumite osas. Vahejuhtumite reflekteerimist suunavad küsimused, mis põhinevad refleksiivse praktika raamistikul.

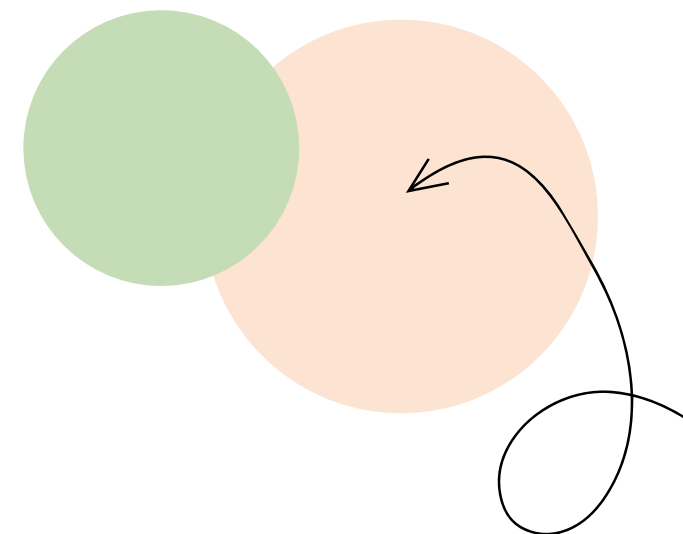
Juhtküsimused grupiaruteluks ja/või isiklikuks refleksiooniks (Rolfe, Freshwater & Jasper 2001)

- **Mis olukorra puhul juhtus? Millega on vahejuhtumite puhul tegemist?**
Millised on erinevad (eetilised) küsimused kõnealuses olukorras? Milliseid eetilisi dilemmasid ja küsimusi märkate?
- **Kuidas te oleksite reageerinud, kui oleksite olnud noorsootöötaja asemel selles olukorras?**
Miks? Millised kutse-eesituse eetikateesid kujundaksid või suunaksid teie otsust ja tegevust? Kuidas?
- **Kas teeside ja pakutud lahenduste vahel on vastuolusid?**
Millised on võimalikud vastuolud teeside vahel?

- **Mida see tähendab minu enda praktikas?**
Kuidas ma tasakaalustaksin vastuolusid? Mis võiks aidata otsuste tegemisel? Mis mõjutab minu otsuseid ja minu praktikaraamistikku, arvestades minu oletusi/eeldusi, uskumusi, väärtuseid jne?

Kolme esimest küsimust võiks reflekteerida rühmaarutelu käigus. Kui viimane küsimus keskendub aga inimese enda praktikale, võib see olla isiklik refleksioon (kriitiliselt refleksiivne); seetõttu ei ole esitatud juhtumiuuringus selle kohta ühtegi näidet.

Näide kriitilise vahejuhtumite kohta (mida kajastati ühel ENKi korraldatud veebiseminaril).



Ühes väikelinna noortekeskuses oli reede õhtul keskus rahvast pilgeni täis. See ei olnud reedeti erakordne, sest paljud suuremates linnades õppivad vanemad noored saabuval nädalavahetuseks koju ja noortekeskusest on saanud nende kohtumisaipa. Noorsootõtaja (kes töötas nagu tavaliselt üks) märkas, et üks grupp vanemaid noori (kaks neist olid üle 18 aasta vanad) oli juba mõnda aega ühes kaugemal asuvas ruumis omaette. Olles hõivatud noorema rühma tegevuse lõpetamisega, ei olnud võimalik olukorda lähemalt uurida. Kuna vanemad noored said alati ise keskuses hakkama, ei tundnud nad ka vajadust nende tegevust kontrollida.

Järsku sisenes noortekeskusesse politseipatrull, kes oli noorsootõtaja üllatuseks kutsutud kohale vanemate noorte tõttu. Nagu selgus, olid mõned neist suitsetanud ja noortekeskuse taga möllanud. Üks tähelepanelik naaber, kes märkas noortekeskuse territooriumil suitsetavaid noori, oli helistanud politseisse. Kui noorsootõtaja koos politseiga tuppa sisenes, tundsid nad toas alkoholi lõhna. Muidu koostöövalmid noored näitasid üles ülbet suhtumist ja käitumist politseinike suhtes, kes püüdsid välja selgitada, mis oli juhtunud. Vastuseks noorte suhtumisele muutusid politseiametnike nõudmised rangemaks ja nad hakkasid kahtluse alla seadma noorsootõtaja ülesande ja vastutuse noortekeskuses korra hoidmisel. Olukord halvenes, kui nooremad lapsed, kes tundsid uudishimu toimuva suhtes, tulid tuppa ja hakkasid vanemate noorte käitumist politseinike suhtes tagant kiitma.

Näide rühmaarutelu tulemuste kohta

”Millega“ on vahejuhtumi puhul tegu? Mõned noorsootõtajate esile toodud küsimused:

- Seaduse ja/või noortekeskuse reeglite rikkumine.
 - Noored on rikkunud noortekeskuse reegleid – suitsetamine või alkoholi tarvitamine on keelatud ruumides, sealhulgas noortekeskuse territooriumil.
 - Suitsetades (ja võib-olla ka alkoholi tarbides) on noored toime pannud ka õigusrikkumise (seaduse järgi ei tohi alla 18-aastane isik omada, suitsetada ega tarbida tubakatooteid ja/või alkohoolseid jooke).
- Noorte ja noorsootõtajate vahelised usalduslikud suhted on ohus. Suitsetamise ja joomisega noortekeskuse ruumides on noored kuritarvitanud noorsootõtaja usaldust nende suhtes noortekeskuse ühistest kokkulepetest kinni pidamisel.
- Koostöö partneritega/politseiga ei toimi tõhusalt. Politsei õõnestab või ei mõista noorsootõtajate rolli ja praktika konkreetseid eesmärke — luua noortega suhteid, et toetada noorte iseseisvust ja arengut mitte- ja informaalsete õppimise kaudu.
- Raskused vanuseliste erinevuste ja noorte arenguvajadustega arvestamisel universaalses noorsootöös või noortekeskuses (mis on

avatud kõigile alates seitsmendast eluaastast kuni 26. eluaastani). Näiteks võib midagi, mis on seaduslik (lubatud) täiskasvanutele (18+), olla noortekeskuses keelatud. Vanemate noorte käitumine (keskuse, seaduse ja politsei reeglite eiramine) on nooremale grupile ebasoovitavaks mõjutajaks ja eeskujuks.

”Seega, mida“ noorsootõtajad siis kirjeldatud olukorras teeksid ja ”millised“ on eetikateesid, millest võiksid noorsootõtajad otsustamisel lähtuda?

Tavaliselt on osalejatel erinevad arvamused lahenduse kohta, mis tekitab arutelu, kuid keskenduda tuleks erinevatele seisukohtadele, mitte konsensusse leidmisele. Rühmaarutelu käigus esile toodud lahenduste näited (sulgudes on esitatud kutse-eetika teesid):

- noorte ja politsei vahelise olukorra vahendamine, keskendudes noorte õppimisvõimalustele, mitte süüdlase leidmisele või karistamisele (*noorsootõtaja pöörab tähelepanu tegevustele, sealhulgas noorte algatatud tegevustele, mis peaksid võimaldama noortel saada uusi teadmisi, oskusi ja kogemusi ning õppida neist, ning loob tingimused protsessi tunnustamiseks; noorsootõtaja püüab mõista noorte tegelikku olukorda, selle arengut ja mõjutavaid tegureid; noorsootõtaja toetab ja austab noorte õigust teha iseseisvaid valikuid*);

- laseb olukorral areneda ilma sekkumata; tunnistab, et noored on teinud teadliku otsuse rikkuda noortekeskuse reegleid ja peavad võtma vastutuse oma tegude eest (*noorsootöötaja toetab ja austab noorte õigust teha iseseisvaid valikuid; noorsootöötaja tagab noortele juurdepääsu teabele, mis võimaldab neil teha teadlikke valikuid noorsootöö tegevuses osalemise ja oma elu kohta üldiselt*);
- panna politseile esmane vastutus noorte eemaldamiseks noortekeskusest, kuna on toimunud ebaseaduslik käitumine ja/ või noored ei aktsepteeri noorsootöötajate autoriteeti (*noorsootöötaja võtab vastutuse või osaleb ainult sellistes tegevustes, milles tal on õigus osaleda ning milleks tal on piisavad teadmised ja oskused; noorsootöötaja otsib aktiivselt koostöövõimalusi kolleegide ja teiste valdkondade spetsialistidega; noorsootöötaja toetab ja austab noorte õigust teha iseseisvaid valikuid*);
- nooremate laste suunamine olukorrast eemale, et kaitsta nende heaolu; sobiva ja lugupidava käitumise toetamine ning keelatud ainete tarbimise tagajärgede ja kahjulike mõjude selgitamine (*noorsootöötaja viib noorsootööd läbi noortele vastuvõetavas keskkonnas; noorsootöötaja tagab noortele juurdepääsu teabele, mis võimaldab neil teha teadlikke valikuid noorsootöö tegevuses osalemise ja oma elu kohta üldiselt*);

- keskuses tööjõupuuduse (*vajadus rohkem kui ühe noorsootöötaja järele*) küsimuse tõstatamine koos moderaatoriga (*keskkond, milles noorsootöö toimub, on noortele vastuvõetav ja toetab mitteformaalset õppimist*).

”Mis edasi“ oleks teie lahendus eespool kirjeldatud kriitilise vahejuhtumi puhul? Ja **”millised“** on teie otsuste põhjused/eetikateesid?

Seminaride ja töötubade käigus tekitas see küsimus osalejate vastustes lahknevusi. Peamine arutelu puudutas siiski noorte õppimisvõimalusi ja noorsootöötaja rolli selles olukorras. Kas noorsootöötajad peaksid püüdma ”kaitsta“ noori nende käitumise õiguslike tagajärgede eest? See arvamus viitab sellele, et piiride katsetamine on osa noorte arengust ja karistamine ei toeta uue käitumise õppimist. Vastupidine arvamus rõhutab mitteformaalset ja sotsiaalset õppimist, kus igal tegevusel on tagajärjed ja noorsootöö ülesanne on valmistada noori ette ühiskonnaks ja täiskasvanute eluks (kus ei ole noorsootöötajat, kes neid kaitseks).

Eesti juhtum 2 – *coaching*us kasutatava “GROW” mudeli põhjal

Sissejuhatus ja taust

*Coaching*u eesmärk on aidata inimesel (*coachee*l) leida lahendusi tema ees seisvatele katsumustele ning aidata tal areneda ja teha selles protsessis edusamme. *Coaching*u praktika keskmes on õppimisteooriad, näiteks täiskasvanute õppimise teooria, kogemuslik õppimine ja transformatiivne õppimine, mis eeldavad, et täiskasvanud on sisemiselt motiveeritud, ennast juhtivad ja autonoomsed inimesed, kes võtavad vastutuse oma õppimise ja professionaalse arengu eest. Coxi, Bachkirova ja Clutterbucki (2014, lk 1) sõnul on “*coaching* inimese arendamise protsess, mis hõlmab struktureeritud, keskendunud suhtlemist ning sobivate strateegiate, vahendite ja tehnikate kasutamist, et edendada soovitavaid ja jätkusuutlikke muutusi”. Seetõttu võib *coaching* olla

üks võimalus aidata noorsootöötajatel lahendada eetilisi dilemmasid töösituatsioonides, mille tulemusel noorsootöötajad ka professionaalselt kasvavad (Cox, Bachkirova, & Clutterbuck 2014).

Eesti Noorsootöötajate Kogu on alates 2016. aastast pakkunud oma liikmetele tasuta *coaching*ut. See on olnud hinnatud tugi noorsootöötajatele, kes töötavad sageli üksi ja seisavad silmitsi tööga seotud probleemidega, millele võib olla raske üksi lahendusi leida.

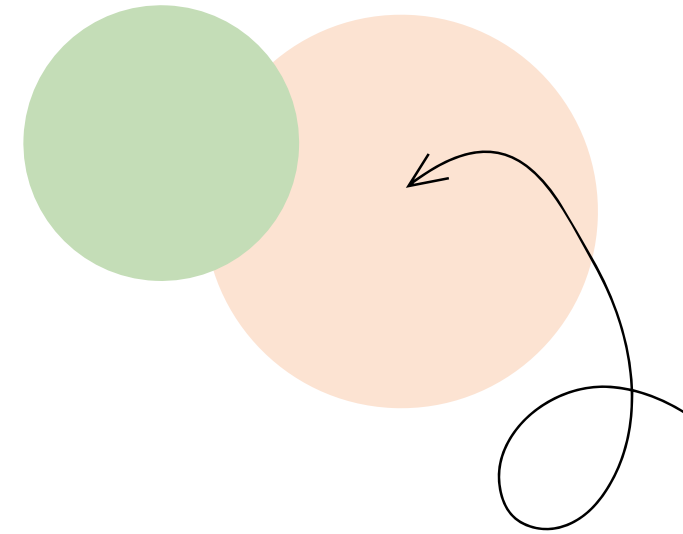
GROW mudel

Erinevad *coaching*u mudelid aitavad tagada, et *coach*itav saavutab seatud eesmärgid või leiab oma küsimustele või probleemidele lahendused

ja vastused *coach*i ja *coach*itava struktureeritud suhtluse kaudu. Üks mudel on nn GROW-mudel, mida on kasutatud lühikeses *coaching*-videos (tavaliselt võib üks *coaching*u seanss kesta 1–1,5 tundi), et illustreerida, kuidas *coaching* võib olla kasulik vahend eetilise dilemma lahendamisel. (Cox & Jackson 2014, lk 223). Allpool on mudeli iga etappi illustreeritud demovideo näitel.

Juhtumiuuring

Kõnealuse juhtumi puhul on noorsootöötaja juba mitu korda *coach*iga kohtunud. Seekord soovib noorsootöötaja arutada eetilist dilemmat. Hiljuti on noorsootöötaja toetanud enesetapumõteteiga noort, kellega ta on loonud usaldusliku suhte. Nüüd, pärast mitmeid tõsisemaid juhtumeid, kus noor on ennast



vigastanud ja noorsootõtaja on peamine noort toetav isik, on ta hakanud mõtlema professionaalse noorsootõtaja piiride üle ja mõtlema, kas ta teeb asju, mis jäävad tema ametialaste kohustuste ja pädevuse piiridesse.

See juhtumiuuring on eestikeelse video vormis ja seda saab vaadata [siit](#).

GROW-mudeli etapid

G (ingl k Goal) - eesmärk: Millised on pikaajalised ja lühiajalised eesmärgid?

Siinkohal räägib noorsootõtaja teemast, millega ta on *coaching*'u seansile tulnud, ja ütleb, et tema eesmärk on saada teada, kuidas noort kõige paremini toetada, et ta saaks selle olukorraga enda ja noore jaoks hästi hakkama. Ta tahab ka iseenda eest hoolitseda, mõistes, kus on tema kui professionaalse noorsootõtaja jaoks piirid.

R (ingl k Reality) - reaalsus: Milline on olukord praegu? Milline on teie lugu?

Siinkohal täpsustab noorsootõtaja olukorda ja selgitab, mis on viimasel ajal toimunud. Ta toob näiteid juhtumitest, mis on pannud teda mõtlema, millised on tema kui noorsootõtaja piirid, kui ta on näiliselt ainus inimene, kes hoolib noorest ja on ainus, kes sellel noorel on ja keda noor usaldab.

Selles etapis räägib noorsootõtaja ka sellest, mida ta on juba teinud selle probleemi lahendamiseks või oma küsimustele vastuste leidmiseks. Näiteks ütleb ta, et on rääkinud oma kolleegidega ning on ka lugenud ja uurinud vaimse tervise teemasid, et noortest paremini aru saada. Ta on rääkinud ka teiste noortega töötavate spetsialistidega.

O (ingl k Options) - võimalused: Mis on võimalik? Millised võimalused ja mõtted on teil, millega edasi minna?

Siinkohal küsib *coach* noorsootõtajalt, millised on tema muud võimalused selle probleemi lahendamiseks. Noorsootõtaja ütleb, et ta usub, et peab eetikakoodeksi valguses jätkama arutelusid oma kolleegidega ja peab jätkuvalt õppima noorte vaimse tervise probleemide kohta.

W (ingl k Wrap-up) - kokkuvõtte tegemine: Selgus/kohustus, toetus - mida teete ja millist toetust saate?

Siinkohal küsib *coach* noorsootõtajalt, kui lähedal ta arvab, et ta on skaalal 1–10 enda kui noorsootõtaja piiride väljaselgitamisel. Noorsootõtaja arvab, et ta on tasemel 7. *Coach* küsib noorsootõtajalt, mida on vaja, et see oleks 9 või 10. Noorsootõtaja arvab, et ta vajab aega ja sellist vestlust kellegagi, kes aitab tal olukorda paremini mõista. Noorsootõtaja võtab teema kokku, öeldes, et pärast seda seansi mõtleb ta, kuidas

jõuda 7-lt 9-le või 10-le. See illustreerib *coaching*'u mõju, sest *coaching*'u mõju ei lõpe, kui seanss lõpeb, vaid annab järgnevateks päevadeks rohkem mõtlemisainet ja mõjutab noorsootõtaja tegevust probleemi lahendamise osas.

Islandi refleksiivne juhtumianalüüs 1

(põhineb neljal võtmeküsimusel. Rolfe, Freshwater & Jasper 2001; Gibbs 1988)

Sissejuhatus

Juhtumiuuringus lasime neljal noorsootöötajal kasutada nelja võtmeküsimust, et simuleerida eetilise dilemma vahejuhtumit ja seda, kuidas nad selles olukorras reageeriksid. Simulatsiooni eesmärk oli näha, kuidas noorsootöötajad tegeleksid eetilise dilemmaga, kasutades nelja võtmeküsimust kui refleksiivse praktika juhendit. Noorsootöötajatel oli ka juurdepääs FFFi eetikakoodeksile, mida nad said kasutada abivahendina.

Kõnealune juhtumiuuring on kohandatud tegeliku sündmuse põhjal. Selles kirjeldatakse olukorda, kus kahe teismelise poisi vahel tekib konflikt kohaliku omavalitsuse hallatavas noorteklubis. Ühel poisil on väga nõrk peretoetus, teine aga on pärit tugevast ja toetavast perekonnast.

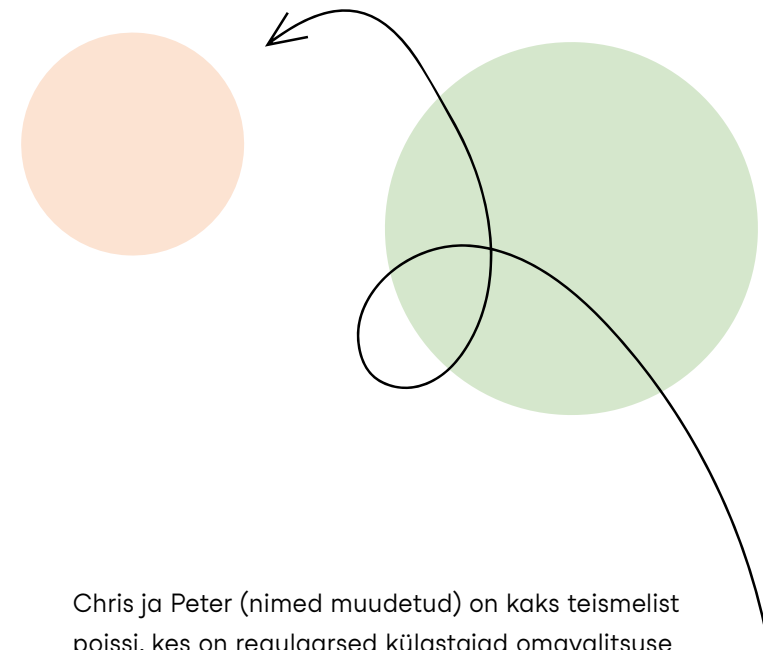
Viimane soovib, et noorteklubi keelaks teisel poisil noorteklubis käimise ära pärast seda, kui ta nende poega lõi.

Sündmuste redigeeritud tekst kirjeldab tausta ja konteksti, küsides: "kes" olid kaasatud, "mis" juhtus sündmuse puhul, "miks" see juhtus, "mida" probleemist õpiti ja seejärel arutavad noorsootöötajad "mida" nad noorsootöötajana sellises olukorras teeksid (Rolfe, Freshwater & Jasper 2001; Gibbs 1988).

Siia lõppu See juhtumiuuring on islandikeelse video vormis ja seda saab vaadata [siit](#).

Intervjueerija

"Kes" oli intsidendiga seotud?



Chris ja Peter (nimed muudetud) on kaks teismelist poissi, kes on regulaarsed külalastajad omavalitsuse hallatavas noorteklubis. Chris on pärit madala sissetulekuga perekonnast, noorsootöötajad on tema elu-oluga kursis ja teavad, et sotsiaalamet on perekonda toetanud ning jälginud. Chris on tavaliselt noorteklubisse saabudes näljane ja kui klubi õhtuti suletakse, ei kiirusta ta kunagi kojuminekuga. Peter on pärit tugevast ja toetavast perest, kes suhtleb pidevalt noorsootöötajatega ja tunneb huvi klubis tehtava töö vastu.

Intervjueerija

"Mis" juhtus vahejuhtumi käigus?

Chris ja Peter on saanud tuttavaks noorteklubis ja ühistes projektides osaledes. Siiski võib Peter olla

oma suhtluses veidi kontrolliv – ta on kriitiline ja teeb mõnikord ebaviisakaid märkusi Chrisi, tema välimuse, riiete või teadmiste puudumise kohta. Chris on sellistes olukordades varemgi rahulik olnud, kuid ühel päeval, kui Peter tegi märkuse, mis viitas sellele, et Chris on rumal, läks Chris endast välja ja lõi Peterit, murdes tema nina. Noorsootõtajad seksusid, lõpetasid kakluse ja helistasid nende vanematele. Peteri vanemad olid ärritunud ja nõudsid, et Chrisil keelataks noorteklubis käimine, et teda karistada ja tagada noorteklubis käivate laste turvalisus.

Intervjueerija

”Seega, miks“ see sündmus siis toimus ja ”millised“ olid selle tagajärjed?

Noorsootõtaja

Juhtumiuuringus osalenud noorsootõtajad hakkasid kõigepealt arutama, kas nad peaksid sellest teatama lastekaitseasutustele.

Noorsootõtaja 1: Ma arvan, et me peame sellest teatama lastekaitseasutustele.

Noorsootõtaja 2: Me peame teatama kõigist juhtumitest, mille puhul arvame, et alla 18-aastane laps vajab abi või toetust. Öeldi, et sotsiaaltõtajad jälgivad perekonda, nii et see võib olla osa suuremast pildist.

Seejärel leppisid kõik noorsootõtajad kokku, et nad ei keela Chrisil kohale tulla ja noorteklubi projektides osaleda, sest see ei oleks Chrisi huvides. Sellest

hoolimata nõustusid nad, et midagi on vaja ette võtta:

Noorsootõtaja 3: Me ei kavatse keelata Chrisil noorteklubisse tulla.

Noorsootõtaja 2: Me oleme kaugel sellest, et keelata talle noorteklubis käimine.

Noorsootõtaja 4: Peaksime lapsevanematele tõesti selgeks tegema, et meie poliitika ei ole üksikisikuid noorteklubist välja arvata või osalemist keelata, kuna tegemist on esimese rikkumisega.

Järgnevalt arutasid noorsootõtajad vastutust ja seda, et tegemist oli tõsise vahejuhtumiga. Seetõttu oli vaja anda märku, et selline käitumine on noorteklubis vastuvõetamatu ja et noorsootõtajad peavad võtma vastutuse enda rolli eest selles vahejuhtumis.

Noorsootõtaja 3: Kuid Peterit rünnati ja me ei saa seda unustada.

Noorsootõtaja 2: Kas me ei peaks pidama lepituskoosoleku?

Noorsootõtaja 1: Jah, ma olen nõus; on oluline selgitada mõlema poisi vanematele, et meie jaoks on väga oluline tagada, et meie noorteklubis on kõigil turvaline olla. Võib-olla peame koostama ka suhtlemisharta. On ilmselge, et varem on olnud negatiivset suhtlust; me peame võtma vastutuse. Kas

me ei oleks pidanud juba varem midagi teistmoodi tegema, et seda ära hoida?

Noorsootõtaja 2: Tundub, et me oleksime võinud teha rohkem, et seda ennetada; loost selgus, et konflikte on olnud ka varem, seega peame töötama oma noorteklubi sisekommunikatsiooniga ja andma märku, et selline käitumine ei ole vastuvõetav.

Noorsootõtaja 4: Ma ei ole siiski kindel, et see oleks Peteri vanematele piisav.

Noorsootõtaja 1: Ei oleks, see on tõsi; me peame nendega rääkima ja tunnistama oma ebaõnnestumist turvalise keskkonna loomisel. Me võime selle eest vabandust paluda ja teavitada neid toimingutest, mida võtame kasutusele, et muuta noorteklubi kõigile turvaliseks kohaks, kus on tore olla. Me peame taastama usalduse.

Noorsootõtaja 3: Jah, me peame oma toimingu läbi vaatama ja ka hindama, kas me arvame, et selline sündmus võib uuesti aset leida. Miks see juhtus? Kas me vajame rohkem töötajaid? Kas me vajame rohkem töötajate koolitust? Me peame olema lapsevanematega heas kontaktis ja tunnistama oma ebaõnnestumisi, et saaksime uuesti usalduse luua.

Noorsootõtaja 2: Jah, on palju asju, mida me võikski-me nende poistega teha. Igasugune rühmatöö jne. Me peame mõlemaga töötama selle kallal, et aren-dada positiivseid suhtlemisoskusi. Nad tungivad selgelt üksteise piiridest üle, nii füüsiliselt kui ka vaimselt.

Noorsootõtaja 3: Jah, ma olen Chrisi pärast veidi mures; keegi peab temaga mitmel tasandil tööd tegema.

Intervjueerija

“Mis nüüd?” Mida te pakkusite välja pärast sündmust?

Noorsootõtajad

Pärast arutelu jõuti järeldusele, et noorsootõtajad kavatsevad rääkida lastekaitsetõtjatega, kuna Chris on nende hoole all olnud, ning on oluline teatada igast juhtumist, tagamaks, et kõik teevad õigeid otsuseid, mis põhinevad õigel teabel.

Me ei keela kellelgi noorteklubis osalemist, kuid teavitame oma noorsootõtajaid, et nad võtaksid meetmeid tagamaks, et sellist asja enam ei juhtuks. Me kavatseme töötada nii oma töötajate kui ka noorteklubis osalejatega. Oluline on hoida lapsevanemaid meie tegevustega kursis ja hakata kaotatud usaldust tagasi võitma.

Islandi refleksiivne juhtumianalüüs 2

(põhineb neljal võtmeküsimusel. Rolfe, Freshwater & Jasper 2001; Gibbs 1988)

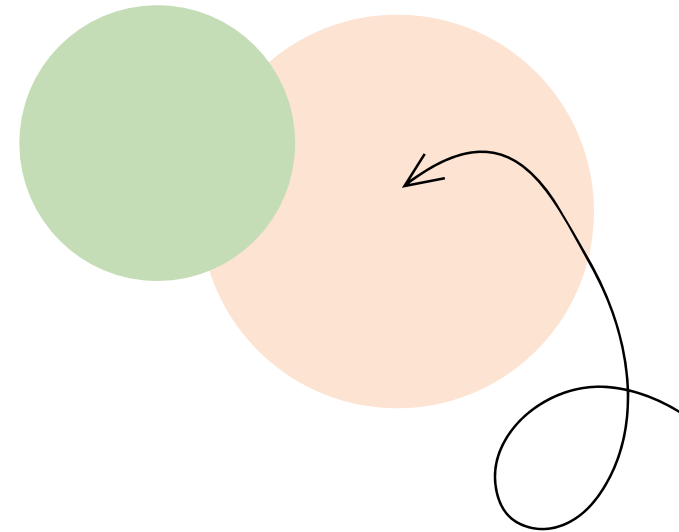
Sissejuhatus

Juhtumiuuringus lasime neljal noorsootöötajal kasutada nelja võtmeküsimust, et simuleerida eetilise dilemma vahejuhtumit ja seda, kuidas nad selles olukorras reageeriksid. Simulatsiooni eesmärk oli näha, kuidas noorsootöötajad tegeleksid eetilise dilemmaga, kasutades nelja võtmeküsimust kui refleksiivse praktika juhendit. Noorsootöötajatel oli ka juurdepääs FFFi eetikakoodeksile, mida said kasutada abivahendina.

Kõnealuse juhtumiuuringu aluseks on tegelik sündmus, milles kirjeldatakse olukorda, kus probleemse taustaga noor (kes osales kohaliku omavalitsuse noorteklubis) teatab oma

noorteklubi töötajale, et ta on toime pannud röövi. Noorsootöötajad peavad arutama, miks ja mida nad peaksid selle teabega tegema.

See juhtumiuuring on islandikeelse video vormis ja seda saab vaadata [siit](#).



Viidete loend

Amulya, J 2004, *What is reflective practice?*, Center for Reflective Community Practice at the Massachusetts Institute of Technology, <<http://www.itselfejimbutnotasweknowit.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: Adultism, 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*. <https://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.

