



יום רביעי, 23 יוני, 2010

מאמנים/ת יקרים/ת,

כתב עת זה שם הפעם במרכז את סוגיית 'הצד השלישי'. סוגיה משמעותית, המרחיבה את הצורך לברור, תיאום ציפיות ומחויבות עם גורמים נוספים מעבר למאמן ומתאמן בלבד. בימים אלו סיימה קבוצת 'כתב הקוד האתי' את טיוטת התוספת לקוד. טיוטה זו תובא לאישור באסיפת החברים הקרובה בלשכה (27.6.10). זו הזדמנות להודות לשלושת חברי הקבוצה שמלווים את כתב הקוד האתי מרגע לידתו: רחל רימר, יואל שלסינגר, הדס אורגד. באתיקון מובא תקציר סוגיה זו. בפנינת הדילמה אנחנו מביאים דיון מקיף בדילמת 'הבוגר' שפורסמה באתיקון הקודם. ברצוננו להודות לכל המגיבים [לעדי, לנפתלי לאורית, לקרן, לנאוה, למיקי, לדגנית ולדורית] שהתלבטו אתנו והתייחסו לדילמה באופן עמוק ורחב ומזוויות רבות. בהתייחסותנו לדילמה נלקחו בחשבון התשובות, ההבהרות וההמלצות שקיבלנו ועל כך תודה לכם. מובאת כאן גם דילמה חדשה ומאתגרת בתחום שאנו עוסקים בו הפעם. אתם מוזמנים לעיין, לבחון, להתייחס ולהמליץ על פתרונות אפשריים – מצפים לתגובותיכם!

אנו כמובן נתחיל עם סקירה קצרה מעיקרי שולחנה של הוועדה, מהנעשה ועל הפרק.

אנחנו מזמינים אתכם, מאמנים יקרים, לפנות אלינו בבירורים, התייעצויות, תלונות. הידע המצטבר הוא לטובת כולנו ולטובת המקצוע. ככל שנרבה בבירורים והתייעצויות כך ימעטו תלונות ותביעות!

לפניות וברורים נא לפנות לכתובת הועדה: ilcc.etica@gmail.com תורן הועדה: יואל שלסינגר

קריאה מהנה,

שלכם,

חברי ועדת האתיקה:

אריאלה זהר-הלוי, יואל שלסינגר, נחמה שלף, סני גורדון-בר, רחל רימר, שרה קנטי

משלחנה של ועדת האתיקה

ברבעון האחרון הועדה עסקה בעיקר בנושאים הבאים:

- * תלונות והתייעצויות - בקרה והתייחסות בתלונות עבר שנשאו הנחיות ביצוע. מבין הפניות החדשות אחת לא המשיכה לידי טיפול בפועל ואילו אחרת היתה דומה לפניה שנבחנה והוערכה בעבר.
- * מבחן האתיקה - במסגרת היערכות ועד הלשכה למבחן באתיקה להסמכת מאמנים, הועדה עיינה, דנה והתייחסה לגבי המתודולוגיה, התוכן וההפעלה.
- * כתב הקוד האתי - המשך ההתעמקות ויצירת התוספות הרלוונטיות לנושא צד ג'. ריכוז נושאים שעלו עד כה להמשך פיתוח וניסוח הקוד.
- * הוצאה לאור – מהדורה חדשה לקוד האתי, לקראת אישור. כתב עת זה – אתיקון 4.
- * הועדה במתכונתה הנוכחית מסיימת את תפקידה בחודש יולי, זאת לאחר כהונה בת שנתיים (ויותר). לפחות שניים מחברי הועדה הנוכחית ישארו כדי לשמור על הרצף.

סוגיות "צד שלישי" - תקציר

קבוצת הקוד האתי סיימה בימים אלה טיוטות בהן גיבשה את נושא ה"צד השלישי" עבור הקוד האתי של לשכת המאמנים יחד עם נספח לקוד האתי בו נידון הנושא בהרחבה. להלן עיקרי הדברים:

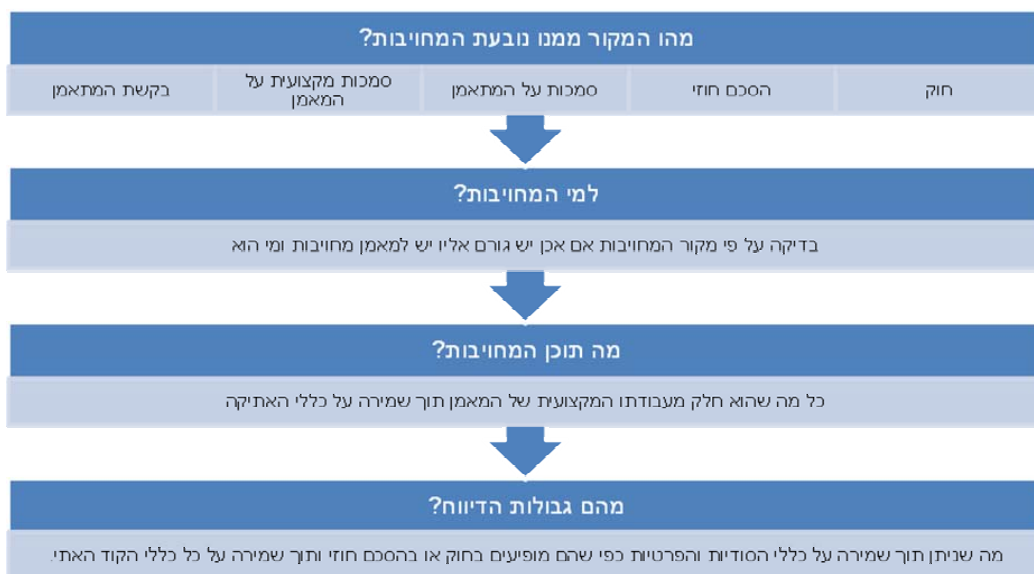
כל מאמן נפגש פעמים רבות בחייו המקצועיים באנשים שאינם המתאמן עצמו אך יש להם חלק מזערי עד משמעותי בחייו של המתאמן ובעובדת היותו נתון בתהליך של אימון. מי שהפנה חבר לאימון, מנהל שמזמין אימון לעובדיו, הורה שמממן אימון עבור בנו או בתו – כולם דוגמאות ל"צד שלישי" שיש לו קשר כזה או אחר לאימונו של המתאמן.

השאלה המהותית הנוגעת לנושא ה"צד השלישי" היא שאלת **המחויבות**:

האם למאמן יש מחויבות כלשהי לאותו "צד שלישי" ואם כן – מהי?

כדי שהמאמנים יוכלו לקיים את המחויבויות שלהם למתאמן, לקיים את המחויבות (אם יש כזו) ל"צד שלישי", לעמוד בלחצי "צד שלישי" ולפעול בצורה מקצועית ואתית, נכתב הנספח בו אנו מאפשרים למאמן:

- לזהות "צד שלישי" – באמצעות הגדרה
- לאמץ תהליך בדיקת מחויבות שיאפשר לו להשיב על השאלות הבאות, על פי סדר הופעתן:



- לנהוג על פי כללי ההתנהגות המפורטים ושקורם בתהליך הבדיקה שלעיל.

אנו מקוים שהסעיפים שיוכנסו לקוד האתי יחד עם הנספח שיצורף אליו, יאפשרו למאמנים לגבש את דרכי עבודתם מול "צד שלישי" בצורה ששומרת על מקצועיותם ועל כללי האתיקה. כללי ההתנהגות מאפשרים למאמנים לשמור על בהירות ושקיפות של מחויבותיהם מול המתאמן ומול ה"צד השלישי".

פנינת האתיקה

"דילמת המתבגר" (דילמה מספר 4) - הדילמה כפי שפורסמה באתיקון 3:

הופנה אלי מתבגר בן 16 לאימון על ידי אימו. האם מיואשת לגבי ההתנהלות והארגון שלו. היא שמעה שאימון יכול מאוד לעזור בנושאי התנהלות. האם, מתקשה לעזור ולארגן את הילד. באבחון של לקויות למידה נמצאו ממצאים קלים שאינם מסבירים את התנהלותו. האם שאלה את בנה לגבי אימון, והוא הביע ספק לגבי זה, אך בסוף הסכים לבוא לנסות. עשיתי אתו הסכם בעל פה לגבי מטרה חברתית שמעסיקה אותו לתהליך אימון של 10 מפגשים. במפגש הרביעי התקשרה האם, נרגזת מאוד. מאוד קשה לה לממן את האימון לבדה. היא הבינה מהבן שהוא מתאמן על נושא שונה לגמרי ממה שהיא התכוונה ודברה איתי בטלפון. הבלגן חוגג בחדרו של הילד וכך גם אינו מאורגן בבית הספר. בקרוב יתחילו בחינות הבגרות. היא לא מוכנה להמשיך את האימון, אלא, אם בנה יתאמן על הדברים הדחופים, ודורשת שהאימון יגע בנושא ההתארגנות. בנה אוהב לבוא לאימון – אך היא לא רואה שום השפעה על הדברים החשובים בעיניה. היא מעוניינת להגיע למפגש הקרוב ולפתוח את הנושא בעזרתך. איך לדעתך עלי לנהוג?

דין:

בדילמה זו מורכבות רבה;

1. מדובר בקטין שלפי החוק הוא בחזקת הוריו.
2. ההתייחסות בדילמה הייתה רק לאם, והיכן הוא האב? ומה תפקיד המאמן כלפי האב?
3. המתאמן מגיע לאימון באמצעות מפנה, שהוא ההורה והוא אף המשלם, דהיינו צד ג'. יש מצב נתון בו ההורה המשלם רוצה להתערב, ומעמיד את המאמן בפני מספר דילמות.

ערך כבוד האדם (מתוך הקוד האתי):

1. לטפח סביבת אימון המאפשרת למתאמן להפיק את המירב מתהליך האימון

2. כיבוד הזכות לסודיות ופרטיות של המתאמנים ושל עמיתים למקצוע.

- מהי הסביבה בה יתאפשר להפיק את המירב מתהליך האימון?
- מה היחס לסודיות כאשר מדובר בקטין וההורה משלם, ויש אי הסכמה לגבי מטרות האימון?
- האם יש חוק בנושא קטינים ואם כן – מה השלכותיו במקרה זה? (כפי שכתוב בקוד האתי - חוקי המדינה קודמים לכללי הקוד האתי של המאמנים).

על פי החוק - ההורים אחראים על הקטין ולכן בכל הסכם עם קטין יש לקבל את הסכמת שני הוריו. על המאמן בשיחה המקדימה היה לשאול מה חושב האב? האם האב מסכים להתערבות? ומה דעתו? האם ההורים ביחד או גרושים? במידה וההורים גרושים אין אפשרות לעשות התערבות ללא הסכמת שני ההורים אלא במצב חירום.

אי לכך, במצב של קטין, יש לעשות בירור זהיר ומפורט יותר לפני תחילת האימון, לגבי הסכמת ההורים. לאחר קבלת ההסכמה כנדרש, יש לייצר אתם הסכם מאוד ברור לגבי ההתערבות, לגבי הסודיות ולגבי גבולות ההתערבות והסודיות.

כלל התנהגות 1.ב.5: (מתוך הקוד האתי):

בתחילת הקשר, יבהיר המאמן ללקוחותיו את כללי שמירת הסודיות שלקח על עצמו.

- באיזה מצבים יש לפתוח את ההסכם מול ההורים?
- מה לעשות כאשר הנער בוחר נושא לאימון שאינו זה שהוגדר בהסכם עם ההורים? חלקכם עמדתם על הדמיון בין מקרה זה לבין הזמנת אימון לעובדים על ידי מנהלים בארגון. התשובה אמורה להימצא בהסכם עם ההורים ועם הקטין.

ערך יושרה (מתוך הקוד האתי):

מטרה 2: לקיחת אחריות אישית ומקצועית לפתרון מצבים מורכבים של יחסי מאמן מתאמן.

כלל התנהגות 2.ב.2: מאמן יסכם מראש עם המתאמן את תנאי ההתקשרות

ההסכם ויצירת התנאים, ההבהרות ותיאום הציפיות עם כל הנוגעים בדבר במצב מורכב זה, יענו גם על סעיפים אלו.

ערך המקצועיות (מתוך הקוד האתי):

מטרה 3: זיהוי והבנה של גורמים משפיעים, של גבולות בקשרי אימון ושל ישום נכון של מחויבויות המאמן.

כלל התנהגות 3.ב.6: מחויבות ל"צד שלישי" בתהליך האימוני: "צד שלישי" הוא גורם נוסף על המאמן והמתאמן ששותף ו/או משפיע על תהליך האימון. כל כללי ההתנהגות המופיעים בקוד זה, חלים על המאמן בנוגע למתאמן שלו גם כאשר יש "צד שלישי". במקרה זה עולות תמיד שאלות באשר למחויבות המאמן לאותו "צד שלישי".

מכיוון שהנספח שבא לעזור למאמנים להתמודד עם המורכבות של דילמות צד ג' נמצא ביצירה הרי ברור שהמאמנים אמורים להשתמש בחשיבה אתית ובהגיון בריא שאומר- שיש לסכם מראש את כל הכללים לגבי ההתקשרות בין כל הצדדים, ושכללים אלה בוררו טרם ההתקשרות כדי לייצר סביבה בטוחה, המגדירה את כללי הסודיות וגבולותיהם.

המלצות הוועדה:

ההמלצה החשובה ביותר היא לא להגיע למקום שמאמן זה הגיע. יש להשקיע בבירור הציפיות בהבהרת הרצון של ההורים ולבדוק האם הנער מסכים ומוכן להיכנס להסכם זה, ויש לברר עם הנער וההורים מה עושים במקרה שהמטרה משתנה, מה שקורה לעיתים באימון. ויש להסכים על הכללים הנ"ל. לפעמים יש צורך בפגישה או שתיים עם ההורים והנער ביחד או לחוד בהתאם לדרך המועדפת על המאמן אך אין להתחיל בתהליך לפני שיש בהירות לגבי הכללים.

לפעמים מה שיכול להתברר במקרה שההסכם נעשה נכון שאולי ההורים הם אלה שזקוקים לאימון ולא הנער. כפי שכתבה אחת המגיבות – כאשר עושים את הבירור הראשוני יש להתרכז בנושאים הבאים:

- מי הלקוח? ההורים, הנער, גם וגם?
- מה הנושאים לאימון, ומה מידת דרגות החופש של המתאמן לבחור/ולשנותם?

- מהן מטרות האימון וכיצד ימדדו?
- כיצד יעשה המעקב, ומה מידת הדיווח האפשרית מבלי לפגוע בסודיות המתאמן?
- איזה סוג של מידע יועבר בין מי למי?
- מה המחויבות של כל אחד מהצדדים : מאמן, נער, הורים?

במצב הנוכחי המתואר בדילמה: יש לפתוח את הנושא עם הנער ועם הוריו (ביחד ו/או לחוד) וכפי שחלקכם אמרתם, לחזור לשלב ההסכם ולייצר אותו מחדש. יש להתנצל על כי זה לא נעשה קודם לכן. יש מקום לעשות פגישה משותפת ולאפשר לנער ולהורים לדבר ביניהם ולהסכים על האימון ומטרותיו ולאפשר תקשורת מקדמת. יש לקחת בחשבון כי יכול להיות שבמצב הנוכחי הנער או ההורים יבחרו לא להמשיך את האימון. אולי גם יסתבר כי אימון, זה לא הדבר הנדרש כאן.

דילמת "המאמן בארגון" (דילמה מספר 5)

מזמינים ומצפים להתייחסותכם! פנו לכתובת: ilcc.etica@gmail.com
הבהרה: הדילמות שאנו מייצרים אינם מקרים אמיתיים אלא בניית מקרה להתלבטות ולמידה, שמכיל בתוכו מקרים רבים שאנו כולנו נתקלים בהם.

חברת מוטוקום בע"מ [להלן "החברה"] – חברה לתקשורת סלולארית, עובדת על בסיס קבוע עם חברה לפיתוח והדרכת מנהלים בשם פית"ם [פיתוח מנהלים].

אגף משאבי אנוש של החברה שאחראי בין היתר על פיתוח מנהלים, בחן גישת אימון כדי לשדרג את יכולות המנהלים בחברה. לשם כך נבחרה חברת פית"ם לספק לחברה שירותים אלו במתכונת של מיקור חוץ.

משה, מאמן מוסמך שעובד בפית"ם, נשלח לחברה לאמן את יגאל – שהינו מנהל מחלקת המחשבים. יגאל כפוף למנהל אגף הטכנולוגיה של החברה, שתומך מאוד בפיתוח מנהליו ואשר המליץ שיגאל יעבור אימון. לאחר שיגאל הביע את הסכמתו לתהליך הוא נפגש עם משה והם תאמו ציפיות לגבי תהליך האימון הכולל שמירה על סודיות ופרטיות.

לאחר מספר פגישות, מסתבר ליגאל שהתפקיד והחברה אינם מתאימים לו.

כיצד היינו מציעים למשה לנהוג במצב שנוצר.

מה היה ניתן לעשות מלכתחילה שהיה תומך בניהול המצב שנוצר?