



interdiac

**Этическая концепция для социальной
и молодёжной работы**

Основные принципы и обучение



Первая публикация 2013

© interdiac 2013

Все права защищены. Не для публичного распространения, только для научного исследования и частного обучения. Запрещено воспроизводить части данного издания в напечатанной или электронной форме без согласия издателя.

Издатель:

International Academy for Diaconia and Social Action,
Central & Eastern Europe, o.p.s (interdiac)

Dukelska 264/5

737 01 Český Těšín

Czech Republic

E-mail: office@interdiac.eu

www.interdiac.eu

Телефон: +420 558 764 341

Редактор: Tony Addy

Перевод: Ljubov Galimova

Едитор: Lena Bondarenko

Макет: Infiniti art, s.r.o., Český Těšín

Напечатано в Чешской Республике

Infiniti art, s.r.o., Český Těšín

ISBN 978-80-906922-0-6



ВВЕДЕНИЕ

Представленные в данном пособии основные принципы этической концепции для социальной и молодёжной работы были разработаны волонтерами и сотрудниками, работающими с молодёжью в 10 странах Центральной и Восточной Европы. Они участвовали в составлении практического пособия «Измени себя»,¹ а также в тестировании в течение трёх последующих рабочих совещаний пропагандируемых в нём подходов и методов. Участники сделали вывод, что важно иметь общие этические принципы, которые, как показывает их опыт, являются основой методов их работы. Однако мы надеемся, что они будут также полезны другим сотрудникам данной сферы деятельности, независимо от того, используют ли они практическое пособие Международной Академии диаконической и социальной работы в Центральной и Восточной Европе «Интердиак»! Эти основные принципы мы описали в нескольких разделах:

Первый раздел относится к практической деятельности и является продолжением основных тем и идей, содержащихся в пособии «Измени себя». Эти принципы охватывают не все аспекты работы с людьми, а только те, что исходят из конкретных программ, осуществляемых диаконической организацией «Интердиак».

Второй раздел содержит очень важные этические принципы, которые следует соблюдать при использовании пособия «Интердиак» и описанных в нём методов. Основные принципы модели обучения касаются тех же ценностей, их описание можно найти в практических рекомендациях, но они предназначены скорее для тех, кто организует или участвует в обучающих программах.

¹ «Измени себя» - практическое пособие по работе с молодежью в повседневной жизни, 2011 «Чески Тешин», Интердиак – заказ на сайте www.interdiak.eu.publications

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел первый:	
Этические принципы в практической деятельности	3
1) Мотивация сотрудников	4
2) Знание ситуации	4
3) Уважение	5
4) Отчетность и ответственность	6
5) Конфиденциальность	7
6) Ограничения	7
7) Сотрудничество и партнерство	8
8) Прозрачность и доверие	8
9) Оценка	9
10) Повышение квалификации	9
Раздел второй	
этические рекомендации по использованию пособия «Интердиак»	11
1) Мотивация и ожидание	12
2) Конфиденциальность	12
3) Основные правила	12
4) Власть и доверие	13
5) Безопасность процесса	13
Вывод	14
Контакт	14

РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ:

**ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ
В ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1) МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

В процессе программы тренингов Международной Академии диаконической и социальной работы в Центральной и Восточной Европе «Интердиак» мы выяснили, что один из самых важных вопросов в работе с людьми заключается в том, чтобы исследовать и понять внутреннюю мотивацию человека. В основе мотивации может находиться личный опыт, идентичность, влияние друзей и значимых в жизни человека людей, религия и духовность. Другими факторами, которые также могут оказывать значительное влияние, являются опыт жизни в бедности, миграция, инвалидность, дискриминация. Более того, мотивация может быть обусловлена историческими событиями в обществе, например, политическими изменениями, экономическими кризисами или даже гражданскими выступлениями и войнами. Таким образом, мотивация тесно связана с биографией человека посредством определенных основополагающих ценностей и направляет людей к таким видам деятельности, которые являются выражением подобных ценностей. Также следует прояснить связь между личной мотивацией и целями, а также методами этих видов деятельности. Если они не находятся в противоречии, труд является намного более эффективным, и вероятность разочарования или выгорания меньше. Основная мотивация, являясь фундаментальным ресурсом, оказывает очень сильное влияние на выбор сферы деятельности и методов работы.

Мотивационные факторы, правильно распознанные и заложенные в основу деятельности, производят энергию для работы, но также имеют и теневую сторону. Мотивация проявлять заботу о ком-то может привести к созависимости, а мотивация к изменению жизни людей может привести сотрудника к тому, что он забудет об участии и самостоятельности тех людей, жизнь которых нужно изменить.

Эти факторы также формируют ожидания сотрудников (в т.ч. волонтеров) к результатам их труда. Оптимальной является ситуация, когда они участвуют в деятельности организации, мотивация и ожидания которой совпадают с их собственными. Но очень часто существует различное понимание мотивации и ожиданий у сотрудника и организации, что может приводить к трудностям, если эти моменты не будут выяснены и устранены вовремя.

Если же сотруднику ясна его мотивация и способы её практической реализации, то он будет иметь ясное представление о том, как принимать во внимание мотивацию других людей. До тех пор, пока существует определенная общность видения, присутствие людей с различными глубинными мотивациями может быть очень полезным в формировании команды.

2) ЗНАНИЕ СИТУАЦИИ

Очень важным этическим аспектом является способность сотрудника анализировать ситуацию, в которой он работает. Существует опасность взять за основу анализ, который создается путём насаждения мнений различными силовыми методами и служит интересам и убеждениям определенных структур. Еще более

распространенной является ситуация, когда сотрудник некритически перенимает анализ ситуации, навязанный большинством. Это может выражаться в стереотипных представлениях о конкретных группах в обществе. Подобные стереотипы являются ловушками и обесценивают анализ. Если вы, как сотрудник, трудитесь в группе, которая имеет негативное мнение о своей работе, то достижение положительных изменений в сотрудничестве с этими людьми будет невозможным.

Эти моменты связаны с анализом ситуации, в которой вы работаете, они указывают на важность изучения анализа повседневной реальности и «жизненного мира» народа. Хороший результат приносит практика вовлечения людей в процесс анализа и размышлений об их собственной ситуации, основанием которого является их личная и коллективная история. Пребывание в непосредственной близости к реальной жизненной ситуации, установление через процесс перехода от рассказа к анализу взаимосвязи между личными и профессиональными ценностями может выявить существенные стороны проблем и информации, которая не "видна" участникам, находящимся ближе к управленческим структурам. Делать это можно и следующим образом: сотрудники получают очень много информации от людей, находящихся в местных условиях, ведь, в действительности, именно они являются лучшими специалистами по знанию и умению выживать в реальной ситуации. Любые вмешательства, направленные на расширение прав и возможностей, должны учитывать эти народные знания и опираться на них.

В «Интердиак» мы разработали собственную систему работы, которая основывается на так называемом экологическом подходе. Данный подход учитывает не только отношения непосредственно между людьми, но и политические, экономические, социальные, культурные и религиозные аспекты, а также ситуации, которые оказывают влияние на повседневную жизнь конкретной группы и положительно или отрицательно сказываются на жизни людей. В таком случае, подход к работе предусматривает методы, которые являются подходящими для работы с конкретной группой в определённых условиях. Слишком часто сотрудники просто ищут инструменты, не уточнив, какие подходы и методы требуются для применения этих инструментов, сопоставимы ли они с существующими ценностями и насколько пригодны для избранного подхода.

3) УВАЖЕНИЕ

Важной этической основой социальной и молодежной работы является то, каким образом рассматривается отношение к другому человеку. При общении с другими людьми выясняется, что он или она отличается от вас, и вопрос о том, как вы относитесь к этому "различию", составляет одну из основных или, может быть, базовую основу этической позиции. Другой человек уже имеет право на этическое требование быть признанным таким, каков он есть, а не рассматриваться с точки зрения причисления его к какой-либо категории социальных, психологических или иных типов. Он или она должны рассматриваться как другое человеческое существо и признаваться в качестве таковых. Это значит, что в социальной и молодежной работе нет места проявлению расизма, сексизма или иной дискриминации по образу мышления или

поведения. Другой человек - это уникальный субъект, и социальная работа – это обязанность работать с этим человеком таким образом, чтобы уважать его достоинство и признавать его права.

Такой подход требует более чем уважения и признания разнообразия образов мышления и культур, поскольку предполагает использование таких методов работы с людьми, которые призывают к вовлечению в участие в развитие общества, способного к признанию разнообразия. А также означает неприемлемость такого отношения в работе с отдельными людьми и группами, в основе которого лежит неуважение, непризнание или исключение. В этом заключается важная часть работы по искоренению дискриминации.

Подобная позиция является основой, на которой строятся понимание человеческого достоинства, уважение к поместным традициям и практике, как основы развития, и одновременно предполагает, что поведение, которое не соответствует "принятым" в обществе, или конкретном учреждении, нормам, не должно подвергаться осуждению.

4) ОТЧЕТНОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Сотрудники социальных служб и молодёжные сотрудники должны отчитываться о своей работе. Чаще всего это заключается в том, что он обязан подавать отчёты о своей работе управляющему комитету или работодателю. Но если упор делается на сотрудничестве и соучастии, то сотрудник изначально должен нести ответственность и отчетность перед теми, с кем он работает! Безусловно, сотрудники несут ответственность за принятые ими решения, но их деятельность также важна в широком контексте. Прозрачный подход к разработке и реализации детальных шагов рабочего процесса является более значимым, чем удовлетворение от отчёта «о результатах».

Целью отчетности должно стать совместное принятие решений и развитие такой культуры, где участники изучают и получают опыт несения ответственности, в том числе, развитие навыков для обеспечения долгосрочной устойчивости акции или проекта, где это уместно. Подобный подход к работе позволит обеспечить переход в повседневную жизнь путем создания некой "школы участия и ответственности", что особенно применимо в работе с молодежью.

То есть, в более широком смысле, социальный или молодежный сотрудник обязан обеспечить участие в процессе всех членов команды, и, особенно, участников. Сотрудник не может поощрять участие и наделять полномочиями без того, чтобы самому не быть вовлечённым в процесс! Социальных и молодежных сотрудников следует поощрять за привлечение к работе и распределение ответственности на всех участников процесса, включая как сотрудников, так и пользователей услуг.

Можно сказать, что ответственность подразумевает также и долг заботиться обо всех вовлеченных в работу людей и обеспечивать их безопасность, поскольку, при отсутствии прозрачности структуры и основных процессов, они становятся особенно уязвимыми. Ясная политика, которую должны понимать и которой

должны следовать как участники и сотрудники, так волонтеры и участники, является основой безопасности, особенно в ситуациях, когда существует вероятность недостойного обращения.

5) КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Само собой разумеется, что в социальной и молодёжной работе вся информация об участниках и помощи, которую они получают, является строго конфиденциальной. Если возникает потребность использовать какие-либо сведения, полученные при разговоре, или информацию, сохраняемую на носителях, как, например, фотографии, видео или звукозапись, то следует получить разрешение от заинтересованного лица, а в случае ребенка или взрослого с трудностями в обучении от родителей или законного представителя. Лучше всего, иметь человека, или группу лиц, которые бы несли ответственность за обеспечение контроля над использованием информации.

В наше время освещение социальной и молодежной работы в средствах массовой информации получило настолько широкое распространение, что возникает необходимость проявлять заботу о том, чтобы никакой материал, касающийся личной жизни человека, не был вынесен на общественное обсуждение без разрешения лица или группы лиц, а законы и принципы защиты персональных данных должны строго соблюдаться.

При работе в группе очень важно чётко определить границы, постановив, что обсуждение в группе имеет конфиденциальный характер, и никакая информация или сведения не должны передаваться другим лицам. С другой стороны, возможна ситуация, когда обеспечение сохранности информации может привести к вероятности того, что человек может, например, причинить вред себе или окружающим. Возможные случаи должны быть также заранее оговорены и соответствующие инструкции о том, как вести себя в данной ситуации, должны быть известны всем в организации.

6) ОГРАНИЧЕНИЯ

Вопрос установления ограничений является очень важным в профессиональной и волонтерской социальной и молодёжной работе. В соблюдении границ есть три аспекта:

- Сотрудник должен тщательно соблюдать границы между личной жизнью и работой или волонтерской деятельностью, особенно, если он или она участвуют в программе, не ограниченной физическими или временными рамками. Очень важно сохранять личное пространство для предотвращения синдрома выгорания.
- Ни при каких обстоятельствах сотрудник не имеет права применять насилие (пассивное, психологическое или физическое), а также иметь сексуальные отношения. В этих вопросах, а также в вопросах сексуальной ориентации и гендерных отношений, организация должна иметь ясную политику.

- Работники должны сохранять баланс между ролью сотрудника и развитием дружеских отношений с участниками проекта. Важно придерживаться «горизонтального» или диалогического подхода, но забота не должна сводиться к развитию дружеских отношений с участниками, поскольку подобные отношения могут быть неправильно интерпретированы или приводить к лицеприятию или фаворитизму.

7) СОТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЕРСТВО

Социальная и молодёжная работа может стать более эффективной благодаря сотрудничеству с организациями, которые разделяют похожие ценности и убеждения. Партнёрство может мобилизовать новые ресурсы для исследований, способствовать обретению финансовой и политической состоятельности, обеспечить применение возможностей участников и потребителей услуг. Но обычно с потребителями услуг бывает трудно достичь партнёрских отношений, часто бывает сложно установить партнёрство из-за языковых и культурных различий. Поэтому, если не ставить одной из целей вовлечение молодых людей или других участников в партнёрские отношения, то это может привести к пассивному потреблению. В любом случае для установления партнёрства полезно иметь ясные соглашения о ролях и ответственности, а также о коммуникации и представительстве. В партнёрских отношениях сотрудничество должно строиться в максимально «горизонтальной» плоскости без доминирующего партнёра, а чёткие процедурные правила станут хорошим подспорьем для этих отношений. Особым случаем может стать установление некоторых видов партнёрства с фондами, когда доноры или учредители занимают доминирующее положение. Конечно, следует проявлять осторожность в том, чтобы не завязывать и не развивать финансовые отношения с организациями, которые станут использовать партнёрство для продвижения своих товаров и услуг, которые являются неприемлемыми или разрушительными для потребителей услуг.

Особое внимание в этом вопросе следует уделить сетевому сотрудничеству. Сети имеют некоторые из вышеописанных элементов партнёрства, а также могут обеспечить системное и долгосрочное партнёрство. Они обычно связывают организации и группы с общими интересами, обеспечивают коммуникацию, выполняют обучающую функцию и поддерживают совместную деятельность. Сетевая структура в качестве партнёра требует прозрачности, открытости и доверия, но взаимовыгодные отношения в сетевой практике являются более значимыми.

8) ПРОЗРАЧНОСТЬ И ДОВЕРИЕ

Вопросы прозрачности и доверительных отношений уже упоминались несколько раз и оба этих аспекта являются существенными для эффективной социальной и молодёжной работы. Деятельность, цель которой не является ясной и не принимает во внимание ожиданий, без практического планирования, и, конечно,

взаимных отношений, не будет эффективной. Прозрачность препятствует манипулятивному поведению и способствует доверию. Доверие положительно влияет на эффективность в работе, и это также относится к открытости руководящих органов в принятии решений. Особым аспектом прозрачности являются прозрачность в финансах, информация об источниках и использовании денежных средств, а также о принятии решений по финансированию проектов. Отчетность об использовании денежных средств весьма способствует доверию и эффективной деятельности.

9) ОЦЕНКА

Если в молодежной и социальной сфере речь идет о расширении прав и наделении определенными полномочиями, то очень важным элементом является оценка деятельности сотрудников. Все части рабочего процесса следует оценивать как способ повышения эффективности и большей посвященности. В свою очередь, сотрудники должны постоянно оценивать свою деятельность, работу команды молодых людей или других лиц, с которыми они работают, а также проводить самооценку. Оценка является не только доказательством того, что проект был успешным «в результате», не является и не сбором статистических результатов. Основная задача применения оценки заключается в размышлении над рабочим процессом, над тем, как он развивается и совершенствуется. Без оценки теряется очень важная часть процесса обучения! Так что оценка - это не просто определение "успеха" или "неудачи". Кроме того, важно изучать проблемные ситуации, чтобы усваивать уроки и избегать аналогичных ситуаций в будущем. Существует ряд методов и инструментов оценки, в том числе, разработанные «Интердиак», как например, учебный дневник. Содействовать повышению качества работы может личный и командный контроль. Руководство и подведение итогов – это полезные методы обеспечения качества социальной работы с молодежью.

10) ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Постоянное повышение квалификации, на первый взгляд, не кажется «ценностью». В традиционном понимании оно тесно связано с видением молодежной и социальной работы как процесса обучения или даже «исследования», а также развития новых знаний «снизу вверх». Наиболее интересным аспектом является продвижение профессионального подхода, который делает акцент на совместном обучении молодежи и участников процесса при разработке новых методов и внедрении новых инициатив.

Таким образом, хотя концепция повышения квалификации может включать и разработку новых подходов, освоение новых навыков и получение новых знаний, акцент должен делаться на эффективную работу, а не карьерный рост, повышение дохода или востребованность на рынке труда!

РАЗДЕЛ ВТОРОЙ

ЭТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ПОСОБИЯ «ИНТЕРДИАК»

Этические принципы, изложенные в первом разделе данной работы, возникли в процессе работы над пособием Международной Академии диаконической и социальной работы в Центральной и Восточной Европе «Интердиаак», и в этом коротком разделе мы опишем некоторые важные принципы, которые относятся к его использованию.

1) МОТИВАЦИЯ И ОЖИДАНИЕ

Одним из ключевых моментов эффективного управления учебным процессом, который разрабатывается в пособии «Интердиаак», неважно, используется ли он сотрудниками (оплачиваемыми или добровольными), молодыми людьми или пользователями социальных услуг, заключается в том, чтобы участники имели чёткое представление о своей «мотивации». Люди или группы должны свободно участвовать в процессе и быть готовыми и открытыми для новых знаний на основе эмпирического подхода. Их цели должны быть связаны с развитием их деятельности, а не быть простым собиранием инструментов и методов. Если наш подход используется группой пользователей социальных услуг, сотрудниками или волонтерами, то они должны быть готовы рассказать свою биографию, которая послужит основой для поиска их будущего пути.

2) КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Поскольку процесс зависит от изучения биографии и влияний, которые формируют личное отношение сотрудника к тем людям, с которыми он работает, то участники этих видов учебного процесса должны согласиться с принципом конфиденциальности. Информация, которая раскрывается в рабочей группе, ни в коем случае не должна выходить за её пределы.

3) ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА

С самого начала работы должны быть установлены ясные основные правила, и одним из таких правил является конфиденциальность. Также должно быть решено, что всякий раз, когда в процессе обсуждения в группе поднимаются тема или вопрос, которые кто-то из участников не хотел бы раскрывать, то никто не должен быть наказан за нежелание отвечать или участвовать в обсуждении. Другие основополагающие правила, которые необходимо чётко согласовать в процессе работы группы, должны также включать правила пользования электронными приборами и телефонами: их следует отключать, чтобы не отвлекаться и проявлять уважение к другим.

4) ВЛАСТЬ И ДОВЕРИЕ

Тщательный процесс формирования группы необходим для того, чтобы установить доверительные отношения. Тем не менее, могут возникнуть непредвиденные проблемы, например, если сотрудники работают в команде и следуют процессу, но здесь же присутствует их непосредственный руководитель. Находящийся в позиции начальствующего может воспользоваться информацией о человеке, стоящем на «нижней позиции» в организации, и нанести ущерб этому человеку. С другой стороны, если столкнувшись с подобными вопросами, обсудить и заранее решить их, то организационный тренинг, в котором принимают участие и пользователи социальных услуг тоже, может стать очень продуктивным благодаря новым знаниям и практике.

5) БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОЦЕССА

В процессе работы в тренинге участники должны чувствовать себя в безопасности. Это означает, что группа должна стать безопасным пространством, и её руководитель будет реагировать и предотвращать любые, к примеру, расистские, сексистские или другие дискриминационные замечания. Направление обсуждения в безопасное русло также предполагает готовность открыто обсуждать в группе подобные вопросы и, в случае необходимости, выводить их за её пределы. С другой стороны, конечно, на определённом этапе процесса, который предполагает проведение времени «на месте», к примеру, в небезопасном районе города, участники должны быть проинформированы о надлежащем поведении и обеспечены безопасностью, чтобы не быть подверженными каким-либо ненужным или непропорциональным рискам, например, во время прогулки по окрестностям.

ВЫВОД

Мы надеемся, что изложенные принципы станут полезными в работе и обучении, а также приглашаем Вас присылать любые замечания по этой работе руководителю отдела образования для того, чтобы Международная Академия диаконической и социальной работы в Центральной и Восточной Европе «Интердиак» имела возможность реагировать на изменения и обновлять их в соответствии с потребностями, а также с учётом обратной связи.

КОНТАКТ

office@interdiac.eu
education@interdiac.eu





International Academy for Diaconia
and Social Action,
Central and Eastern Europe, o.p.s



Education and Culture DG

'Youth in Action' Programme



Материал подготовлен руководителем отдела образования "Interdiac" Тони Эдди
Адрес электронной почты: education@interdiac.eu
Июнь 2017

interdiac контактные информации

Адрес

International Academy for Diaconia and Social Action,
Central & Eastern Europe, o.p.s (interdiac)
Dukelska 264/5
737 01 Český Těšín
Czech Republic

Телефон:

+420 558 764 341

E-mail:

office@interdiac.eu

www.interdiac.eu

ISBN 978-80-906922-0-6



9 788090 692206 >