

F I C E - B U L L E T I N

No. 14, summer/Sommer/été 1998

- **A Code of Ethics for People Working with Children and Young People**
- **Ein Ethik-Code für Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten**
- **Un code déontologique pour les professionnels travaillant avec des enfants et des jeunes**



FICE

Fédération Internationale des Communautés Educatives
Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen
International Federation of Educative Communities

ONG-UNESCO/UNICEF/ECOSOC/CONSEIL D'EUROPE

FICE expresses its thanks and gratitude to the working group who prepared the Code of Ethics: David Lane (Chairman and Coordinator), Maurice Blanchard, Frits de Keyser, Helene Kupffer, Leo Ligthart, Martha Mattingly, Henrik Nielsen, Charles Pragnell, Robert Soisson, and Wolfgang Trede as well as to Thomas Mächler for its publication and to Bernhard Sidler for preparing the layout.

Die FICE dankt der Arbeitsgruppe, die den ethischen Code vorbereitet hat: David Lane (Vorsitz und Koordination), Maurice Blanchard, Frits de Keyser, Helene Kupffer, Leo Ligthart, Martha Mattingly, Henrik Nielsen, Charles Pragnell, Robert Soisson und Wolfgang Trede sowie Thomas Mächler für die Herausgabe und Bernhard Sidler für die Gestaltung.

La FICE remercie le groupe de travail qui a préparé le code déontologique: David Lane (présidence et coordination), Maurice Blanchard, Frits de Keyser, Helene Kupffer, Leo Ligthart, Martha Mattingly, Henrik Nielsen, Charles Pragnell, Robert Soisson et Wolfgang Trede ainsi que Thomas Mächler pour l'édition et Bernhard Sidler pour la mise en page.

Accepted by the Federal Council meeting on October 8 to 10, 1997 in Erfurt (Germany).

Angenommen anlässlich der Verbandsratssitzung der FICE vom 8. bis 10. Oktober 1997 in Erfurt (Deutschland).

Approuvé par le Conseil Fédéral de la FICE du 8 au 10 octobre 1997 à Erfurt (Allemagne)

ISSN 1015 78 75

A Code of Ethics for People Working with Children and Young People

Contents

1. Preamble: Introducing the Code	4
2. Seven International Ethical Principles for People Working with Children and Young People	7
3. Putting a National Code of Ethics Together	8
4. Possible Contents of National Codes	11

Note: In the English-language version, the term «childcare» is used in this Report to cover all types of activities in the field of work with children and young people, and it is not intended that it should exclude work with young people or work seen as social education. The term «profession/al» is also widely used throughout the Report. It is not intended that this term should be seen as elitist or limiting, but that it should be interpreted broadly to include all people who work with children.

Ein Ethik-Code für Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten

Inhalt

1. Präambel: Die Einführung des Codes	15
2. Sieben internationale ethische Prinzipien für Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten	18
3. Zusammenstellung eines nationalen Ethik-Codes	19
4. Mögliche Inhalte des nationalen Codes	22

Anmerkung: Um der besseren Lesbarkeit willen wird das Wort «Code» nicht übersetzt. «Richtlinie» klingt zu bürokratisch, und «Kodex» (Plural: «Kodices») ist im Deutschen wenig verbreitet. Der englische Begriff «child care» umfaßt alle Formen von professioneller Hilfe für Kinder und Jugendliche, also: außerfamilie-re Erziehung, Heimerziehung, Kinderschutz, Kinderhilfe, Fürsorge usw. Um diesen umfassenden Charakter zu wahren, wird «child care» hier sinngemäß mit «Sozialpädagogik» übersetzt.

Un code déontologique pour les professionnels travaillant avec des enfants et des jeunes

Table des matières

1. Préambule: Introduction au code	26
2. Sept principes déontologiques universels pour les professionnels travaillant avec les enfants et les jeunes	29
3. Etablir un code de déontologie nationale	30
4. Contenus possibles d'un code national	32

Termes utilisés: Le terme «secteur socio-éducatif» est utilisé dans ce code pour couvrir toutes les activités éducatives et d'animation avec des enfants et des jeunes. Le mot «professionnel(s)» couvre également toutes les personnes actives dans ce secteur indépendamment de leur qualification spécifique.

A Code of Ethics for People Working with Children and Young People

1. Preamble: Introducing the Code

What is a Code of Ethics?

A Code of Ethics describes the standards of practice expected of the group of people to whom it refers. Codes of Ethics are seen as one of the hall-marks of a profession, because the people who form the profession are often in positions of power, – perhaps because of their specialist knowledge or because their profession has been given powers by law, – and those whom they serve are dependent upon the competence and integrity of the professionals. Members of the profession are expected to commit themselves to meeting the needs of their clients, and not to exploit their positions of power.



Codes of Ethics, therefore, set out the standards of practice expected of professional people, and in consequence they are sometimes known as Codes of Practice. Codes are often based on the general principles which underpin the work of the profession. However, there is limited value in Codes if they cannot be applied in practice, and general principles are abstract and vague. It is therefore important that Codes should be specific, capable of implementation and verifiable, so that their application in practice can be seen, monitored, checked and evaluated.

Why have Codes of Ethics?

There are four main reasons for having Codes of Ethics:

- 1 Codes define the overall aims of the profession, the ideals to which childcare workers aspire, so that they provide a sense of direction. Even if the aims that these general principles describe are idealistic and represent an ultimate goal beyond the standards usually found in day to day practice, they provide a context for the objectives described in other standards.

- 2 Codes may describe good standard childcare practice above the minimum acceptable, but nonetheless achievable in day-to-day work. In this respect, they provide guidance and help for childcare workers, helping them to become aware of the standards they should realistically be able to achieve, and acting as a quality assurance mechanism.
- 3 Codes lay down the minimum standards of conduct which are considered acceptable, and which no childcare workers should breach if they are to be considered professional or remain in the work. People who work directly with children and young people have privileged access to them and may be in positions of power over them; they therefore have ethical and practical responsibilities for their welfare. In this respect, Codes may be seen as regulatory, and may be used for disciplinary purposes if it is felt that their standards are breached.
- 4 The process of drawing up or studying Codes of Ethics involves childcare workers in learning to think and reason about their professional aims. In some countries there is a tradition of working to written laws and regulations, while in other countries issues are dealt with through discussion and dialogue, with very little recorded guidance. Whatever ways are customary, the process of discussing such matters helps people at all levels to think further about what they are trying to achieve and about the ways in which they should be working towards their aims.

The fundamental purpose of setting up Codes of Ethics, underlying those listed above, is to encourage the highest standards of care for children and young people, and the ultimate test of their effectiveness is whether they have an impact on practice.

In the contents of a Code of Ethics for childcare workers, therefore, the emphasis should be upon the needs of children and their families, and upon the ways in which those needs may best be met. Codes should spell out why children and meeting their needs are important, strengthening the motivation of childcare workers to carry out their work effectively and reinforcing their professional values, such as respect, care and concern for the children and families with whom they work.

Which Code is best?

Over recent years, a number of FICE members have devised Codes of Ethics. All of them were of course devised to meet the needs of a particular Section or country or agency, and they reflect the thinking of the place and time when they were put together. None of them is ideal, to be replicated in all other countries, though there is something to be learnt from each of them.

The reason why none is an ideal Code is not because they were in any way badly prepared. The fact is that the setting of standards is an ongoing process which never ends. There are always ways in which we can improve, not only in our practice, but in our understanding of what we are doing and in the way we describe good practice in our Codes of Ethics.

The very process of drawing up Codes helps to make us aware of shortfalls or areas in which we can improve, and sensitises us more to the needs of children. It may be argued, (especially in the current stage of the development of the childcare profession), that the process of drawing up Codes is more important than any Code in its agreed or authorised wording, because the process helps to train us and develops our professional thinking.

Indeed, no Code, however good, ever reaches a perfect finished state. There is always room for improvement or for the reconsideration of issues in the light of new thinking or of changes in professional practice or of developments in the wider society.

Who is responsible for drawing up a Code of Ethics?

If any Code is to be effective, it needs to be owned by the whole workforce. The ideas and values implicit in the Code need to be understood and internalised, so that they are reflected in the everyday practice of all childcare workers. A Code should not be seen simply as a set of rules imposed by other people, but should be accepted by childcare workers as their own thinking. If the ideas contained in the Code are not accepted in this way, then further debate is needed, to ensure that the Code reflects what childcare practitioners actually think and do.

Furthermore, if there is no agreement generally about what is acceptable, the discussion needs to continue until the issues are resolved. Through this process, the realities of the situation should be made clear, and the issues which are met in childcare will be shared more widely with other people in the community, and the solutions which are reached will be more firmly based.

Ideally, professional workers should feel themselves so committed to the standards of practice laid down in their Code that no formal regulation should be necessary. However, to ensure that standards are implemented, it may be felt necessary to endorse the Code through legislation or government regulation. The approach taken will, however, vary from one country to another, depending upon the type of systems used to regulate professions, and it is for professional organisations to take a lead in order to ensure that unworkable standards are not imposed upon them.



What are the problems concerning drawing up Codes of Ethics?

A major problem in drawing up Codes of Ethics is the need to ensure that language is used carefully to mean what people intend to say. Often there are no really appropriate terms to reflect the concepts which need to be communicated, and new terms or definitions have to be created. There are also cultural problems both between and within countries, which lead different groups of people to understand language in different ways. Translating between languages adds to the problem, and presents FICE with particular difficulties in drawing up an internationally acceptable Code.

There is also the temptation to use the jargon that reflects professional thinking at the time. There is a strong argument for trying to avoid terms which are only understood within the profession or service, since Codes should be able to be understood by the public and by young people who wish to study or make use of them. However, there are times when words have to be used in special ways to carry specific meanings, and it is unlikely that all jargon can be avoided.

However, these problems can all be addressed through careful discussion, and this process helps to ensure a deeper understanding of the differing approaches to children and childcare found throughout the world.

The main problem in drawing up Codes of Ethics, however, is probably the danger that standards may become fixed and may be accepted as being unchangeable. If that happens, the Code may serve to stifle thought and become rigid, rather than as a flexible tool to be adjusted to serve the changing patterns of services provided to meet the differing needs of children and young people.

What are the problems in implementing a Code of Ethics?

However good a Code of Ethics is, it can only act as a guide to help childcare workers and their managers to find solutions to the problems they face, when it is implemented in practice. Every problem one faces is slightly different from others one has dealt with before, and they cannot be solved by treating the Code as a rule book.

Sometimes there may be a conflict between two principles which are both important. The needs of children in the care of childcare workers may need to be balanced against the needs of other children in their families, for instance. Again, it may not be possible to resolve some problems without sharing confidences and thus breaching confidentiality. Or again, judgements may sometimes have to be made about the comparative needs of colleagues and those for whom they care; a mischievous complaint by a

child, for example, can destroy a childcare worker's career.

It is often when there are serious conflicts between principles that Codes of Ethics address the key questions facing society, and resolving such dilemmas can be very difficult, demanding clear thinking and honesty in facing the issues. This may be seen when people working with children feel that they have to challenge the law.

On this point there are strong differences between countries, depending upon their cultures, legal and political circumstances and the stage of development of the profession. In some countries, it is felt that the Code should be consistent with or based upon the law of the land. In other countries, the Code may be seen as a way of asserting the responsibilities taken on by an independent profession for its own standards, separate from the powers of the law and the views of the government. In some countries, people may feel that they have to oppose bad law-making or the injurious application of the law, in order to retain their professional integrity and to meet the needs of children and young people. In such circumstances, a Code of Ethics can strengthen the resolve of workers to face difficult situations.

At times it is also possible that childcare workers may feel that they need to challenge aspects of established or traditional culture because of the harm that they feel is done to children. Examples in recent times in which such challenges have been made include campaigns to abolish corporal punishment and female circumcision and to control child labour. Such issues may be highly contentious, and childcare workers need to ensure that they are working from a sound and carefully considered ethical basis in challenging the community's traditions.

However, by contrast, perhaps the greatest problem which a Code of Ethics may face is that it may be put on a shelf and forgotten. The issues it contains are of real importance in setting high standards, and the contents of a Code of Ethics should be reviewed at regular intervals to ensure that they continue to reflect good practice, and that they inform the training which staff receive.

2. Seven International Ethical Principles for People Working with Children and Young People

It is the professional responsibility of each childcare worker to:

- 1 value and respect each child or young person as an individual in his/her own right, in his/her role as a member of his/her family, and in his/her role as a member of the community s/he lives in;
- 2 respect the relationship of the child or young person to his/her parents, his/her siblings, other members of his/her family and other significant persons, taking account of his/her natural ties and interdependent rights and responsibilities;
- 3 facilitate the optimal growth and development of each individual child or young person to achieve his or her potential in all aspects of functioning;
- 4 help each child or young person for whom he or she bears responsibility by preventing problems where possible, by offering protection where necessary, and by providing care and rehabilitation to counteract or resolve the problems faced;
- 5 use information appropriately, respecting the privacy of children and young people, maintaining confidentiality where necessary, respecting the right of children and young people to be informed of matters concerning themselves, and avoiding the misuse of personal information;
- 6 oppose at all times any form of discrimination, oppression or exploitation of children and young people, and preserve their rights;
- 7 maintain personal and professional integrity, develop skills and knowledge in order to work with competence, work co-operatively with colleagues, monitor the quality of services, and contribute to the development of the service and of policy and thinking in the field of childcare.

All other standards expected of childcare workers stem from these seven clauses.



Fédération Internationale des Communautés Éducatives
Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen
International Federation of Educative Communities

ONG-UNESCO/UNICEF/ECOSOC/CONSEIL D'EUROPE

3. Putting a National Code of Ethics Together

To prepare a Code of Ethics, it is necessary to ask and answer a number of questions. These flow logically from one to another, and if they are not answered, there will be weaknesses in the resulting Code. In this section, the questions are posed, but answers are not given, as they are for people preparing Codes to decide, in the context of the laws, culture, economy and professional thinking of each country.

1. What is the Code of Ethics for?

Why is a Code needed? It is important to be clear about what people preparing Codes wants to achieve from the start. There are many possible reasons, depending upon the circumstances prevalent in the country and its services for children at the time. In particular the contents of the Code and the way it is used will be influenced by the stage of development of the childcare profession.

It may be that there is a wish to set higher professional standards, with the Code as teaching material. There may, for example, be a current issue where there are differing views as to the best professional practice, and guidance may be needed. Employers might wish to establish agreed standards, which can be used to assess whether their staff are performing at an acceptable level; if so, there might be opposition from trades unions, who might see a Code as putting their members at risk. Again, there may have been abuse of children in care, so that the profession wishes to re-establish its credibility and public image.

Whatever the aims, they need to be discussed fully and made explicit first of all, if the Code is to reflect the issues which it is meant to help resolve.

2. Who is the Code for?

Who are the groups of childcare workers for whom the Code is intended? Which other groups of staff might it apply to? Is it intended that the Code should cover volunteer workers as well as paid staff? Which groups will definitely not be covered by the Code, perhaps because they have their own professional codes and regulatory systems?

Again, clear thinking is needed about the target group or groups for the Code, since this will affect the contents of the Code and may influence the language in which the Code is written. The questions carry implications for the shape of the childcare profession – if it is seen as a profession.

Every country has its own legislation, its own pattern of services and its own training systems for staff. In

many countries, but not all, there is a formal system for the recognition and registration of childcare workers. In some countries, there are different systems in the different provinces or states which make up the nation. In some countries, childcare workers are not recognised as an identifiable professional group. In some developing countries, all the country's energy has to be applied to the running of the services and the preparation of Codes of Ethics is a low priority.

In the face of this variety, it is important that people preparing Codes are clear about the shape of the childcare profession in their country.

3. In what context must the Code be developed?

Is there a legal framework within which the Code must be set? Is it likely that the Code will be used in relation to registration, with staff having to sign to indicate the agreement to abide by the Code? Is the Code likely to be used by employers for disciplinary action against staff?

In some countries it is felt to be necessary for the Code of Ethics for childcare workers to fit in with legislation and Government policy. In others, the independent standing of the profession is felt to be important, so that it is capable of taking a critical stance in relation to the Government. Each country needs to consider its own circumstances in this respect.

Are there other professions working in parallel or overlapping fields such as teaching, psychology or nursing, which may already have Codes? If so, do the Codes need to be similar, or consistent? Will it help to use identical wording, or do the distinctions between the professions need to be emphasised?

Again, the situation will be different in each country, and answers have to be found which suit the needs and existing systems in each country.

4. Who needs to be involved in the development of the Code?

The process of developing a Code of Ethics needs to involve as wide a range of people as possible, for two reasons.

First, the Code will be soundly based if the views and thinking of a large number of people have been taken into account, and it will reflect the real issues to be found in childcare if they include people who work directly with children.

Secondly, the involvement of childcare workers in the process helps to alert them to the importance of the Code and to the issues it contains. The process itself therefore helps to develop professional awareness of standards of practice, and can act as a form of training.

What mechanisms are there for consulting people widely and for creating a debate about the subject? What role can people preparing Codes of FICE play? How are childcare workers themselves best involved? How are children and young people in care best consulted, to ensure that their view of the practice which is most helpful to them is included? Who are the key figures who will influence the Code's acceptance in practice?

These questions need to be carefully considered if the Code is to be accepted, as it is easy to stir up opposition to new ideas if influential people are ignored, whether they are senior figures in the profession, trade union leaders or people who control the professional media.

5. What process is needed to prepare the Code?

Thought needs to be given from the start about the best way of managing the preparation of the Code.

What stages are needed for drafting the Code? At what stage should there be the circulation of a Discussion Draft for debate throughout the service? How will the final text be agreed and authorised? Who will pay for the work to be undertaken in drafting, circulation and printing?

6. What should the format of the Code be?

It is possible to have very short Codes, with only a few clauses, but these risk being too general. On the other hand, if Codes are too long, they are unlikely to be read and used.

In Section 1 above there is discussion about the problem of jargon, and the language used needs to be considered carefully. Are there special definitions for words, which need to be agreed from the start? Are there terms which may be ambiguous, or to which different groups may give different meanings?

It is also necessary to decide on the grammatical format for the Code, since this will carry different messages, depending on normal usage in the language being used. For example, it is possible to





write descriptively, «A childcare worker does this», or exhortatively, «A childcare worker should do this», or by using instructions, «A childcare worker must do this». The first makes a statement and assumes that people will agree, the second encourages people to act as described, while third tells people what they must do. Whatever format is selected, it should be followed consistently throughout the Code.

Again, it is helpful to sort out such matters at an early stage to avoid confusion and misunderstanding. For example, there may be different implications between having a Code of Ethics and a Code of Practice, or different perceptions of the terms by childcare workers, even if they are meant to be the same thing.

7. Agreeing the Code

If the Code is to be effective, planning needs to be undertaken at an early stage concerning the way that the Code will be finalised, adopted and implemented.

Before the text is finally agreed, it is important to check the text to see whether it is

- A internally consistent, as late changes may reflect different thinking from the ideas underlying earlier drafts,
- B consistent with the United Nations Convention on the Rights of the Child,

- C consistent with national laws and regulations (except where non-compliance is justifiable in the best interests of children), and
- D consistent with good professional practice and FICE policies.

It is important to note that where there are inconsistencies between the Code of Ethics and some other document, (a law, for example), it may be that the Code of Ethics represents best practice and that it is the other document that should be changed in order to achieve consistency. There have been many examples in history when individuals have had to act in accordance with their consciences in opposition to official or legal rulings. Clearly, there should if possible be consistency between laws, regulations and official policies on the one hand and professional Codes of Ethics on the other, but there may be times when professionals have to stand by their Codes and oppose other requirements for the sake of their standards and the people whom they serve.

What mechanism has been agreed to decide upon the final text, especially if there are disagreements about some of the sections? Clearly there has to be an end to the process at some stage, if the Code is ever to be published, but if there are major divisions between the people who will have to implement it, they will undermine its effectiveness. It may be necessary to debate key issues at some length, therefore, though finally a decision will have to be made, regardless of disagreements.

Consideration also has to be given to the publication and circulation of the Code, to ensure that it is widely available and attractively presented, so that it has maximum impact.

8. Implementing the Code

How is the Code to be implemented? Methods will be needed to ensure that childcare workers learn about the Code, that it is adopted by government departments or agencies providing services for children and young people, and that its meaning and implications are properly understood. The Code may well be good training material and could be used in staff meetings to ensure that the whole staff team agree on the values they wish to adopt, or as part of induction training for new people entering the work, so that they learn good professional standards from the start.

Finally, a system needs to be set up to gather comments and feedback so that the Code can be revised and expanded if necessary, at intervals, so that it is a living document, subject to improvement and modification as the services and the profession change. People will always find ways of improving the text where they are wanting to provide the best services possible for the children and young people in their care, and it is lack of comment rather than criticism and ongoing discussion that should be a cause for concern.

4. Possible Contents of National Codes

This section is intended to provide a source of ideas for National FICE Sections which wish to draw up their own Codes. The list is not intended to be a model to be adopted in its entirety, since each country will have differing needs and some clauses will be suited to some countries and not to others.

The clauses are listed in six groups, in order to give the material some structure. It is possible to divide the contents in a number of ways, but the structure used below is broadly in line with the systems used in a number of countries. This structure starts from the childcare worker's personal responsibilities, and then progressively expands the field of accountability. These six main groups are in some cases broken down into subgroups where there is a lot of material.

The six groups are as follows:

- A Responsibility for Self
- B Responsibility to Children, Young People and their Families
- C Responsibility to Colleagues
- D Responsibility to Employers
- E Responsibility to the Profession
- F Responsibility to Society

The clauses below have been drawn from a large number of Codes, and may overlap in some instances. In all cases, it is assumed that the clauses are preceded by the wording, «It is the responsibility of a person who works with children...»

A Responsibility for Self

People who work with children and young people have personal responsibilities concerning themselves:

1 To maintain and improve professional competence

- to develop and utilise their skills, knowledge and experience as fully as possible.
- to undertake training and educational programmes in order to remain up to date on professional issues and relevant legislation, to re-examine attitudes and to renew motivation.
- to accept supervision, counselling and career appraisals, in order to ensure ongoing competent service.

2 To maintain standards

- to maintain high personal standards of professional conduct, avoiding any acts which may bring the profession or service into disrepute

or which may diminish the trust or confidence of the public.

- to pursue a commitment to quality in services offered and in interpersonal relationships on an ongoing basis.
 - to recognise how personal values, opinions, experiences and biases can affect personal judgement.
 - to present attitudes and a personal manner which will not give unnecessary offence to service users or colleagues, and to maintain an appropriate personal appearance.
 - to behave reliably, for example by being punctual, fulfilling obligations and maintaining expectations of communication.
 - to maintain appropriate boundaries between personal and professional relationships.
 - to avoid placing oneself in positions where one is open to face allegations about misconduct.
 - to acknowledge limitations in knowledge and competence, and to decline any duties or responsibilities if unable to perform them in a safe and skilled manner.
 - to seek advice as necessary.
 - to follow conscience where it is felt that to do otherwise would be wrong and to report to a responsible person any conscientious objection which may affect professional practice.
 - to refuse any gift, favour or hospitality which might be interpreted as influential in obtaining preferential consideration.
 - to ensure that professional practice is not influenced by commercial considerations.
 - to ensure that the welfare of service users is not endangered by any activity on the part of the professional as a member of a group or organisation.
- #### **3 To maintain physical and emotional well-being**
- to be self-aware in relation to values and their implications for practice.
 - to be aware of personal growth and need for development.
 - to maintain personal physical and mental fitness at the level required to meet service users' needs.
 - to maintain an approach to work which is



balanced, optimistic, patient, mature, self-controlled and constant in coping with failure.

- to avoid using drugs or alcohol prior to or during work.
- to maintain standards of safety through the use of appropriate equipment, clothing and procedures.

B Responsibility to Children, Young People and their Families

People working with children and young people have a responsibility for the services they offer directly to the children and young people in their care, and for the services offered to the families and other carers relating to the children and young people:

1 To promote the rights of children and young people

- to recognise, respect and advocate for the rights of children, young people and their families in relation to them both as individuals and as groups of service users.
- to involve children and young people and their families in decision-making affecting their lives.
- to foster self-determination on the part of service users.
- to enable children and young people to learn to play a role as adult citizens.
- to be able to account to service users for the services offered.
- to give priority to meeting the needs and well-being of children, young people and their families in devising and monitoring programmes.
- to act as advocate in the service users' best interests
- to support the rights of children with special needs to participate, as far as their abilities permit, in all activities available to other children.
- to respect the privacy of service users.
- to maintain confidentiality concerning information obtained in the course of professional services, and make disclosures only with the consent of service users, where required by the order of a court or where clearly justifiable in the wider public interest.

2 To promote the welfare of children and young people as individual persons

- to develop positive and empowering relationships with children and young people within appropriate professional boundaries.
- to foster the development of children and young people in order to achieve their full individual potential.
- to take account of the individual circumstances and needs of children and young people in designing programmes to meet their psychological, social, cultural and spiritual needs.
- to take account of the developmental stage, understanding, capacity and age of children and

young people when designing or providing programmes.

- to assess and meet the needs of each child and young person on an individual basis.
- to base services upon current knowledge in the field of child development and related disciplines and upon the particular circumstances of each child.
- to create and maintain safe and healthy settings that foster children's physical, intellectual, social, emotional, moral and spiritual development.

3 To ensure clear boundaries between professional and personal relationships

- to ensure that service users explicitly understand the boundaries between professional and personal relationships.
- to maintain an appropriate professional distance, avoiding dependency relationships where they are not part of a planned programme of care.
- to relate to service users appropriately.
- to avoid sexual intimacy with service users.
- to avoid non-work friendships with children and young people with whom one is working which are not known to colleagues.
- to avoid language which is inappropriate or which might be misconstrued.
- to respect the physical and emotional privacy of children and young people.

4 To cooperate with others in meeting the needs of children and young people

- to recognise service users' membership of their families and communities.
- to facilitate the participation of significant others in services to meet the needs of children and young people, and to develop partnerships with them in providing care where appropriate.
- to encourage collaborative participation in sharing responsibility between professionals, children and young people, their families and the wider community.
- to support the families of children and young people in care and to enable them to maintain their family ties.
- to administer medication prescribed by lawful prescribing practitioners in accordance with prescribed directions and only for medical purposes, seeking advice as and when necessary.

5 To counteract bad childcare practice

- to avoid participation in practices which are disrespectful, degrading, dangerous, exploitative, intimidating, psychologically damaging or physically harmful to service users.
- to protect children from abuse and neglect.
- to endeavour to prevent the inappropriate placement of children and young people or the termination of services, when such action is being taken for financial reasons and leads to less

appropriate ways of meeting their identified needs,

- ❑ to report the abuse and neglect of children so that action may be taken.
- ❑ to avoid commissioning or assisting an infringement of the law by service users and to avoid active collusion with service users in the evasion of the consequences of illegal acts (except in those cases where it can be justified as a matter of conscience that the law is in the wrong).
- ❑ to avoid condoning or participating in behaviour on the part of children and young people which is unwise or dangerous.
- ❑ to ensure that services are non-discriminatory towards service users with regard to race, colour, ethnicity, national origin, national ancestry, age, gender, sexual orientation, marital status, religion, abilities and disabilities, medical condition, political belief or affiliation, or socio-economic status.
- ❑ to avoid sharing secrets with a child or young person to the exclusion of colleagues.
- ❑ to consider the implications of acceptance for the child, other children and the family, when they offer gratuities or benefits to the childcare worker.

C Responsibility to Colleagues

People who work with children and young people have a responsibility towards their immediate colleagues and other professionals with whom they need to collaborate in the interests of those for whom they are responsible:

1 To promote good practice

- ❑ to establish and maintain relationships of trust and cooperation with colleagues.
- ❑ to treat colleagues with respect, courtesy, fairness and good faith.
- ❑ to accord colleagues due recognition of professional achievement.
- ❑ to respect the relationships of colleagues with service users and their families.
- ❑ to foster a culture in which quality of practice is pursued in all activities and relationships jointly with other colleagues.
- ❑ to act as a team member, supporting other members of the team by maintaining consistent standards and by offering and receiving support, especially in crises.
- ❑ to keep colleagues fully informed of all matters to which they should have access.
- ❑ to communicate promptly and to maintain obligations to colleagues in responding by letter, telephone or other means of communication.
- ❑ to assist colleagues to develop their professional competence through supervision, training and other forms of support.
- ❑ to observe confidentiality in respect of discussions with colleagues about their professional problems and difficulties, except where there is an

overriding concern and responsibility for service users.

- ❑ to refer service users to colleagues, including members of other professions, when their skills and knowledge are required to meet the needs of service users.

2 To counteract bad practice

- ❑ to draw bad practice and shortfalls in professional standards to the attention of colleagues where appropriate in order to enable them to improve their practice.
- ❑ to attempt to resolve differences of opinion with colleagues either directly or within the team.
- ❑ to report to a responsible person where it appears that the health or safety of colleagues are at risk.

D Responsibility to Employers

People who work with children have a responsibility to the statutory authority, voluntary body or private organisation or proprietor employing them:

1 To support the employer

- ❑ to fulfil contractual obligations and duties.
- ❑ to contribute to the fulfilment of the professional aims of the agency.
- ❑ to assist the agency in providing the highest quality of service, taking account of changing personal, interpersonal and societal circumstances.
- ❑ to maintain loyalty to the agency.
- ❑ to distinguish clearly between statements made on behalf of the agency and personal views and judgements.
- ❑ to contribute to the development of the agency in order to meet the needs of the service users more effectively.

2 To maintain an independent professional stance within the agency

- ❑ to endeavour to ensure that adequate and appropriate resources are made available to meet the needs of service users, to ensure that resources are equitably allocated and to draw to the attention of a responsible person any shortfalls in services and the resources required to provide them.
- ❑ to report to a responsible person any circumstances in which safe and appropriate services cannot be provided, or in which acceptable standards of practice may be jeopardised.
- ❑ to report any bad practice or unacceptable aspects of services in order to maintain high standards of service and to protect the reputation of the agency.

E Responsibility to the Profession

People who work with children and young people are accountable to their profession, and in some



countries this accountability is reflected in the processes of professional and other statutory bodies which set standards and regulate the profession:

1 To establish professional standards

- to promote high professional standards of practice, developing new working methods to meet changing needs.
- to ensure that mechanisms exist for ongoing quality assurance.
- to support the implementation of the Code of Ethics.

2 To extend professional knowledge and skills

- to contribute to the extension of professional knowledge, theory and practice by supporting or undertaking research programmes, ensuring that they are designed, conducted and reported in accordance with sound scholastic standards and research ethics.
- to apply the results of research in practice for the benefit of service users.

- to develop and implement high quality programmes of professional training and education for all levels of people working with children and young people.
- to learn from the work of colleagues in other agencies and other countries.

3 To promote good working relationships

- to seek arbitration or mediation when conflicts with colleagues cannot be resolved informally.
- to report bad practice and violations of the Code of Ethics.
- to contribute to the development of professional bodies and organisations.
- to promote cooperation with members of other professions with a view to the best interests of service users.
- to manage and administer services in a manner geared primarily to meet the needs of service users.

F Responsibility to Society

People who work with children and young people have a responsibility to the community as a whole in the way it contributes to the upbringing of society's future citizens:

1 To provide information and promote understanding

- to keep the public informed about the needs of people and the services provided to meet them.
- to provide a positive image of the identity of children and young people in the public care, and of ways in which society may contribute to meeting their needs.
- to counteract prejudice and discrimination against children and young people in the public care.
- to promote understanding and facilitate the acceptance of diversity in society.
- to encourage informed participation by the public in shaping social policies and institutions.
- to take political action where the needs of children and young people and their families make it necessary.

2 To meet the needs of children and young people in the context of the wider society

- to provide services for people with needs on behalf of the community.
- to foster the integration of children and young people into their immediate community and into society as a whole so that they may play a full part as responsible adult citizens.
- to work towards greater social acknowledgement of children's rights.
- to support policies and laws that promote the well-being of children and young people and their families, and to oppose or seek to modify those that do not.
- to respect human rights in general. ■



Ein Ethik-Code für Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten

1. Präambel: Die Einführung des Codes

Was ist ein Ethik-Code?

Ein Ethik-Code beschreibt die Standards des praktischen Verhaltens, das von derjenigen Gruppe, auf die er sich bezieht, erwartet wird.

Ein Ethik-Code gilt als eine der Orientierungsmarken eines Berufs, weil die Leute, die diesen Beruf prägen, oft in Machtpositionen sind – vielleicht wegen ihrer speziellen Kenntnisse, oder weil ihrem Beruf durch Gesetz Macht verliehen wurde – und weil diejenigen, denen sie dienen sollen, abhängig sind von der Kompetenz und Integrität der Professionellen. Von Angehörigen des Berufs wird erwartet, daß sie sich für die Bedürfnisse ihrer Klientel engagieren und ihre Machtstellung nicht ausnutzen.



Deswegen bestimmen Ethik-Codes die Standards des praktischen Verhaltens, das von den Professionellen erwartet wird, und folglich sind sie manchmal auch als Praxis-Codes bekannt. Die Codes basieren oft auf generellen Prinzipien, welche die professionelle Arbeit untermauern. Gleichwohl haben die Codes nur einen begrenzten Wert, falls sie nicht in der Praxis anzuwenden sind, und generelle Prinzipien sind abstrakt und vage. Deswegen ist es wichtig, daß die Codes spezifiziert, umsetzungsfähig und verifizierbar sind, so daß ihre praktische Anwendung beobachtet, geprüft und bewertet werden kann.

Warum brauchen wir Ethik-Codes?

Dafür gibt es vier Hauptgründe:

- 1 Codes definieren die Gesamtziele des Berufs, die diejenigen anstreben, die sozialpädagogisch arbeiten, und zeigen damit eine Richtung an. Selbst wenn die so beschriebenen Ziele Ideale jenseits
- 2 Codes können einen guten sozialpädagogischen Standard beschreiben der über einem akzeptierbaren Minimum liegt und trotzdem in der täglichen Arbeit zu erreichen ist. In dieser Hinsicht bedeuten sie Führung und Hilfe für SozialpädagogInnen, indem sie ihnen Standards bewußt machen, die sie auch wirklich erreichen können.
- 3 Codes legen Mindest-Verhaltensstandards fest, die kein/keine SozialpädagogIn, der/die als professionell angesehen werden kann, verletzen sollte. In dieser Einsicht können die Codes als Regelwerk angesehen werden und der Disziplinierung dienen, wenn Standards verletzt werden.
- 4 Der Prozeß der Entwicklung von und des Nachdenkens über Ethik-Codes lehrt Sozialpädago-

gInnen, über ihre professionellen Ziele nachzudenken und zu argumentieren. In einigen Ländern ist es Tradition, nach geschriebenen Gesetzen und Regelungen zu arbeiten, während man in anderen Ländern durch Diskussion mit nur wenigen schriftlichen Anleitungen zu Ergebnissen kommt. In jedem Fall hilft die Diskussion über diese Themen Menschen jeden Ausbildungsgrades, darüber nachzudenken, was sie erreichen wollen und welche Wege sie dazu einschlagen sollten.

Der eigentliche Zweck, die oben beschriebenen Codes zu entwerfen, liegt darin, die höchsten Standards für Sozialpädagogik zu befördern und der letzte Nachweis für ihre Wirksamkeit liegt darin, ob sie Einfluß auf die Praxis haben werden.

Was den Inhalt eines Codes betrifft so sollte der Nachdruck auf den Bedürfnissen von Kindern und ihren Familien liegen sowie darauf, wie man sie am besten erfüllt. Codes sollten zum Ausdruck bringen, warum Kinder und ihre Bedürfnisse wichtig sind; sie sollten die Motivation der SozialpädagogInnen festigen, damit sie ihre Arbeit effektiv gestalten, und sie sollten ihre fachliche Kompetenz im Umgang mit Kindern und Familien stärken.

Welcher Code ist der beste?

Seit einigen Jahren haben nationale Sektionen der FICE Ethik-Codes entworfen. Sie alle sollten natürlich die Bedürfnisse einer bestimmten Sektion oder eines Landes oder einer Einrichtung befriedigen, und sie zeigen, wie zum Zeitpunkt und am Ort ihrer Entstehung gedacht wurde. Keiner von ihnen ist ideal und könnte von allen anderen Ländern übernommen werden, obwohl man einiges von ihnen lernen könnte.

Der Grund dafür liegt nicht darin, daß diese Codes schlecht vorbereitet worden wären. Tatsache ist, daß das Formulieren von Standards ein fortlaufender, niemals endender Prozeß ist. Es gibt immer Wege, wie wir es besser machen könnten, nicht nur in unserer Praxis, sondern auch im Verständnis unseres Tuns und in der Art und Weise wie wir eine gute Praxis in unserem Code beschreiben.

Der bloße Prozeß beim Entwerfen eines Codes macht uns Lücken oder Bereiche bewußt, in denen wir besser werden können, und er sensibilisiert uns mehr für die Bedürfnisse von Kindern. Man kann sich darüber auseinandersetzen (besonders im laufenden Stadium der Entwicklung der Sozialpädagogik), ob dieser Prozeß wichtiger ist als jeder Code in seiner autorisierten Fassung, weil er dazu beiträgt, uns fortzubilden und unser professionelles Denken zu entwickeln.

Tatsächlich erreicht kein noch so guter Code je eine perfekte Fassung. Es bleibt immer Raum für Verbesserung oder die Betrachtung von Themen im Lichte

neuen Denkens, professioneller Praxis oder der Entwicklungen in der Gesellschaft.

Wer ist verantwortlich für die Aufstellung eines Ethik-Code?

Wenn ein Code effektiv sein soll, muß er von der ganzen Mitarbeiterschaft angenommen werden. Die im Code enthaltenen Ideen und Werte müssen verstanden und internalisiert werden, so daß sie in der täglichen Praxis aller SozialpädagogInnen umgesetzt werden. Ein Code sollte nicht einfach als ein Regelwerk angesehen werden, das ihnen von anderen Personen auferlegt wurde, sondern er sollte von den SozialpädagogInnen als ihr eigenes Denken akzeptiert werden. Sollten die Ideen des Codes nicht auf diese Art angenommen werden, dann sind weitere Debatten nötig, um sicher zu gehen, daß der Code das wiedergibt, was die Praktiker wirklich denken und tun.

Wenn keine Übereinstimmung darüber, was akzeptabel ist, erzielt werden kann, muß die Diskussion bis zu einem endgültigen Ergebnis weitergeführt werden. Durch diesen Prozeß wird die wirkliche Lage geklärt; über sozialpädagogische Aufgaben und Problemstellungen wird mit anderen KollegInnen Konsens erzielt, und Beschlüsse auf breiterer Basis erreicht.

Im Idealfall sollten sich die Fachleute den Praxis-Standards ihres Codes so verpflichtet fühlen, daß formale Regelungen nicht mehr nötig sind. Um jedoch sicher zu sein, daß die Standards ausgeführt werden, könnte es sich als nötig erweisen, den Code durch Gesetzgebung abzusichern. Die gewählte Methode wird jedoch von einem zum anderen Land verschieden sein, und es wird von den Berufsorganisationen erwartet, hier die Initiative zu ergreifen und unpraktikable Standards nicht zuzulassen.

Welche Probleme entstehen beim Entwerfen von Ethik-Codes?

Ein Hauptproblem ist die Notwendigkeit, die Sprache sorgfältig zu gebrauchen, damit sie ausdrückt, was die Menschen sagen wollen. Oft gibt es keine wirklich passenden Ausdrücke für das, was vermittelt werden soll, so daß neue Definitionen gefunden werden müssen. Es gibt auch kulturelle Probleme sowohl zwischen den Ländern als auch innerhalb der Länder, wonach verschiedene Personengruppen Sprache auf verschiedene Weise verstehen. Das Übersetzen vergrößert das Problem und stellt die FICE vor besondere Schwierigkeiten, einen international akzeptierten Code zu erstellen.

Es besteht auch die Versuchung, den Jargon zu benutzen, der gegenwärtig das professionelle Denken wiedergibt. Es spricht viel dafür, Ausdrücke zu vermeiden, die nur von der Fachwelt verstanden werden, denn der Code soll von der Öffentlichkeit und den jungen Leuten, die ihn studieren oder anwen-

den wollen, verstanden werden. Gleichwohl gibt es Zeiten, in denen Worte eine spezifische Bedeutung ausdrücken müssen, und es ist unwahrscheinlich, daß jeder Jargon vermieden werden kann.

Diese Probleme können jedoch in sorgfältigen Diskussionen angesprochen werden, und dieser Prozeß trägt dazu bei, ein tieferes Verständnis für die weltweit zu findenden verschiedenen Herangehensweisen an sozialpädagogische Arbeit zu sichern.

Das Hauptproblem beim Entwerfen eines Codes ist wahrscheinlich die Gefahr, daß Standards fixiert und als unveränderlich angenommen werden können. In diesem Falle könnte der Code dazu beitragen, Gedanken zu unterdrücken und rigide zu werden, statt ein flexibles Handwerkszeug zu sein, das den wechselnden Modellen in der Hilfe für Kinder und Jugendliche gerecht wird.

Welche Probleme gibt es für die Umsetzung eines Ethik-Codes?

Wie gut auch immer ein Code ist, er kann nur eine Hilfe für SozialpädagogInnen und Leitungskräfte sein, Lösungen für die ihnen begegnenden Probleme zu finden, wenn er in der Praxis angewendet wird. Jedes Problem unterscheidet sich ein wenig von dem vorhergehenden, und sie können nicht dadurch gelöst werden, daß man den Code wie ein Regelbuch benutzt.

Manchmal kann es einen Konflikt geben zwischen zwei gleich wichtigen Prinzipien. Z.B. müssen die Bedürfnisse der Kinder, um die sich SozialpädagogInnen kümmern, gegen die Bedürfnisse anderer Kinder in ihren Familien abgewogen werden. Oder bestimmte Probleme können nicht gelöst werden, ohne die Vertraulichkeit zu verletzen. Oder es müssen Entscheidungen getroffen werden über konkurrierende Bedürfnisse von KollegInnen und ihrer Kli-

entel; die mutwillige Beschwerde eines Kindes kann z.B. die Laufbahn eines Sozialpädagogen zerstören.

Wenn ernsthafte Konflikte zwischen Prinzipien des Codes bestehen, so ist es oft, weil der Code dort gesellschaftliche Schlüsselfragen berührt. Solche Dilemmata sind sehr schwer zu lösen und erfordern klares Denken und Aufrichtigkeit bei ihrer Bearbeitung. Dies mag zum Beispiel sein, wenn SozialpädagogInnen den Eindruck haben, gesetzliche Bestimmungen beugen zu müssen.

In diesem Punkt bestehen große Unterschiede zwischen den Ländern, abhängig von ihrer Kultur, den gesetzlichen und politischen Bedingungen und dem Professionalisierungsgrad der Sozialpädagogik. In einigen Ländern wird man der Überzeugung sein, daß der Code mit dem nationalen Gesetz übereinstimmen oder auf es gegründet sein sollte. In anderen Ländern mag der Code als ein Instrument betrachtet werden, die Verantwortlichkeiten einer unabhängigen Profession hinsichtlich selbstgesetzter Standards sicherzustellen, und zwar unabhängig von der Macht des Gesetzes und der Sichtweise der Regierung. In manchen Ländern dürften Leute das Gefühl haben, daß sie in Opposition gegen schlechte Gesetze oder eine unrechtmäßige Anwendung des Gesetzes treten zu müssen, um ihre professionelle Integrität zu bewahren und die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen zu befriedigen. Für diesen Fall kann der Ethic-Code die Entscheidungsfähigkeit von SozialpädagogInnen verbessern.

Das größte Problem für einen Code ist jedoch vielleicht, daß er auf ein Regal gestellt und vergessen wird. Seine Aussagen sind, da sie hohe Standards setzen, von großer Bedeutung, und sein Inhalt sollte in regelmäßigen Abständen überprüft werden. So wird man sicher sein, daß er richtige Praxis vermittelt und auf die Ausbildung Einfluß hat.

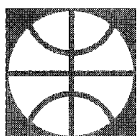
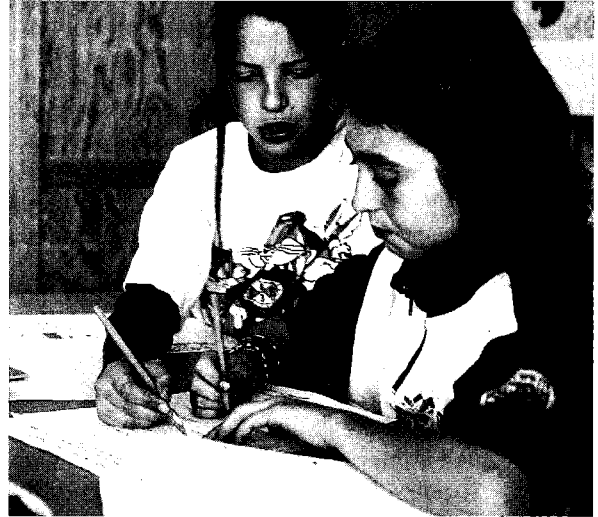


2. Sieben internationale ethische Prinzipien für Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten

Jeder/jede SozialarbeiterIn trägt die fachliche Verantwortung dafür, daß

- 1 jeder junge Mensch als Individuum in seinem eigenen Recht, in seiner Rolle als ein Mitglied seiner Familie und in seiner Rolle als Mitglied der Gemeinde, in der er lebt, geachtet und respektiert wird;
- 2 die Beziehung des Kindes oder Jugendlichen zu Eltern, Verwandten und anderen Mitgliedern der Familie sowie anderen signifikanten Personen unter Berücksichtigung natürlicher Bindungen und gegenseitigem Recht geachtet wird;
- 3 jedes einzelne Kind oder Jugendlicher möglichst gut heranwachsen und sich entwickeln kann, damit seine Anlagen in jeder Hinsicht zur Reife kommen;
- 4 er jedes Kind oder Jugendlichen, für das oder den er Verantwortung trägt, wo möglich, vor Problemen bewahrt und, wo nötig, ihm Schutz anbietet und durch diese Hilfsmaßnahmen den vorhandenen Problemen entgegenwirkt oder sie löst;
- 5 er Informationen angemessen benutzt, indem er den privaten Raum von Kindern/Jugendlichen achtet, Vertraulichkeit, wo nötig, bewahrt, die Rechte von Kindern und jungen Menschen auf Information über Dinge, die sie betreffen, respektiert, und den Mißbrauch von Informationen vermeidet;
- 6 er zu jeder Zeit jeder Form von Diskriminierung, Unterdrückung oder Ausbeutung von Kindern/Jugendlichen entgegentritt und für ihre Rechte einsteht;
- 7 er persönliche und fachliche Integrität bewahrt, Fertigkeiten und Kenntnisse entwickelt, um kompetent arbeiten zu können, daß er mit Kollegen kooperiert, die Qualität der Arbeit überprüft, und zur Entwicklung auf seinem Fachgebiet der Politik und des allgemeinen Bewußtseins auf dem Feld der Sozialpädagogik beiträgt.

Alle anderen Standards für die Sozialpädagogik leiten sich von diesen sieben Bestimmungen ab.



FICE

Fédération Internationale des Communautés Éducatives
Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen
International Federation of Educative Communities

ONG-UNESCO/UNICEF/ECOSOC/CONSEIL D'EUROPE

3. Zusammenstellung eines nationalen Ethik-Codes

Um einen nationalen Ethik-Code vorzubereiten, sind ein paar Fragen zu beantworten. Diese ergeben sich logischerweise auseinander, und wenn sie nicht beantwortet werden, wird der Code in seinen Ergebnissen Schwächen aufweisen. In diesem Abschnitt werden die Fragen gestellt, aber keine Antworten gegeben, da sie für nationale Sektionen aus deren gesetzlichem, kulturellem, ökonomischem und professionellem Zusammenhang bestimmt werden sollten.

1. Wozu braucht man einen Ethik-Code?

Es ist wichtig zu klären, was die nationale Sektion überhaupt erreichen will. Es gibt viele mögliche Konzepte, die von den jeweiligen Umständen in einem Land und seinen derzeitigen sozialpädagogischen Einrichtungen abhängen. Die Inhalte des Codes und die Art der Benutzung wird durch den Stand der Entwicklung der Sozialpädagogik beeinflusst.

Es kann sein, daß vom Code als Lehrmaterial die Schaffung höherer Standards gewünscht wird. Es kann z.B. ein allgemeines Thema sein, wenn es unterschiedliche Ansichten über fachliche Praxis gibt und eine Leitlinie gefragt ist. Arbeitgeber könnten wünschen, vereinbarte Standards festzuschreiben, um eventuell beurteilen zu können, ob ihre Angestellten das angestrebte Niveau erreichen; wenn es so ist, könnten die Gewerkschaften opponieren, weil sie darin ein Risiko für ihre Mitglieder sehen. Im übrigen kann es Mißbrauch mit betreuten Kindern gegeben haben, so daß der Beruf seine Glaubwürdigkeit und sein öffentliches Ansehen wiederherzustellen wünscht.

Welche Ziele auch gemeint sind, sie müssen ausdiskutiert und verdeutlicht werden, wenn der Code die Problembereiche behandeln soll, die von ihm erwartet werden.

2. Für wen ist der Code?

Für welche Gruppen von SozialpädagogInnen ist der Code gedacht? Welche anderen Gruppen können ihn noch verwenden? Ist es beabsichtigt, daß der Code freiwillige ebenso wie bezahlte Mitarbeiter erfassen soll? Welche Gruppen werden bestimmt nicht von ihm erfaßt, vielleicht weil sie ihre eigenen Regularien haben?

Ferner muß man sich über die Zielgruppen klar sein, weil dies den Inhalt und die Sprache des Codes beeinflusst. Die Fragen haben Folgen für den Zuschnitt sozialpädagogischer Berufe – wenn sie als Berufe angesehen werden.

Jedes Land hat seine eigene Gesetzgebung, seine eigenen Institutionen und sein eigenes Ausbildungssystem. In vielen Ländern, aber nicht in allen, gibt es ein formalisiertes System der Anerkennung und Zulassung von SozialpädagogInnen. In einigen Ländern gibt es verschiedene Rechtssysteme in den verschiedenen Teilen des jeweiligen Staates. In einigen Ländern werden SozialpädagogInnen nicht als eigene Berufsgruppe anerkannt. In einigen Entwicklungsländern muß alle Energie in den laufenden Betrieb der Dienste gesteckt werden, so daß die Vorbereitung von Ethik-Codes geringe Priorität hat.

Angesichts dieser Vielfalt ist es wichtig, daß die nationalen Sektionen sich über die Form der sozialpädagogischen Arbeit in ihrem Land Klarheit verschaffen.

3. In welchem Zusammenhang muß der Code entwickelt werden?

Gibt es einen gesetzlichen Rahmen, dem der Code angepaßt werden muß? Wird der Code wohl so gebraucht werden, wie er gemeint ist, wobei die MitarbeiterInnen ihr Einverständnis erklären müssen, daß sie die Spielregeln des Codes einhalten werden? Wird der Code womöglich von Arbeitgebern zur Disziplinierung von Mitarbeitern benutzt?

In einigen Ländern hält man es für nötig, den Ethik-Code für SozialpädagogInnen an Gesetzgebung und Politik anzupassen. In anderen hält man den Unabhängigkeits-Status dieses Berufs für wichtig, so daß kritische Distanz zum Staat möglich ist. Jedes Land muß die eigenen Bedingungen in dieser Hinsicht in Betracht ziehen.

Gibt es andere Berufe auf parallelen oder sich überlappenden Feldern wie Unterricht, Psychologie, Kinderpflege, die schon Codes haben? Wenn ja, müssen die Codes ähnlich oder übereinstimmend sein? Soll man einen identischen Wortlaut gebrauchen, oder sollen die Unterschiede zwischen den Berufen betont werden?





Jedenfalls ist die Situation in jedem Land anders; die gesuchten Antworten müssen den Bedürfnissen und bestehenden Systemen in jedem Land entsprechen.

4. Wer muß an der Entwicklung des Codes beteiligt werden?

Der Entwicklungsprozeß eines Codes muß aus zwei Gründen eine so weit wie möglich gefaßte Anzahl von Personen einschließen:

Erstens: Der Code wird solide begründet, wenn Ansichten und Denkweisen einer großen Zahl von Personen in Betracht gezogen werden, und er wird wirkliche Ergebnisse für die Sozialpädagogik hervorbringen, wenn Leute daran beteiligt sind, die direkt mit Kindern arbeiten.

Zweitens: Die Beteiligung von MitarbeiterInnen der Basis am Prozeß trägt dazu bei, sie von der Bedeutung des Codes und seinen Ergebnissen zu überzeugen. Deshalb schafft der Prozeß selbst professionelles Bewußtsein für Praxis-Standards und ist eine Art Fortbildung.

Welche Mechanismen gibt es für eine umfassende Beratung und dafür, daß man eine Debatte über dieses Thema ins Leben ruft? Welche Rolle kann die nationale Sektion der FICE spielen? Wie werden SozialpädagogInnen selbst am besten beteiligt? Wie werden kindliche und jugendliche Schutzbefohlene am besten zu Rate gezogen, damit ihre Ansichten von der für sie hilfreichsten Praxis berücksichtigt werden? Welches sind die Schlüsselpersonen, die die Akzeptanz des Codes in der Praxis beeinflussen werden?

Diese Fragen müssen sorgfältig betrachtet werden, wenn der Code akzeptiert werden soll, weil es leicht ist, Opposition zu neuen Ideen zu entfachen, wenn einflußreiche Personen ignoriert wurden, gleich ob sie ältere Mitglieder des Berufes sind, Gewerkschaftsführer oder Personen, die die professionellen Medien kontrollieren.

5. Durch welches Verfahren wird der Code vorbereitet?

Man muß von Anfang an über den besten Weg nachdenken, wie der Code vorzubereiten ist.

Welche Phasen werden benötigt? In welcher Phase sollte ein Diskussionsentwurf für eine Gesamtdebatte innerhalb des Berufsfeldes zirkulieren? Wie wird der endgültige Text zustimmungsreif gemacht? Wer wird für Entwurf, Verbreitung und Druck zahlen?

6. Welches Format sollte der Code haben?

Sehr kurze Codes mit nur wenigen Punkten sind denkbar, aber sie könnten zu allgemein sein. Andererseits könnten zu lange Codes nicht gelesen oder benutzt werden. Im Kapitel 1 oben wurde über den Jargon diskutiert und darüber, daß der Gebrauch der Sprache sorgfältig geprüft werden muß. Gibt es

Spezial-Ausdrücke, über die man sich von Anfang an einig sein muß? Gibt es doppeldeutige Ausdrücke, oder solche, denen verschiedene Gruppen verschiedene Bedeutungen geben?

Ebenso wichtig ist das grammatikalische Format des Code, weil von ihm, abhängig vom jeweils normalen Sprachgebrauch, verschiedene Weisungen ausgehen können. Z.B. kann es beschreibend heißen: «Ein Sozialpädagoge tut dies», oder ermahnend: «Ein Sozialpädagoge sollte dies tun», oder auffordernd: «Ein Sozialpädagoge muß dies tun». Die erste Formel stellt fest und erwartet Zustimmung, die zweite ermutigt zum Handeln, während die dritte eine Forderung stellt. Welche Form auch gewählt wird, sie sollte beständig im Code durchgehalten werden.

Solche Dinge sollten zu einem frühen Zeitpunkt geregelt werden, um Mißverständnisse zu vermeiden. Z.B. kann es verschiedene Folgerungen geben, je nachdem, ob man einen Ethik- oder einen Praxis-Code haben will, oder ob ein unterschiedlicher Sprachgebrauch unter SozialpädagogInnen herrscht, selbst wenn sie dasselbe meinen.

7. Zustimmung zum Code

Damit der Code wirksam wird, muß das Planen in Anbetracht des Weges, den er bis zur Fertigstellung, Annahme und Durchführung braucht, zu einem frühen Zeitpunkt einsetzen.

Bevor der Text endgültig angenommen wird, sollte er daraufhin geprüft werden, ob er

- A in sich stimmig ist, da neuere Änderungen sich von früheren Entwürfen unterscheiden könnten;
- B mit der UN-Konvention über die Rechte des Kindes übereinstimmt;
- C mit nationalen Gesetzen und Bestimmungen übereinstimmt (ausgenommen, wenn Nicht-Übereinstimmung durch das Wohl des Kindes gerechtfertigt ist), und
- D mit guter Berufspraxis und den Zielen der FICE übereinstimmt.

Wo Unstimmigkeiten zwischen dem Ethik-Code und einigen anderen Dokumenten (z.B. einem Gesetz) bestehen, kann möglicherweise festgestellt werden, daß der Ethik-Code die beste Praxis repräsentiert, und daß das andere Dokument geändert werden sollte, um Übereinstimmung zu erzielen. Es gibt viele Beispiele in der Geschichte dafür, daß Individuen im Widerspruch zu den Gesetzen nach ihrem Gewissen handeln mußten. Natürlich sollte Übereinstimmung herrschen zwischen Gesetzen, Regeln und öffentlicher Politik einerseits und dem Ethik-Code andererseits, aber es könnte Zeiten geben, in denen Professionelle zu ihrem Code stehen und wegen ihres Standards und der Menschen, denen sie dienen, anderen Forderungen entgegentreten müssen.

Wie will man über den endgültigen Text entscheiden, besonders, wenn es Meinungsunterschiede bei

einigen Abschnitten gibt? Selbstverständlich muß der Prozeß zu einem bestimmten Zeitpunkt zum Ende kommen, wenn der Code je veröffentlicht werden soll; aber wenn es unter den Leuten, die ihn umsetzen sollen, erhebliche Meinungsverschiedenheiten gibt, werden sie seine Wirksamkeit unterminieren. Deshalb sollte man einige Kernsätze etwas länger diskutieren, obwohl letztlich, ungeachtet der Meinungsverschiedenheiten, eine Entscheidung getroffen werden muß.

Auch die Publikation und Verteilung muß bedacht worden, damit der Code überall verfügbar und mit dem Ziel größtmöglicher Wirkung ansprechend angeboten wird.

8. Einführung des Codes

Wie soll der Code eingeführt werden? Man braucht Methoden, um sicherzugehen, daß SozialpädagogInnen vom Code erfahren, daß er von Regierungsstellen und Institutionen, die Dienstleistungen für Kinder/Jugendliche bereit halten, angenommen wird, und daß sein Sinn und seine Bedeutung verstanden werden. Der Code kann gutes Studienmaterial sein, kann in Arbeitstreffen verwandt werden, so daß das gesamte Team sich über die Werte verständigt, zu denen es sich verpflichten will, und er kann Teil der Einführungskurse für Berufsneulinge sein, so daß sie von Anfang an gute fachliche Standards kennenlernen.

Endlich muß ein System begründet werden, das Kommentare und Rückmeldungen sammelt, so daß der Code überarbeitet und, wenn nötig, erweitert werden kann. So wird er ein lebendiges Dokument sein, offen für Verbesserungen und Veränderungen. Die Menschen werden immer Wege zur Verbesserung des Textes finden, wenn dies die bestmögliche Dienstleistung für die von ihnen betreuten Kinder/Jugendlichen verspricht. Ein Verzicht auf kritische Auseinandersetzung gibt eher Anlaß zur Besorgnis als eine fortgesetzte Diskussion.



4. Mögliche Inhalte des nationalen Codes

Dieser Abschnitt soll nationale FICE-Sektionen, die ihren eigenen Code entwerfen wollen, mit Ideen versorgen. Die Liste soll kein im ganzen zu übernehmendes Modell sein, da jedes Land verschiedene Bedürfnisse hat und einige Klauseln für einige Länder geeignet sind, für andere nicht.

Die Stichworte sind zur Strukturierung in sechs Gruppen aufgelistet. Man kann den Inhalt in eine Anzahl von Schritten aufteilen, aber die hier angewandte Struktur stimmt mit den Systemen einiger anderer Länder überein. Sie beginnt mit der persönlichen Verantwortung des/der Sozialpädagogen und verbreitert fortschreitend das Feld der Verantwortlichkeiten. Diese sechs Hauptgruppen sind in einigen Fällen wegen der Menge des Materials in Untergruppen aufgeteilt. Dies sind die sechs Gruppen:

- A Selbstverantwortung
- B Verantwortung für Kinder, Jugendliche und ihre Familien
- C Verantwortung für Kollegen
- D Verantwortung für Arbeitgeber
- E Verantwortung für den Beruf
- F Verantwortung für die Gesellschaft

Die folgenden Stichworte sind zahlreichen Codes entnommen und könnten in einigen Fällen überlappen. In allen Fällen ist folgender Text vorauszusetzen: «Es ist die Verantwortung einer Person, die mit Kindern arbeitet...»

A Selbstverantwortung

Personen, die mit Kindern/Jugendlichen arbeiten, haben Verantwortung gegenüber sich selbst:

1 Fachkompetenz zu erhalten und zu verbessern

- Fertigkeiten, Wissen und Erfahrungen so weit wie möglich zu entwickeln und zu gebrauchen;
- Ausbildungsprogramme zu übernehmen, um fachlich auf der Höhe der Zeit zu sein, Gewohnheiten zu überprüfen und Motivationen zu erneuern;
- Supervision, Beratung und berufliche Bewertung zu akzeptieren, um fortlaufend kompetente Dienstleistung zu garantieren.

2 Standards zu erhalten

- hohen persönlichen Standard und professionelles Verhalten zu bewahren, indem jede Handlung vermieden wird, die den Beruf oder die Institution in Verruf bringen oder das Vertrauen der Öffentlichkeit mindern könnte;

- eine fortlaufende Sicherung der Qualität in den angebotenen Diensten und persönlichen Beziehungen zu verfolgen;
- zu erkennen, wie persönliche Werte, Erfahrungen und Vorurteile persönliche Urteile beeinflussen können;
- solche Verhaltensweisen zu zeigen, die keine unnötigen Angriffspunkte für Klienten und Kollegen bieten;
- sich verlässlich zu verhalten, zum Beispiel pünktlich zu sein, Verpflichtungen zu erfüllen und Dinge gut zu kommunizieren;
- angemessene Grenzen zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen zu wahren;
- zu vermeiden, daß man selbst in eine Position gerät, wo man anfällig ist gegenüber Behauptungen hinsichtlich Fehlverhaltens;
- Beschränkungen in Wissen und Kompetenz einzusehen und alle Pflichten und Verantwortlichkeiten abzulehnen, wenn man sie nicht in adäquater Weise ausführen kann;
- wenn nötig Rat zu suchen;
- dem Gewissen zu folgen, wenn anderes Handeln Unrecht wäre, und einer verantwortlichen Person jeden Gewissenskonflikt mitzuteilen, der sich auf die professionelle Praxis auswirken könnte;
- Geschenke, Begünstigungen oder Gastfreundschaft abzulehnen, die als Beeinflussung interpretiert werden können;
- Professionelle Praxis nicht von wirtschaftlichen Gesichtspunkten beeinflussen zu lassen;
- Sicherzustellen, daß das Wohlergehen der Klientel nicht durch irgendeine Aktivität des Professionellen als Mitglied einer Gruppe oder Organisation gefährdet ist.

3 Körperliche und emotionale Gesundheit zu erhalten

- der eigenen Wertvorstellungen und ihres Einflusses auf die Praxis bewußt zu sein;
- auf eigenes Wachstum und Entwicklungsbedürfnis zu achten;
- körperliche und geistige Gesundheit auf dem erforderlichen Niveau zu erhalten.

- ☐ eine Haltung gegenüber der Arbeit aufrechtzuhalten, die ausgeglichen, optimistisch, geduldig, reif, beherrscht und konstant bei der Problembewältigung ist;
- ☐ den Gebrauch von Drogen oder Alkohol vor oder während der Arbeit zu vermeiden;
- ☐ Sicherheitsstandards einzuhalten durch den Gebrauch von geeigneten Geräten, Kleidern und Verfahren.

B Verantwortung für Kinder, Jugendliche und ihre Familien

Personen, die mit Kindern/Jugendlichen arbeiten, tragen Verantwortung für die Dienste, die sie direkt den Kindern und Jugendlichen in ihrer Obhut oder auch den Familien oder anderen Betreuern von Kinder und Jugendlichen anbieten:

1 Rechte von Kindern und Jugendlichen zu fördern

- ☐ die Rechte von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien anzuerkennen, zu respektieren und zu verteidigen, und zwar sowohl als Individuen als auch als Gruppe von Ratsuchenden;
- ☐ Kinder, Jugendliche und ihre Familien zu befähigen, sich an Lebensentscheidungen zu beteiligen;
- ☐ Selbstbestimmung der Klientel zu pflegen;
- ☐ Kindern und jungen Leuten zu ermöglichen, spielerisch eine Rolle als erwachsene/r BürgerIn zu erlernen;
- ☐ der Klientel über die angebotenen Dienstleistungen Rechenschaft abzulegen;
- ☐ Priorität den Bedürfnissen und Wohlergehen von Kindern und Jugendlichen und deren Familien einzuräumen durch Beratung und Beaufsichtigung von Angeboten;
- ☐ als Verteidiger der Interessen der Klientel tätig zu sein;
- ☐ die Rechte benachteiligter Kinder zu unterstützen, soweit ihre Fähigkeiten es erlauben, an Aktivitäten anderer Kinder teilzunehmen;
- ☐ die Privatsphäre der Klientel zu achten;
- ☐ Diskretion zu bewahren hinsichtlich aller im Laufe des Hilfevorgangs erhaltenen Informationen und sie nur mit Einwilligung des Klienten aufzugeben, oder wenn es vom Gericht verlangt wird, oder wenn ein größeres öffentliches Interesse es rechtfertigt.

2 Das Wohl des Kindes und Jugendlichen als Individuen zu fördern

- ☐ positive und kräftigende Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen in einem angemessenen professionellen Rahmen zu entwickeln;
- ☐ die normale Entwicklung von Kindern und Jugendlichen zu unterstützen;
- ☐ die individuellen Umstände und Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen bei der Hilfeplanung zu berücksichtigen, die ihren psychologischen, sozialen, kulturellen und geistigen Bedürfnissen entsprechen;

- ☐ den Entwicklungsstand, das Verständnis, die Fähigkeit und das Alter von Kindern/Jugendlichen zu berücksichtigen, wenn Angebote entworfen und zur Verfügung gestellt werden;
- ☐ den Bedürfnissen jedes Kindes und Jugendlichen auf einer individuellen Basis nachzukommen;
- ☐ die Dienstleistung auf den gegenwärtigen Kenntnissen auf dem Gebiet kindlicher Entwicklung, verwandter Disziplinen und entsprechend den besonderen Umständen jedes Kindes zu gründen;
- ☐ sichere und gesunde Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die die körperliche, intellektuelle, soziale, emotionale, moralische und geistige Entwicklung sichern können.

3 Klare Grenzen zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen zu sichern

- ☐ sicherzustellen, daß die Klienten die Grenzen zwischen beruflicher und persönlicher Beziehung genau kennen;
- ☐ eine angemessene professionelle Distanz aufrechtzuhalten, die Abhängigkeitsbeziehungen vermeidet, sofern sie nicht Teil eines Erziehungsplanes sind;
- ☐ sich dem Klienten gegenüber angemessen zu verhalten;
- ☐ sexuelle Intimitäten mit Klienten zu vermeiden.
- ☐ Freundschaften zu Kindern und Jugendlichen, mit denen man arbeitet, außerhalb des Dienstes zu vermeiden, welche den KollegInnen nicht bekannt sind;
- ☐ eine Wortwahl zu vermeiden, die unangemessen ist oder mißverstanden werden kann;
- ☐ physische und emotionale Privatheit von Kindern und Jugendlichen respektieren.

4 Mit anderen in der Sorge für Kinder und Jugendliche zusammenzuarbeiten

- ☐ anzuerkennen, daß die Klienten ihren Familien und Gemeinden angehören;
- ☐ die Teilnahme von wichtigen anderen Personen in der Sorge für Kinder und Jugendliche zu erleichtern und in der angemessenen Hilfe partnerschaftlich mit ihnen zusammenzuarbeiten;
- ☐ zur Zusammenarbeit zu ermutigen, wenn die Verantwortung zwischen Professionellen, Kindern und Jugendlichen, ihren Familien und der erweiterten Gemeinde aufgeteilt werden muß;
- ☐ die Familien von betreuten Kindern und Jugendlichen zu unterstützen und die Familienbande erhalten zu helfen;
- ☐ Medikamente zu verabreichen, die von Ärzten für medizinische Zwecke verschrieben wurden, und Rat zu suchen, wenn nötig.

5 Schlechter Jugendhilfe-Praxis entgegenzuwirken

- ☐ die Teilnahme an Praktiken zu vermeiden, die respektlos, erniedrigend, gefährlich, ausbeuterisch, einschüchternd, psychisch oder körperlich schädlich sind;



- ☐ Kinder vor Mißbrauch und Vernachlässigung zu schützen;
- ☐ nicht geeignete Unterbringung von Kindern und Jugendlichen oder die Beendigung von Hilfen zu vermeiden suchen, wenn so etwas aus finanziellen Gründen erfolgt und weniger geeignet ist, auf erkannte Bedürfnisse einzugehen;
- ☐ Mißbrauch und Vernachlässigung von Kindern zu melden, so daß Maßnahmen getroffen werden können;
- ☐ zu vermeiden, daß Hilfesuchende Gesetzesverletzungen begehen, und Komplizenschaft mit dem Hilfesuchenden zu vermeiden, wenn er sich den Folgen seiner illegalen Handlung entziehen will (es sei denn, sie kann als Gewissensangelegenheit gerechtfertigt werden, weil man das Gesetz für falsch hält);
- ☐ zu vermeiden, daß über Verhalten von Kindern und Jugendlichen, das unvernünftig und gefährlich ist, hinweggesehen oder sich beteiligt wird;
- ☐ sicherzustellen, daß der Dienstleistungsbetrieb seine Klientel im Hinblick auf Rasse, Hautfarbe, Ethnie, Nationalität, Abstammung, Alter, Geschlecht, sexuelle Einstellung, Familienstand, Religion, Fähigkeiten und Behinderungen, medizinischen Zustand, politischen Standpunkt oder sozio-ökonomischen Status nicht diskriminiert;
- ☐ zu vermeiden, mit einem Kind oder Jugendlichen Geheimnisse unter Ausschluß von Kollegen zu teilen;
- ☐ die Verwicklungen im Auge zu behalten, die die Beziehung zu einem Kind, anderen Kindern und der Familie in Frage stellen, wenn diese dem Sozialpädagogen Geschenke anbieten.

C Verantwortung gegenüber Kollegen

Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, tragen Verantwortung ihren unmittelbaren KollegInnen und anderen Professionellen gegenüber, mit denen sie im Interesse ihrer Klientel zusammenarbeiten müssen:

1 Gute Praxis zu fördern

- ☐ vertrauensvolle und kooperative Beziehungen zu KollegInnen aufzubauen und zu erhalten;
- ☐ KollegInnen mit Respekt, Höflichkeit, Fairness und Vertrauen zu behandeln;
- ☐ KollegInnen ehrliche Anerkennung ihrer fachlichen Leistung zu gewähren;
- ☐ die Beziehungen von KollegInnen zu Klienten zu respektieren;
- ☐ eine Kultur zu stärken, in der gemeinsam mit anderen KollegInnen auf gute Qualität bei allen Aktivitäten und Beziehungen geachtet wird;
- ☐ als Team-Mitglied zu handeln, das andere Team-Mitglieder in gegenseitiger Hilfe unterstützt, besonders in Krisen;
- ☐ KollegInnen über alle Angelegenheiten, die sie wissen sollten, voll zu informieren;

- ☐ rechtzeitig zu kommunizieren und entsprechende Verpflichtungen gegenüber KollegInnen einzuhalten, indem man durch Brief, Telefon oder andere Medien antwortet;
- ☐ KollegInnen zu helfen, ihre berufliche Kompetenz durch Supervision, Fortbildung und andere Arten der Hilfen zu entwickeln;
- ☐ Vertraulichkeit zu bewahren hinsichtlich der Diskussionen mit KollegInnen über ihre beruflichen Schwierigkeiten, außer wenn es eine übergeordnete Verantwortung für die Klienten gibt;
- ☐ Klienten an KollegInnen oder auch an Mitglieder anderer Berufe zu verweisen, wenn ihre Fertigkeit und ihr Wissen im Interesse des Klienten gefragt ist.

2 Schlechter Praxis entgegenzuwirken

- ☐ die Aufmerksamkeit der KollegInnen auf schlechte Praxis und Nichtbeachtung professioneller Standards zu lenken, damit sie ihre Praxis verbessern;
- ☐ Meinungsverschiedenheiten mit KollegInnen entweder direkt oder innerhalb des Teams zu lösen versuchen;
- ☐ eine verantwortliche Person zu benachrichtigen, wenn es scheint, daß Gesundheit und Sicherheit der KollegInnen in Gefahr sind.

D Verantwortung dem Arbeitgeber gegenüber

Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, tragen Verantwortung gegenüber der gesetzlichen Autorität, einer freiwilligen Körperschaft, einem privaten Organisator oder Unternehmer, der sie beschäftigt:

1 den Arbeitgeber zu unterstützen

- ☐ Vertragsverpflichtungen zu erfüllen;
- ☐ zur Erreichung der professionellen Ziele des Unternehmens beizutragen;
- ☐ dem Unternehmen zur höchsten Qualität in der Dienstleistung zu verhelfen;
- ☐ Loyalität gegenüber dem Unternehmen zu bewahren;
- ☐ klar zu unterscheiden zwischen Äußerungen im Namen des Unternehmens und persönlichen Ansichten und Beurteilungen;
- ☐ zur Entwicklung des Unternehmens beizutragen, damit die Bedürfnisse der Klienten effektiv befriedigt werden.

2 Eine unabhängige fachliche Position innerhalb des Unternehmens einzuhalten

- ☐ zu versuchen sicherzustellen, daß angemessene Hilfsmittel für die Klienten verfügbar sind und die Hilfsmittel gleichmäßig verteilt werden, und eine verantwortliche Person auf Engpässe in der Dienstleistung und den Hilfsquellen aufmerksam zu machen;
- ☐ einer verantwortlichen Person alle Umstände zu

melden, die eine sichere und angemessene Versorgung nicht gewährleisten, oder durch die annehmbare Standards für die Praxis gefährdet sind;

- ▣ jede schlechte Praxis oder unannehmbare Formen der Dienstleistung zu melden, um hohe Standards zu erhalten und den Ruf des Unternehmens zu schützen.

E Verantwortung dem Beruf gegenüber

Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sind verantwortlich für ihren Beruf, und in einigen Ländern wird diese Verantwortlichkeit in den beruflichen und anderen gesetzgebenden Körperschaften, die Standards setzen und den Beruf regulieren, wahrgenommen:

1 Professionelle Standards zu setzen

- ▣ hohe professionelle Praxis-Standards zu fördern, indem neue Arbeitsmethoden für wechselnde Bedürfnisse entwickelt werden;
- ▣ sicherzustellen, daß Verfahren einer fortlaufenden Qualitätssicherung existieren;
- ▣ die Umsetzung des Ethik-Codes zu unterstützen.

2 Professionelle Fertigkeiten und Kenntnisse zu erweitern

- ▣ zur Erweiterung von professionellen Kenntnissen in Theorie und Praxis beizutragen durch Unterstützung von Forschungsprogrammen; dabei sollte darauf geachtet werden, daß die Planung, Durchführung und Veröffentlichung in Übereinstimmung mit bewährten wissenschaftlichen Standards und der Forschungsethik geschieht;
- ▣ Forschungsergebnisse in der Praxis zum Wohle der Klienten anzuwenden;
- ▣ qualitativ anspruchsvolle Programme für professionelle Ausbildung zu entwickeln, die für alle Ebenen derer, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, geeignet sind;
- ▣ von der Arbeit der KollegInnen in anderen Unternehmen und anderen Ländern lernen.

3 Gut funktionierende Arbeitsbeziehungen zu fördern

- ▣ Schiedsspruch oder Vermittlung zu suchen, wenn Konflikte mit Kollegen informell gelöst werden können;
- ▣ schlechte Praxis und Mißbrauch des Ethik-Codes zu melden;
- ▣ zur Entwicklung professioneller Körperschaften und Organisationen beizutragen;
- ▣ Kooperation mit Mitgliedern anderer Berufe zu fördern, wenn dies im Interesse der Klienten liegt;
- ▣ Dienstleistungen zu organisieren, die in erster Linie den Bedürfnissen der Klienten dienen.

F Verantwortung der Gesellschaft gegenüber

Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, tragen gegenüber der Gesellschaft als ganzer Verantwortung, insofern sie dazu beitragen, die zukünftigen Bürger zu erziehen:

1 Informationen zur Verfügung zu stellen und Verständnis zu fördern

- ▣ die Öffentlichkeit über die Bedürfnisse von Personen und über die Dienstleistungen, die ihnen zur Verfügung stehen, zu informieren;
- ▣ für ein positives Image der Persönlichkeit von Kindern und Jugendlichen, die in öffentlicher Erziehung sind, zu sorgen, außerdem dafür, wie auch die Gesellschaft einen Beitrag leisten kann, auf deren Bedürfnisse einzugehen;
- ▣ gegen Vorurteile und Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen in öffentlicher Erziehung vorzugehen;
- ▣ Verständnis zu fördern und die Einsicht zu erleichtern in die Vielfalt der Gesellschaft;
- ▣ bewußte Teilnahme der Öffentlichkeit dafür anzuregen, Sozialpolitik und Organisationen mitzuentwerfen;
- ▣ politisch aktiv zu werden, wo es die Bedürfnisse von Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern notwendig machen.

2 die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen im Kontext der grösseren Gesellschaft zu befriedigen

- ▣ Dienstleistungen für Personen zur Verfügung zu stellen, die Bedürfnisse im Hinblick auf die Gemeinde haben;
- ▣ die Integration von Kindern und Jugendlichen in ihrem Sozialraum und in der Gesellschaft insgesamt zu fördern, damit sie vollständig eine Rolle als verantwortliche erwachsene Bürger einnehmen können;
- ▣ an einem erweiterten Wissen über Kinderrechte zu arbeiten;
- ▣ Politiker und Gesetze zu unterstützen, die dem Wohl von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien dienen, und gegen die, die das nicht tun, zu opponieren oder sie zu ändern suchen;
- ▣ die Menschenrechte insgesamt zu achten. ■

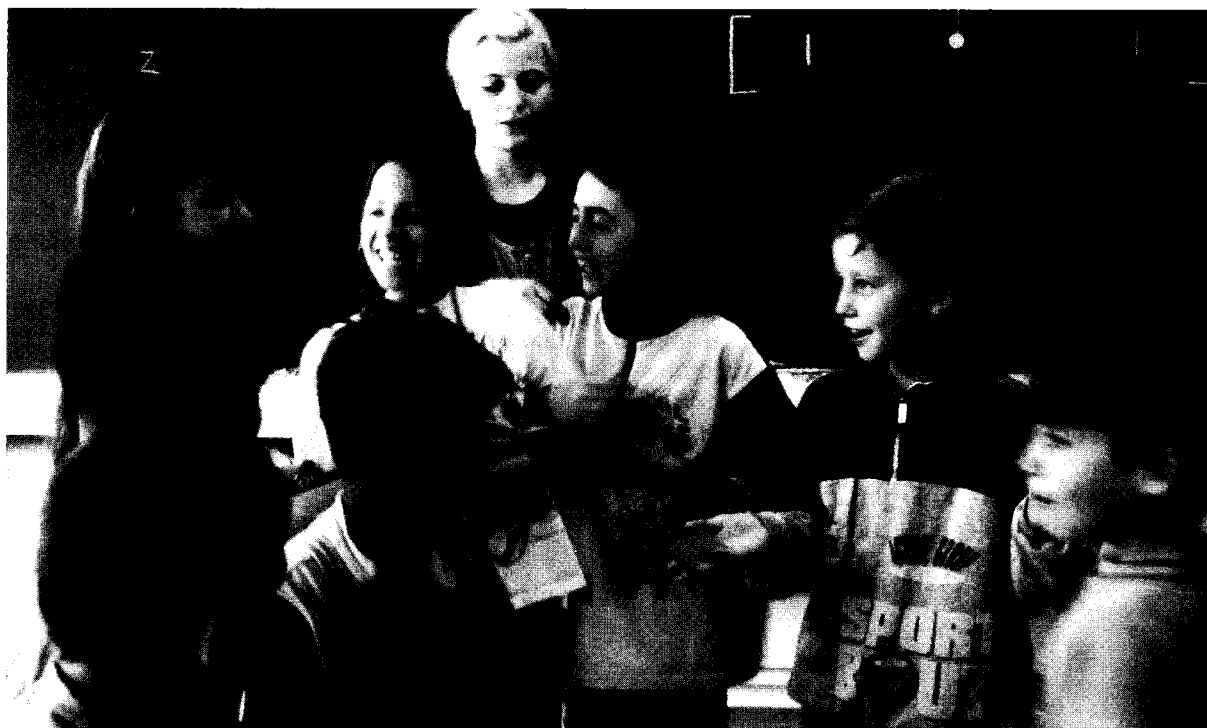


Un code déontologique pour les professionnels travaillant avec des enfants et des jeunes

1. Préambule: Introduction au code

Qu'est-ce qu'un code de déontologie ?

Un code de déontologie décrit les normes de la pratique professionnelle du groupe de personnes auquel il se réfère. Les codes de déontologie sont considérés comme étant un des indicateurs de qualité d'une profession déterminée. Comme les membres de cette profession se trouvent souvent dans des positions dirigeantes, – peut-être à cause de leurs connaissances spécifiques ou parce que leur profession a été dotée de pouvoirs par la loi, – et que les gens à qui s'adresse leur activité dépendent de leur compétence et de leur intégrité, les membres de la profession doivent être au service de leur clientèle et ne pas abuser de leur position dominante.



Les codes déontologiques définissent les normes des pratiques des membres d'une profession et par conséquent, ils sont souvent connus comme Codes de la Pratique Professionnelle. Les codes sont souvent basés sur les principes généraux valables pour la pratique professionnelle. Lorsqu'ils sont formulés d'une manière trop vague et trop générale, leur valeur se trouve amoindrie. Pour cela, il est important que les codes soient spécifiques pour les professions auxquelles ils se rapportent, capables d'être mis en œuvre et vérifiables par la pratique de sorte que leur application soit visible, contrôlable et puisse être évaluée.

Pourquoi un code de déontologie dans le secteur socio-éducatif?

Il y a quatre raisons importantes pour avoir un code de déontologie:

- 1 **Les codes définissent les objectifs généraux de la profession**, les idéaux auxquels aspire le travail dans le secteur socio-éducatif, et montrent ainsi la voie à suivre. Même si les objectifs décrits semblent être idéalistes et décrivent un état difficile à atteindre dans la pratique de tous les jours, ils représentent un contexte de référence décrit dans d'autres règlements.

- 2 Les codes peuvent décrire de bonnes normes de conduite professionnelle dépassant le minimum mais réalisables dans la pratique quotidienne. Ainsi, ils peuvent servir comme base d'orientation définissant d'une façon réaliste les normes que les professionnels du secteur socio-éducatif sont supposés respecter.
- 3 Les codes définissent les normes minimales de conduite professionnelle considérées comme acceptables et qui doivent être respectés par chaque professionnel pour que son travail soit qualifié comme au moins satisfaisant et pour qu'il puisse continuer de travailler dans la profession. Les codes peuvent être considérés comme étant des règlements d'ordre ou peuvent être utilisés pour motiver des sanctions disciplinaires si les normes de conduite minimales ne sont pas respectées.
- 4 Le processus d'élaboration d'un code déontologique invite les professionnels du secteur socio-éducatif à réfléchir sur les objectifs de leur travail. Dans certains pays, il y a une tendance à codifier à l'extrême les conduites professionnelles par des règlements écrits tandis que dans d'autres pays, les conflits sont gérés par la discussion et le dialogue avec un minimum de textes de référence. Quelle que soit la pratique à un endroit donné, le processus d'élaboration d'un code invite les participants à réfléchir sur la manière dont ils désirent atteindre leurs objectifs.

Mais la raison principale pour l'établissement d'un code déontologique qui se retrouve dans les quatre arguments cités plus haut est de promouvoir les meilleurs services possibles à l'attention d'enfants et d'adolescents. L'ultime vérification de leur efficacité est l'impact qu'il ont sur les pratiques professionnelles.

Un code de déontologie pour le secteur socio-éducatif doit donc respecter les besoins et les droits des enfants et de leurs familles et définir la meilleure façon de pourvoir à leurs besoins. Les codes doivent définir les raisons pourquoi il est important de travailler dans l'intérêt supérieur de l'enfant et renforcer la motivation chez les professionnels de fournir un travail de bonne qualité. Il doit renforcer leur système de valeurs qui comprend le respect de l'enfant et des sa famille ainsi que le souci d'être à leur service.

Quel est le meilleur code?

Au cours des années passées, un certain nombre de sections de la FICE ont établi des codes de déontologie sur la base des besoins articulés par leurs membres ou d'autres instances. Ces codes reflètent l'esprit de l'endroit et de l'époque où ils ont été produits. Aucun de ces codes n'a la prétention d'être le meilleur ou d'avoir une portée internationale, mais on apprend beaucoup de choses de chacun d'eux.

La raison pour laquelle aucun n'est un code idéal n'est pas à chercher dans la façon dont ils ont été élaborés. En fait, la recherche de normes de conduite est un processus permanent, On peut toujours améliorer notre pratique mais aussi la réflexion sur la pratique et la manière dont nous la décrivons dans nos codes déontologiques.

Le processus même de l'élaboration d'un code nous révèle des lacunes dans notre pratique professionnelle ou des aspects de notre travail qui doivent être améliorés et nous sensibilise d'avantage pour les besoins des enfants. On peut dire que dans l'état actuel du développement des professions du secteur socio-éducatif que le processus de l'élaboration d'un code a plus d'importance que le code lui-même parce qu'il nous aide à développer la réflexion sur notre travail.

En effet, aucun code, aussi parfait qu'il soit, ne peut jamais être considéré comme définitif. Il y a toujours des possibilités de le perfectionner ou de repenser certains aspects à la lueur des changements paradigmatiques dus à l'évolution de la société.

Qui est responsable pour l'élaboration d'un code déontologique?

Pour qu'un code soit respecté, il doit être le produit de tous les professionnels actifs dans le secteur respectif. Les idées et valeurs implicites du code doivent être comprises et assimilées, pour qu'elles puissent être respectés dans la pratique quotidienne. Un code ne doit pas être considéré comme un ensemble de règles de conduite imposé par d'autres personnes, mais les professionnels doivent le considérer comme le produit de leurs propres réflexions. Si les idées exprimées dans le code ne sont pas acceptés de cette manière, une discussion sur le code est nécessaire pour s'assurer que le code exprime ce que les professionnels en fonction pensent et font.

Si par exemple, les acteurs d'une profession ne peuvent pas se mettre d'accord sur des normes de conduite minimales, les discussions doivent se prolonger jusqu'à ce qu'un compromis soit trouvé. Dans ce processus d'élaboration, les enjeux doivent être bien compris par tous les partenaires, les problèmes du secteur socio-éducatif doivent être présentés de façon à être compris par un public plus large et les solutions adoptées doivent reposer sur une base large et solide.

Dans le cas idéal, les professionnels devraient se sentir tellement dévoués à leur déontologie professionnelle qu'aucune réglementation formelle ne soit nécessaire. En pratique, ils semble néanmoins nécessaire d'assurer l'application d'un code déontologique par la voie législative. L'approche ne sera pas identique d'un pays à un autre et dépendra principalement des systèmes en vigueur réglant l'exercice d'une profession. Les organisations professionnelles doivent



veiller à ce qu'on ne leur impose pas des normes qui ne peuvent pas être réalisées.

Quels sont les problèmes lors de l'élaboration d'un code déontologique?

Un des problèmes majeurs lors de l'élaboration d'un code déontologique est l'emploi judicieux d'un langage compréhensible et clair. Souvent, il n'y a pas de termes appropriés pour désigner les concepts qui entrent dans la communication et de nouveaux termes doivent être créés. Il y a également des problèmes de communication interculturelle entre certains pays et également à l'intérieur d'un même pays qui produisent des malentendus. Les problèmes de traduction s'ajoutent à cette problématique et ne facilitent pas la tâche de la FICE d'établir un code déontologique acceptable sur le plan international.

Il y a également la tendance d'utiliser un jargon à la mode. Il est absolument nécessaire d'éviter l'utilisation de mots qui ne sont compris que par les professionnels eux-mêmes parce que les codes sont supposés être compris par un public plus large et étudiés par les enfants et les jeunes pour en faire un usage approprié. Il est cependant difficile d'éviter toute terminologie professionnelle comme certains termes ont une signification spécifique indispensable à l'élaboration d'un texte clair et précis.

Ces problèmes peuvent être résolus par une discussion intensive qui conduira à une compréhension plus approfondie des différentes approches méthodologiques dans le secteur socio-éducatif sur le plan national et international.

Le plus grand problème inhérent aux codes de déontologie est que les normes établies soient considérées comme définitives et immuables. Dans ce cas, le code perd sa qualité d'instrument souple au service de pratiques professionnelles variables dans des contextes qui évoluent.

Quels sont les problèmes lors de la mise en œuvre d'un code de déontologie ?

Pour être efficace lors de la solution de problèmes rencontrés dans l'exercice des professions socio-éducatives, les codes de déontologie doivent être mis en œuvre sur le terrain. Chaque problème auquel on fait face est légèrement différent de ceux qu'on a rencontrés avant et ne peut être résolu en utilisant le code déontologique comme un livre de recettes.

Il peut y avoir un conflit entre deux principes qui sont d'importance égale. Les intérêts d'un enfant en placement doivent éventuellement être protégés contre les intérêts de sa famille. Il est parfois difficile de résoudre des problèmes sans partager des confidences et rompre ainsi son secret professionnel. Des positions doivent parfois être prises à l'encontre des besoins des collègues de travail et des enfants pour lesquels ils travaillent; une plainte malveillante d'un

enfant à l'égard d'un éducateur peut par exemple ruiner la carrière professionnelle de ce dernier.

Il y a souvent des conflits entre différents principes du code si celui-ci touche les questions fondamentales qui se posent pour la société. De tels dilemmes sont difficiles à résoudre et il faut des idées claires dans une démarche honnête. Ceci est par exemple le cas dans des situations où les éducateurs pensent que les lois existantes doivent être contournées.

Sur ce point, il y a des différences significatives entre les différents pays en fonction de leurs cultures, des circonstances légales et politiques et l'état de développement de la profession. Dans un premier groupe de pays, on pensera peut-être que le code doit être basé sur les lois en vigueur. Dans d'autres pays, le code sera plutôt considéré comme une façon d'assumer les responsabilités d'une profession indépendante par rapport aux normes qu'elle s'est fixées elle-même, en indépendance du pouvoir et des opinions du gouvernement. Dans un troisième groupe de pays, les professionnels sont peut-être d'avis qu'il faut faire face à des mauvaises lois ou une mauvaise application des lois existantes dans le souci de maintenir leur identité professionnelle et de mieux pourvoir aux besoins des enfants et des jeunes. Dans de telles circonstances, le code peut renforcer la détermination des éducateurs de faire face à des situations difficiles.

Le cas peut se présenter où les éducateurs ont le sentiment qu'ils ne peuvent pas accepter certains aspects d'une culture établie ou traditionnelle à cause des répercussions négatives sur les enfants. Quelques exemples récents sont les campagnes contre le châtiment corporel, la circoncision des filles et le travail des enfants. De telles campagnes peuvent donner lieu à des discussions venimeuses et les éducateurs doivent faire preuve d'une démarche saine et mûrement réfléchie lorsqu'ils mettent en question les traditions culturelles d'une communauté.

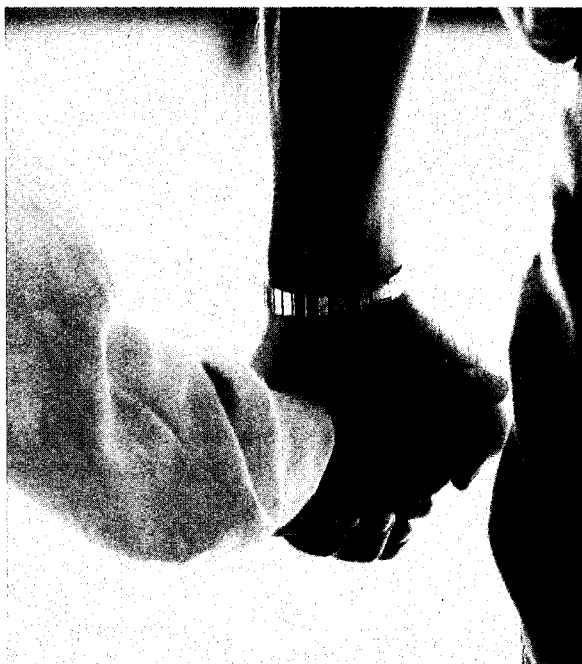
Mais le plus grand malheur auquel un code de déontologie doit faire face est celui de l'oubli. Les problèmes auxquels il s'adresse et les normes qu'il définit sont tellement importants qu'il mériterait une révision régulière pour assurer la réflexion permanente sur les exemples de bonne pratique et l'enrichissement de la formation des professionnels, qui en résulte.

2. Sept principes déontologiques universels pour les professionnels travaillant avec les enfants et les jeunes

Au niveau professionnel, toute personne travaillant dans le secteur socio-éducatif doit:

- 1 valoriser et respecter tout enfant ou jeune comme un individu à part entière dans sa position par rapport à sa famille et par rapport à son rôle dans la communauté où il vit
- 2 respecter les relations de l'enfant ou du jeune avec ses parents, sa fratrie et les autres membres de sa famille ainsi que d'autres personnes importantes en tenant compte de sa position spécifique, de ses droits et de ses devoirs
- 3 favoriser le développement harmonieux et l'épanouissement complet de la personnalité de chaque enfant et jeune pour lui permettre de réaliser ses potentialités dans tous les domaines possibles
- 4 aider chaque enfant et jeune pour lequel elle assume des responsabilités de prévenir des problèmes là où c'est possible, de le protéger là où c'est nécessaire et de l'aider pour résoudre les problèmes qui se posent
- 5 faire un usage approprié des informations dont elle dispose dans le respect de la vie privée de l'enfant ou du jeune et de son droit aux informations qui le concernent ainsi que et de respecter le secret professionnel où c'est nécessaire
- 6 s'opposer à tout moment à toute forme de discrimination, oppression ou exploitation d'enfants et de jeunes et respecter leurs droits
- 7 maintenir son intégrité personnelle et professionnelle, développer des connaissances et des techniques propices à sa pratique professionnelle, travailler avec ses collègues dans un esprit d'équipe, d'évaluer la qualité de son travail et contribuer au développement du secteur socio-éducatif au niveau des idées, des prestations et de la politique

Tous les autres comportements dont doivent faire preuve les professionnels du secteur socio-éducatif peuvent être déduits de ces sept principes.



FICE

Fédération Internationale des Communautés Educatives
Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen
International Federation of Educative Communities

ONG-UNESCO/UNICEF/ECOSOC/CONSEIL D'EUROPE

3. Etablir un code de déontologie national

Pour préparer un code de déontologie national, il est nécessaire de répondre à un certain nombre de questions qui forment une suite logique. Si on ne trouve pas de réponse à certaines questions, le résultat ne sera pas satisfaisant. Dans ce chapitre, les questions sont posées mais les réponses doivent être fournies par les sections nationales en fonction des données législatives, culturelles, économiques et professionnelles de chaque pays.

1. A quoi sert le code déontologique?

Pourquoi a-t-on besoin d'un code? Il est important de connaître les intentions des sections nationales dès le départ. Il peut y avoir des raisons très différentes en fonction de la situation dans chaque pays dans le domaine socio-éducatif. En particulier, l'usage qui sera fait du code et son contenu dépendent en large partie de l'état de développement des professions socio-éducatives.

Il se peut qu'il y ait une intention d'améliorer les pratiques professionnelles en utilisant le code comme une série de critères de référence. Il peut y avoir des vues divergentes sur certaines pratiques professionnelles et un besoin d'orientation. Les employeurs pourraient articuler un besoin de définir des critères pour juger le niveau de performance de leur personnel; dans ce cas il pourrait y avoir opposition des syndicats qui définiront le code comme un instrument servant à discipliner leurs membres. Le code pourrait également être établi pour rétablir la renommée d'une profession suite à des scandales dans le secteur socio-éducatif.

Parfois il est possible que les professionnels se voient obligés de mettre en question des valeurs culturelles établies à cause des préjudices causés à l'enfance. Des campagnes récentes contre les punition corporelles, la circoncision des jeunes filles et le travail des enfants en témoignent. Ces campagnes peuvent être très contestées et il faut que les professionnels puissent se référer à un code déontologique bien établi pour mettre en question les traditions de la communauté.

Quels que soient les buts, ils doivent être discutés sur une base très large et formulés d'une manière explicite pour aider le code à donner des réponses aux problèmes soulevés.

2. A qui sert le code déontologique?

Quelles sont les professions du secteur socio-éducatif visées par le code? A quelles autres catégories de

professions pourrait-il s'appliquer? S'adressera-t-il aussi bien à des bénévoles qu'à des professionnels rémunérés? Quels groupes ne seront définitivement pas visés par le code, peut-être parce qu'ils ont déjà leurs propres codes ou réglementations?

Il faut donc définir clairement le groupe cible. Ceci va avoir une influence certaine sur le contenu du code et sur le langage utilisé. Des réponses à ces questions dépendra également l'image publique des professions du secteur socio-éducatif.

Chaque pays a sa propre législation, ses propres structures et son propre système de formation dans le secteur socio-éducatif. Dans la plupart des pays, la formation et l'emploi des professionnels sont strictement régularisés. Dans certains pays, les systèmes varient d'une région à l'autre et dans quelques pays, certaines professions du secteur ne sont pas reconnues en tant que telles. Dans quelques pays en développement, les énergies doivent être dépensées pour maintenir le fonctionnement des services et les préoccupations déontologiques n'ont pas de place.

Face à cette variété de situations, les sections nationales doivent définir clairement les besoins propres à leurs pays.

3. Dans quel contexte le code doit-il être développé?

Y a-t-il un cadre légal pour le code? Le code sera-t-il utilisé comme une partie du contrat de travail obligeant le personnel socio-éducatif à le respecter? Le code pourra-t-il être utilisé par les employeurs pour prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des employés?

Dans quelques pays, le code est supposé correspondre à la législation et à la politique gouvernementale dans le secteur socio-éducatif. Dans d'autres, l'indépendance de la profession reste primordiale et le code donne la possibilité de positions critiques par rapport à la

politique. Chaque pays doit définir ses priorités à cet égard.

Y a-t-il d'autres professions travaillant dans le même secteur dans des domaines parallèles ou tangents tels que l'enseignement, la psychologie ou les professions de santé qui ont déjà leur code déontologique. Si tel est le cas, est-ce que les codes doivent avoir un contenu semblable ou complémentaire? Faut-il utiliser une terminologie commune ou accentuer les différences entre les professions par des terminologies spécifiques?

Encore une fois, la situation ne va pas être la même dans les différents pays et les réponses à ces questions doivent correspondre aux besoins spécifiques.

4. Qui doit être impliqué dans le développement d'un code?

Le processus d'élaboration d'un code de déontologie doit impliquer le plus grand nombre de personnes possible pour deux raisons.

Premièrement, le code sera largement accepté si les avis d'un grand nombre de personnes ont été pris en considération et il reflétera les préoccupations importantes des professionnels du secteur socio-éducatif si les avis des personnes travaillant sur le terrain sont incorporés.

Deuxièmement, l'implication des professionnels dans le processus d'élaboration les persuadera de l'importance du code et des problèmes soulevés. Le processus lui-même aidera donc à les sensibiliser pour les normes de bonne pratique et peut être considéré comme une espèce de formation continue.

Quelles possibilités existent pour enrôler un grand nombre de personnes dans le processus d'élaboration d'un code? Quel rôle les sections nationales de la FICE peuvent-elles jouer? Comment les professionnels sont-ils impliqués? Comment peut-on incorporer les avis des enfants et des jeunes bénéficiant de mesures socio-éducatives pour pouvoir respecter leurs points de vue? Quelles seront les figures clés qui influenceront la mise en œuvre pratique du code?

Ces questions doivent être prises en considération pour être sûr que le code soit accepté. On peut facilement créer de l'opposition contre de nouvelles idées, si p. ex. les «anciens» de la profession, les syndicalistes et les journalistes de la presse spécialisée sont ignorés.

5. Quelle procédure faut-il suivre lors de l'élaboration du code?

Avant de commencer le travail, il faut réfléchir sur la meilleure manière de procéder.

Quelles étapes doivent être prévues? A quel moment doit-on faire circuler une première version pour les discussions à la base? Comment le texte final va-t-il être agréé et légalisé? Qui se chargera des frais

pour la préparation, la diffusion et l'impression des textes?

6. Quel sera l'aspect final du code?

Il est possible d'avoir des codes très succincts avec seulement quelques paragraphes, mais ceux-ci risquent d'être trop général. De l'autre côté, si les textes sont trop longs, ils courent le risque de ne pas être lus et utilisés.

La question du langage utilisé a déjà été évoquée dans ce texte. Il faut attacher beaucoup d'importance à cette question. Y a-t-il p. ex. des termes qui nécessitent une définition dès le départ? Y a-t-il des termes ambigus ou qui sont utilisés d'une manière différente par certains groupes de professionnels?

Il est également nécessaire de définir le langage dans lequel le code sera rédigé. Les messages seront interprétés différemment si la forme verbale utilisée est descriptive: «l'éducateur fait ceci», exhortative: «l'éducateur devrait faire ceci» ou impérative: «l'éducateur doit faire ceci. Dans le premier cas, on fait un constat avec la supposition que tout le monde sera d'accord, dans le deuxième cas, on encourage les gens à agir d'une certaine manière et dans le troisième cas on dit aux gens ce qu'il faut faire. Si on se décide pour une de ces alternatives, il faut veiller à rédiger le code dans un même style du début à la fin.

Pour éviter la confusion et les malentendus, il faut prendre une décision dès le début des travaux.

7. La reconnaissance du code

Si le code doit être efficace, il faut penser très tôt à la manière dont il va être finalisé, adopté et mis en œuvre.

Avant de rédiger la version définitive, il est important de vérifier si le code

- A est consistant par rapport à lui-même, comme des amendements introduits au cours des discussions peuvent apporter des changements par rapport aux versions initiales
- B est compatible avec la Convention des Nations Unies relative aux Droits de l'Enfant
- C est compatible avec les lois et règlements nationaux (sauf pour le cas où il y a incompatibilité entre les lois et l'intérêt supérieur de l'enfant)
- D est compatible avec les bonnes pratiques professionnelles et la politique de la FICE

Il peut arriver qu'il y ait incompatibilité entre les exigences du code et des documents existants (lois, règlements ...). Dans ce cas, il faut vérifier si le code reflète la bonne pratique professionnelle et que le cas échéant c'est la loi ou le règlement en question qui doivent être changés. Il y a eu beaucoup de situations dans l'histoire où des individus, obéissant seulement à leur conscience, ont du faire opposition aux lois en vigueur. Bien sûr, dans le cas idéal, les



lois, règlements et politiques d'un côté sont compatibles avec les codes de déontologie de l'autre côté. Mais parfois, les professionnels doivent s'opposer à certaines exigences dans l'intérêt de leur profession et des personnes pour lesquelles ils travaillent.

Quels mécanismes ont été prévus pour prendre une décision sur le texte final, surtout pour le cas où il y aurait des divergences de vue sur différentes sections du code? Le processus doit se terminer à un certain moment si le code doit être publié, mais s'il y a des divergences de vue fondamentales entre différents groupes de personnes, son efficacité va souffrir. Les questions délicates doivent donc être discutées plus intensivement pour aboutir à une décision, même si des divergences subsistent.

Il faut également prévoir une présentation attractive du code, une publication et une distribution très large pour assurer un impact maximal.

8. Mise en œuvre du code

Comment faut-il procéder à la mise en œuvre du code? Il faut s'assurer que les professionnels sont confrontés au code pendant leur formation, qu'il soit adopté par les ministères et organismes qui délivrent des services aux enfants et aux jeunes et que

son message soit clair et compréhensible. Le code pourrait être utilisé comme matériel didactique au cours de la formation initiale pour confronter les étudiants aux normes de bonne pratique dès le début et lors des réunions d'équipes pour trouver un consensus entre les membres sur les valeurs à adopter.

Finalement, des mécanismes doivent être mis en place pour recueillir les commentaires et réactions sur le code et assurer par cela sa mise à jour et adaptation permanente aux exigences de la profession. Si les professionnels ont le souhait de donner les meilleures prestations possibles aux enfants et aux jeunes, il se présente toujours une occasion de revoir et d'améliorer le texte. Une raison de s'inquiéter serait plutôt l'absence de commentaires que les critiques et discussions continues.



4. Contenus possibles d'un code national

Cette partie est destinée aux sections de la FICE qui désirent établir leur propre code de déontologie. La liste n'est pas un modèle qui doit être repris tel quel comme les besoins diffèrent d'un pays à l'autre et que certaines clauses s'adaptent bien à un pays donné mais pas à un autre.

Les paragraphes sont regroupées en six chapitres pour structurer un peu le texte. Il est possible de subdiviser le code d'une autre manière mais la structure proposée est déjà un reflet de codes en vigueur dans certains pays. Cette structure part des responsabilités individuelles de chaque professionnel en élargissant progressivement le champ d'application. Les six chapitres sont subdivisés en sous-chapitres où se trouvent un grand nombre de suggestions.

Les six chapitres sont les suivants:

- A Responsabilité envers soi-même
- B Responsabilité envers les enfants, les jeunes et leurs familles
- C Responsabilité envers les collègues
- D Responsabilité envers les employeurs
- E Responsabilité envers la profession
- F Responsabilité envers la société

Les paragraphes énumérés en bas ont été tirés d'un grand nombre de codes et on peut constater une certaine redondance. Dans tous les cas, les paragraphes sont supposés commencer par la phrase: «Une personne qui travaille avec des enfants et des jeunes a la responsabilité de ...»

A. Responsabilité envers soi-même

Les personnes travaillant avec des enfants et des jeunes ont la responsabilité envers eux-mêmes:

1. de maintenir et perfectionner leur compétence professionnelle

- de développer et d'utiliser leurs compétences, leur expérience et leur savoir d'une manière aussi complète que possible
- de suivre des formations pour être toujours bien informé sur des développements actuels dans la

profession, de réexaminer ses approches et de renouveler sa motivation

- ▣ d'accepter la supervision, les conseils et l'évaluation dans un esprit d'amélioration permanente des prestations

2. de préserver les normes

- ▣ de préserver les normes de bonne conduite professionnelle, d'éviter tout acte qui mettrait le discredit sur la profession, l'institution ou le service et diminuerait la confiance des usagers
- ▣ de garantir la continuité dans la qualité des services offerts et les relations personnelles avec les enfants
- ▣ de reconnaître que les valeurs, opinions et expériences personnelles peuvent avoir une influence sur les jugements
- ▣ d'adopter des attitudes et un style personnel qui ne blesse pas les collègues et usagers
- ▣ de se comporter d'une manière fiable en étant ponctuel, en remplissant ses devoirs et en assurant une communication correcte
- ▣ de respecter les limites entre les relations privées et professionnelles
- ▣ d'éviter de se mettre dans une position qui attire les accusations de mauvaise conduite
- ▣ d'être conscient de ses limites en connaissances et compétences et de refuser toute responsabilité dans le cas où elle ne peut pas être assumée d'une manière sûre et compétente
- ▣ de chercher conseil si c'est nécessaire
- ▣ de suivre sa conscience dans des cas douteux et de faire un rapport à une personne responsable sur des objections de conscience qui peuvent influencer la pratique professionnelle
- ▣ de refuser tout cadeau, faveur ou hospitalité qui pourrait être considéré comme tentative de corruption
- ▣ de s'assurer que la pratique professionnelle ne soit pas influencée par des considérations commerciales
- ▣ de s'assurer que le bien-être de l'utilisateur n'est pas mis en question par les activités du professionnel comme militant d'un groupe ou d'une organisation

3. de préserver le bien-être physique et affectif

- ▣ d'être conscient de son propre système de valeurs et de son influence sur la pratique d'être conscient du développement de sa personnalité et du besoin de perfectionnement
- ▣ de maintenir sa forme physique et intellectuelle pour être disponible pour les usagers
- ▣ de garder une attitude de travail marquée par l'équilibre, l'optimisme, la patience, la maturité et la maîtrise de soi
- ▣ d'éviter la consommation d'alcool ou de drogues avant ou pendant le travail
- ▣ de respecter la sécurité au lieu de travail en utilisant des outils, des vêtements et des procédures appropriées

B. Responsabilité envers les enfants, les jeunes et leurs familles

Les personnes qui travaillent avec les enfants, les jeunes et leurs familles ont une responsabilité pour les

services qu'ils offrent directement aux enfants et aux jeunes ainsi que pour les services qu'ils offrent aux familles et autres professionnels impliqués:

1. de promouvoir les droits des enfants et des jeunes

- ▣ de reconnaître, de respecter et de promouvoir les droits des enfants, des jeunes et de leurs familles en tant qu'individus et usagers des services qu'ils offrent
- ▣ d'impliquer les enfants, les jeunes et leurs familles dans toutes les décisions qui les concernent
- ▣ de favoriser la détermination des usagers de prendre en main leur problèmes eux-mêmes
- ▣ de faciliter aux enfants et aux jeunes l'apprentissage du rôle d'adulte
- ▣ d'être en mesure de justifier les services proposés aux usagers
- ▣ d'accorder la priorité aux besoins et au bien-être des enfants et de leurs familles dans lors de la conception et l'application de programmes d'aide
- ▣ d'agir comme défenseur des intérêts des usagers
- ▣ de défendre le droit des enfants handicapés à une participation aussi complète que possible aux activités des autres enfants
- ▣ de respecter la vie privée des usagers
- ▣ de respecter le secret professionnel en ce qui concerne les renseignements obtenus dans l'exercice de leur fonction et de diffuser ces informations seulement avec l'accord des concernés lors d'une procédure judiciaire ou lorsque l'intérêt public l'exige

2. de promouvoir le bien-être des enfants et des jeunes en tant qu'individus

- ▣ de développer des relations positives et stimulantes avec les enfants et les jeunes dans un cadre professionnel adéquat
- ▣ de favoriser le développement des enfants et des jeunes pour leur permettre l'épanouissement complet de leur personnalité
- ▣ de respecter les circonstances particulières et les besoins psychologiques, sociaux, culturels et spirituels des enfants et des jeunes lors de la mise en place de programmes qui leurs sont destinés
- ▣ de respecter l'état de développement, la capacité de discernement et l'âge des enfants et des jeunes lors du développement ou lors de la mise en place de programmes qui leurs sont destinés
- ▣ d'évaluer et de satisfaire les besoins de chaque enfant et jeune sur une base individuelle
- ▣ de baser les prestations données sur les informations actuelles disponibles dans le domaine du développement de l'enfant et sur la situation particulière de chaque enfant
- ▣ de créer et de maintenir une atmosphère qui favorise le développement physique, intellectuel, social, émotionnel, moral et spirituel de l'enfant.

3. de tracer des limites très nettes entre les relations professionnelles et privées

- ▣ d'assurer que les utilisateurs des services comprennent clairement les limites entre relations personnelles et professionnelles

- de garder une distance professionnelle adéquate pour éviter des relations de dépendance sauf si elles font partie d'un plan d'aide individuel
- d'avoir une approche décente par rapport aux usagers
- d'éviter l'intimité sexuelle avec les usagers
- d'éviter les relations amicales avec des enfants du groupe en dehors du temps de travail et dont les collègues n'ont pas connaissance
- d'utiliser un langage inconvenable ou favorisant les malentendus
- de respecter l'intégrité psychique et émotionnelle des enfants et des jeunes

4. de coopérer avec d'autres personnes pour pourvoir aux besoins des enfants et des jeunes

- de reconnaître l'appartenance de l'utilisateur à sa famille et à sa communauté
- de faciliter la participation de personnes importantes de l'entourage de l'enfant et du jeune dans les prestations qui leurs sont destinées en favorisant le partenariat et en les aidant là où il est nécessaire
- d'encourager la collaboration en partageant les responsabilités entre professionnels, enfants et jeunes, leurs familles et leur entourage
- de supporter les familles des enfants et des jeunes en leur donnant les moyens de maintenir leurs relations familiales
- de donner des médicaments aux enfants et aux jeunes seulement dans le cas d'une prescription médicale conforme aux règles de l'art et seulement à des fins médicales en demandant conseil si c'est nécessaire

5. de faire face à des mauvaises pratiques dans le domaine socio-éducatif

- d'éviter la collaboration à des pratiques dégradantes, dangereuses, intimidantes, nuisibles physiquement ou psychologiquement aux enfants et aux jeunes, qui ne respectent pas leur personnalité ou qui les exploitent
- de protéger les enfants devant l'abus ou la négligence
- d'essayer d'éviter des placements abusifs ou l'arrêt de mesures dans le cas où ces décisions sont prises pour des raisons financières et conduisent à détérioration de la qualité de la prise en charge
- de dénoncer l'abus ou la négligence à l'égard d'enfants et de jeunes pour que des mesures puissent être prises
- d'éviter l'implication directe ou indirecte dans des pratiques illégales des usagers ainsi que la dissimulation de ces actes pour éviter les conséquences judiciaires (excepté dans les cas de conflit de conscience par rapport à une mauvaise loi)
- d'éviter l'indulgence pour ou la participation à des activités dangereuses ou insensées des enfants et des jeunes
- de veiller à ce que les services offerts aux enfants et aux jeunes soient non-discriminatoires du point de

- vue race, couleur, ethnie, origine nationale, descendance, âge, sexe, orientation sexuelle, état civil, religion, capacités et déficiences, état de santé, conviction et appartenance politique ou statut social
- d'éviter le partage de secrets avec un enfant ou un jeune au détriment des collègues
- de prendre en considération les implications sur leur relation que peuvent avoir des cadeaux ou autres dons offerts aux professionnels par les enfants, les jeunes ou leurs familles

C. Responsabilités par rapport aux collègues

Les personnes qui travaillent avec des enfants et des jeunes ont la responsabilité par rapport à leurs plus proches collaborateurs et autres professionnels avec lesquels ils doivent travailler dans l'intérêt de ces mêmes enfants et jeunes:

1. de promouvoir une bonne pratique professionnelle

- d'établir et de maintenir des relations de confiance et de coopération avec les collègues
- de traiter les collègues avec respect, courtoisie et bonne volonté
- de reconnaître leurs performances au niveau professionnel
- de respecter les relations entre collègues et les usagers ainsi que leurs familles
- de promouvoir une culture de travail imprégnée du souci constant d'une approche de qualité dans les activités et relations avec les collègues
- d'agir en membre d'une équipe en supportant les autres membres de l'équipe en maintenant un haut niveau professionnel et en offrant de l'aide lors de crises
- d'informer pleinement les collègues sur toutes les questions qui les concernent
- de communiquer promptement et remplir ses obligations envers les collègues en utilisant les moyens de communication appropriés : lettres, téléphone ou autres
- d'assister les collègues à développer leurs compétences professionnelles par la supervision, la formation continue ou d'autres formes de support
- de rester discret en ce qui concerne les problèmes et difficultés professionnelles des collègues, excepté dans le cas où les intérêts supérieurs du service l'exigent
- de transférer les usagers vers des collègues ou membres d'autres professions si ceux-là sont mieux aptes à répondre aux besoins des enfants et adolescents et de leurs familles

2. d'agir contre une mauvaise pratique professionnelle

- de porter à la connaissance des collègues des exemples de mauvaise pratique dans le cas où c'est indiqué et les aide à améliorer leurs propres pratiques professionnelles
- de discuter des divergences d'opinion directement avec le collègue ou dans l'équipe
- de faire un rapport à un supérieur s'il apparaît que la santé ou la sécurité d'un collègue sont menacés

D. Responsabilités par rapport à l'employeur

Les personnes qui travaillent avec des enfants et des jeunes ont une responsabilité par rapport à leur employeur privé ou public:

1. de soutenir l'employeur

- ☐ de remplir les conditions du contrat de travail
- ☐ de contribuer aux objectifs de l'employeur sur le plan professionnel
- ☐ d'aider l'employeur à assurer un niveau de prestations élevé
- ☐ de rester loyal par rapport à l'employeur
- ☐ de faire la différence entre positions prises au nom personnel et celles prises au nom de l'employeur
- ☐ de contribuer au développement de l'entreprise dans l'intérêt d'une amélioration des services proposés

2. de maintenir une position professionnelle indépendante dans l'entreprise

- ☐ d'essayer de garantir la mise à disposition des ressources nécessaires pour assurer des prestations capables de répondre aux besoins des usagers, de veiller à ce que les ressources soient réparties équitablement et de signaler aux autorités compétentes toute lacune dans l'éventail des services offerts les moyens nécessaires pour la combler
- ☐ de signaler aux personnes responsables toute situation mettent en danger une prestation appropriée ou le niveau de qualité nécessaire des services offerts
- ☐ de signaler toute mauvaise pratique ou aspect inacceptable des services délivrés pour garantir un haut niveau des prestations et maintenir la bonne réputation de l'entreprise

E. Responsabilité envers la profession

Toute personne travaillant avec des enfants et adolescents doit être responsable par rapport à sa profession et dans quelques pays, cette responsabilité est gérée par des organismes qui définissent et surveillent l'exercice de la profession:

1. Etablir des normes de bonne pratique

- ☐ promouvoir les normes de bonne pratique professionnelle, développer des méthodes de travail nouvelles pour répondre aux besoins changeants des usagers
- ☐ veiller à ce qu'il y ait des mécanismes pour assurer continuellement la qualité du travail
- ☐ surveiller l'observation des règles du code de déontologie

2. Assurer la diffusion du savoir-faire professionnel

- ☐ contribuer à la diffusion des connaissances, théories et exemples de bonne pratique professionnelle en soutenant ou en développant des programmes de recherche correspondant aux critères scientifiques et respectant les principes déontologiques
- ☐ d'appliquer les résultats de la recherche au bénéfice des usagers

- ☐ de développer et de mettre en œuvre des programmes de formation pour toutes catégories de professionnels travaillant avec des enfants et des jeunes
- ☐ d'être ouvert aux expériences professionnelles des collègues d'autres entreprises et d'autres pays

3. Promouvoir de bonnes relations collégiales

- ☐ de rechercher l'arbitrage ou la médiation si des conflits avec des collègues ne peuvent pas être résolus d'une manière informelle
- ☐ de signaler des exemples de mauvaise pratique professionnelle et de violation du code de déontologie
- ☐ de contribuer au développement des associations et instances professionnelles
- ☐ de développer la collaboration avec les membres d'autres professions dans l'intérêt des usagers
- ☐ d'organiser et de diriger les services en premier lieu en fonction des besoins des usagers

F. Responsabilité envers la société

Les personnes travaillant avec des enfants et des jeunes ont une responsabilité par rapport à la société toute entière en contribuant à mettre en place des conditions optimales de développement pour les futurs citoyens:

1. Informer et sensibiliser

- ☐ informer le public sur les besoins des usagers et les services qui leurs sont destinés
- ☐ de promouvoir une image positive des enfants et des jeunes en placement et sur la manière dont la société peut aider à résoudre leurs problèmes
- ☐ d'agir contre la discrimination des enfants et des jeunes pris en charge par des services publics
- ☐ promouvoir la compréhension mutuelle et faciliter une attitude de tolérance vis à vis de la diversité dans la société
- ☐ encourager la participation des usagers dans le développement des politiques sociales et des institutions
- ☐ de s'engager politiquement pour défendre les besoins des enfants et des jeunes ainsi que de leurs familles

2. Pourvoir aux besoins des enfants et des jeunes dans le contexte plus large de la société entière

- ☐ développer les services communautaires pour les personnes ayant des besoins spéciaux
- ☐ de favoriser l'intégration des enfants et des jeunes dans leur milieu ainsi que dans la société en général pour leur permettre d'agir comme adultes responsables
- ☐ insister pour que les droits des enfants soient respectés partout
- ☐ supporter les politiques visant à améliorer le bien-être des enfants, des jeunes et de leurs familles et de s'opposer à celles qui vont dans le sens contraire en essayant de les modifier.
- ☐ de respecter les droits de l'homme en général



For further information about FICE and information on Codes of Ethics, please contact the general secretariat or the national members (see member list).

Weitere Informationen über die FICE und Informationen über Ethik-Codes können Sie beim Generalsekretariat der FICE oder den nationalen Mitgliedern erhalten (siehe Mitgliederliste).

D'autres informations sur la FICE et sur des codes déontologiques peuvent être obtenus au secrétariat général ou aux membres nationales (voir la liste des membres).

**FICE-Fédération Internationale
des Communautés Educatives**

Istituto degli Innocenti
Piazza SS. Annunziata, 12
I-50122 Firenze

Tel I-39-055-246-91-62

Fax I-39-055-234-70-41

E-Mail fice@lycosmail.com