

הקוד האתי של המאמנים

מהדורה 3.1
 08/08/2010

מהדורה 3.1 זהה בתוכנה למהדורה 3 שאושרה
 ב 27.6.2010. המהדורה כוללת שינויים בעריכה בלבד.

מציבים סטנדרט חדש באימון

❖ מקצוענות

❖ אמינות

❖ צמיחה

מסמך זה כתוב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והוא
 מופנה לנשים ולגברים כאחד.

תוכן עניינים

2	מקצוע האימון
2	האתיקה של המקצוע
2	הקוד האתי וייעודיו
2	החלת הקוד האתי
2	הערכים והעקרונות המנחים לקוד האתי
2	הצהרה כללית
2	1. כבוד האדם
2	2. יושרה
2	3. מקצועיות
3	הקוד האתי - מטרות וכללי התנהגות
3	1. כבוד האדם
3	א. מטרות
3	ב. כללי התנהגות
4	2. יושרה
4	א. מטרות
4	ב. כללי התנהגות
4	3. מקצועיות
4	א. מטרות
4	ב. כללי התנהגות
5	הצהרת מחויבות לקוד האתי
6	נספח 1: סוגיות "צד שלישי" – מחויבות המאמן

מקצוע האימון

אימון – על כל תחומיו, הוא מקצוע שמהותו מומחיות בניהול תהליך שינוי משמעותי ובר-קיימא. התהליך מוגדר בזמן, והוא מושתת על מערכת יחסים מקצועית, ועל בסיס של פתיחות ושל אמון בין המתאמן למאמן. האימון ממוקד תוצאה מעשית, ועיקרו הנחיית המתאמן למימוש עצמי מיטבי ולהשגת היעדים המבוקשים על ידו – בהתאם לערכיו, לשאיפותיו ולכישורותיו. תהליך האימון מאפשר למתאמן להכיר בעוצמותיו ובדפוסי המחשבה המנהלים אותו, וכן ליצור רעיונות ותפיסות לקידום השגת מטרות. המאמן יוצר מרחב שבו המתאמן יכול לעצב את חזונו בתחומים אותם בחר לקדם, ולפעול להגשמתו.

האתיקה של המקצוע

תהליך האימון מטבעו, מביא לחשיפה אישית של המתאמן ועל כן נדרש אמון מלא של המתאמן במאמן. הקוד האתי נועד למסד מערכת של יחסי אמון במאמנים ובמקצוע האימון.

הקוד האתי משמש תעודת זהות נורמטיבית למקצוע האימון ומאפשר מעבר מתפיסה אינטואיטיבית אישית לתפיסה מוסכמת של אחריות וכללי התנהגות להם מחויבים המאמנים.

הקוד האתי וייעודיו

הקוד האתי הוא מערכת ערכים, כללים ועקרונות מנחים שייעודם:

- לקבוע נורמות של התנהגות במקצוע האימון.
- להוות קו מנחה להתנהגות המאמנים בארץ.
- להוות כלי לקבלת החלטות הקשורות למהלך האימון.
- לתת למתאמן מידע על כללי ההתנהגות האתיים הנדרשים ממאמן ולהגן עליו.

החלת הקוד האתי

הקוד האתי חל על כל חברי לשכת המאמנים. על חברי הלשכה לחתום על הצהרת מחויבות לקוד האתי.

הערכים והעקרונות המנחים לקוד האתי

הקוד האתי נובע מהעקרונות המפורטים בהמשך. אלו הם עקרונות בסיסיים המהווים את אבני היסוד של האימון.

העקרונות מאפשרים החלה של הקוד האתי על כלל המאמנים, ללא קשר לאופי ולשיטת האימון. המאמנים יעשו כול שביכולתם לשמור על הערכים והעקרונות שבמסמך זה, וכתוצאה מכך ישמרו ויקדמו את ערך מקצוע האימון.

הצהרה כללית

חוקי המדינה קודמים לכללי הקוד האתי של המאמנים. לכן, ישמרו המאמנים, בעבודתם ובחייהם האישיים, על קיום חוקי המדינה.

1. כבוד האדם

המאמנים רואים את כבוד ואהבת האדם כערך מרכזי. הבסיס להתנהגותם יהיה כיבוד השונות של כל מתאמן. ולכן, בעבודתם פועלים המאמנים מתוך שמירה על כבודם וערכיהם של המתאמנים.

2. יושרה

המאמנים רואים ביושרה בסיס חיוני לעבודתם ולהתנהגותם.

בעבודתם פועלים המאמנים ביושר, כנות, והגינות מתוף מודעות לכוח ולהשפעה שמערכת היחסים המקצועית מקנה להם.

3. מקצועיות

בעבודתם, ישאפו המאמנים לפעול על פי סטנדרטים גבוהים של ידע ומיומנות מקצועית, מתוך הכרה ברב גוניות המקצוע, בגבולותיהם, יכולותיהם, ניסיונם המקצועי ולקיחת אחריות אישית לעשייה המקצועית. בעבודתם, יפעלו המאמנים לקידום רווחתם של המתאמנים על פי שיקולים מקצועיים.

הקוד האתי - מטרות וכללי התנהגות

1. כבוד האדם

א. מטרות

1. לטפח סביבת אימון המאפשרת למתאמן להפיק את המרב מתהליך האימון.
2. כיבוד הזכות לסודיות ופרטיות של המתאמנים ושל עמיתים למקצוע.
3. אי שימוש לרעה בכוחו וסמכותו של המתאמן ביחסיו עם המתאמן.

ב. כללי התנהגות

1. מאמן יפעל תוך גילוי דאגה, אמפתיה, רגישות, הקשבה והבנה לצרכי המתאמן.
2. מאמן יפעל תוך הקפדה על טיפוח כישורי המתאמן והצורך שלו במימוש עצמי.
3. מאמן יכבד את זכות המתאמן להחזיק בערכים, בגישות ובדיעות השונות משלו ולכבד ערכים וגישות אלו.
4. מאמן ישאף לשמש דוגמה אישית וינהג בכבוד ובאיכפתיות.
5. בתחילת הקשר, יבהיר המאמן ללקוחותיו את כללי שמירת הסודיות שלקח על עצמו.
6. כל התייעצות עם גורמים חיצוניים תעשה ללא חשיפת זהות הלקוח אלא אם התקבלה הסכמה של הלקוח.
7. מאמן לא יחשוף מידע על מתאמנים בכלי התקשורת ללא הסכמה בכתב של המתאמן.
8. מאמן לא יחשוף פרטים של לקוחותיו כממליצים או לכל צורך אחר ללא קבלת הסכמתם בכתב.
9. מאמן המשתמש בשירותי ספרוויזר, חייב לקבל בתחילת תהליך ההתקשרות עם המתאמן, את הסכמת המתאמן לחשיפת עניינו.
10. בכל התייעצות מקצועית בין מאמנים בסוגיות של אימון, לא יחשוף המאמן את זהות המתאמן ואף ימזער עד כדי מינימום את שאר הפרטים המזהים של המתאמן.
11. מידע על מתאמנים שיתקבל בשיחות בין מאמנים לא ייחשף.

12. בכל מקרה בו יחתום המתאמן על הסכמתו ליותר על פרטיות וסודיות, על המאמן לבדוק שהויתור הינו בהסכמה מדעת (הסכמה מדעת היא הסכמה שניתנת לאחר קבלת מידע שמאפשר שיקול דעת).

13. ויתור כנזכר בסעיף 12 יהיה חד פעמי ולמטרה ספציפית בלבד.

14. מאמן השוקל השתתפותו בתהליך אימוני בשידור פומבי יודא שהתנאים הבאים יתקיימו:

❖ השידור יהיה מוקלט (לא שידור חי).

❖ ההקלטה תעבור עריכה לפני השידור.

❖ המתאמנים חייבים לצפות בהקלטה הערוכה טרם שידורה ולאשר הסכמתם בכתב לשידור ולויתור על הפרטיות והסודיות שלהם בכפוף לשינויים שהם מבקשים.

❖ המשתתפים והנזכרים בהקלטה יאשרו את השידור ואת הויתור על הפרטיות והסודיות שלהם בכתב.

15. מאמן המשתתף בתהליך אימוני בשידור כנזכר בסעיף 14 יבדוק שגם הגוף האחראי לשידור שבידיו המידע לא יוכל לחשוף כל מידע על המתאמנים ו/או הנזכרים בכתבה מלבד השידור עצמו.

16. מאמן הרוצה להקליט או לצלם מפגש אימון עם מתאמן יעשה זאת רק אם:

❖ הדבר נדרש לצרכי תהליך האימון ו/או לצורך למידה של המאמן.

❖ המאמן יידע מראש את המתאמן בשימוש הספציפי שיעשה בהקלטה.

❖ התקבל אישור מפורש לכך מראש מהמתאמן (אין להקליט או לצלם ללא ידיעת המתאמן).

❖ באחריות המאמן לבדוק כי ההקלטות לא יועברו ולא יוצגו בפני איש מלבד המיועדים שאושרו לצפיה/האזנה וכי לא יעשה בהם כל שימוש אחר.

17. מאמן ינקוט באמצעי הזהירות הדרושים לשמירה על מידע אישי של לקוחותיו שהצטבר במהלך האימון.

18. שמירת הפרטיות והסודיות תעשה גם לאחר סיום הקשר עם הלקוח.
19. מאמן לא יתנהג עם המתאמנים באופן מטריד או משפיל.
20. מאמן יפעל במגעיו עם מאמנים אחרים ליצירת יחסים של הבנה וכבוד הדדי.
21. מאמן לא יקיים יחסי מין עם מתאמנים שלו במהלך תקופת האימון.
22. מאמן לא ישתמש לרעה בכוחו או בהשפעתו מתוקף תפקידו כלפי המתאמן, להשגת תועלת אישית שאינה בתחום תפקידו המקצועי.

2. יושרה

א. מטרות

1. יצירת הלימה בין הצגת המאמן את עצמו לבין יכולותיו והכשרתו.
2. לקיחת אחריות אישית ומקצועית לפתרון מצבים מורכבים של יחסי מאמן - מתאמן.
3. מניעת שימוש לרעה ביחסי מאמן - מתאמן.

ב. כללי התנהגות

1. מאמן יצהיר אמת בלבד בכל הנוגע להשכלתו ונסיונו הכללי והמקצועי. באופן הצגתם לא תהיה משום הטעיה.
2. מאמן יסכם מראש עם המתאמן את תנאי ההתקשרות.
3. מאמן ייקח על עצמו תהליכי אימון תואמים להכשרתו, יכולתו וכישוריו.
4. מאמן לא יפעל מתוך ניגוד אינטרסים לתהליך האימון וללקוח ספציפי. במקרה ונוצר ניגוד אינטרסים, יבהיר המאמן את המצב למתאמן, והמשך התהליך יקבע על פי שיקול דעת משותף.
5. נאמנות כפולה היא מצב שלמאמן ולמתאמן יש קשר מקצועי / עסקי או אחר בנוסף לקשר מאמן – מתאמן. במצב זה שעלול לפגוע בתהליך האימון, יחליט המאמן האם לקיים את התהליך. אם יחליט המאמן שיש באפשרותו לקיים את התהליך, יבהיר המאמן את מורכבות המצב למתאמן ואת עמדתו, ויחד יחליטו האם לקיים את התהליך האימון.

6. במצב בו מתאמן משתמש לרעה בקשר עם המאמן, יפסיק המאמן את תהליך האימון לאחר שיידע את המתאמן על כך.
7. מאמן יפסיק תהליך אימון שלפי דעתו המיקצועית, אינו מקדם את המתאמן.

3. מקצועיות

א. מטרות

1. שיפור מתמיד של יכולות מקצועיות.
2. קידום המתאמן ורווחתו בדרך של שיתוף פעולה והתייעצות עם גורמים מקצועיים נוספים.
3. זיהוי מצבים בהם יש לשקול הפסקת תהליך האימון ונקיטת דרכי פעולה.
4. זהוי והבנה של גורמים משפיעים, של גבולות בקשרי אימון ושל ישום נכון של מחויבויות המאמן.

ב. כללי התנהגות

1. מאמן יפעל לשפר באופן מתמיד את היכולת, הידע, המודעות העצמית והמיומנות המקצועית שלו.
2. מאמן יציג תעודות הסמכה והכשרה מקצועית על פי בקשת הלקוח.
3. כאשר הדבר נדרש מבחינה מקצועית, ישתף המאמן פעולה עם בעלי מקצוע אחרים במטרה לשרת את הלקוח בצורה מיטבית, וזאת תוך שמירה על כללי הסודיות.
4. תהליך אימוני במקביל לתהליך טיפול פסיכולוגי / פסיכיאטרי / אחר: על המאמן לברר האם המתאמן נמצא בתהליך של טיפול פסיכולוגי / פסיכיאטרי במקביל לתהליך האימון. אם כן, המאמן ינקוט בפעולות שמטרתן לוודא שהתהליכים במקביל של טיפול ואימון אישי לא יסבו נזק למתאמן. המאמן יסביר זאת למתאמן וידרוש ממנו לידע את המטפל על כוונתו להתחיל תהליך אימון אישי ולקבל את ברכתו.
5. מאמן לא יקיים תהליך אימון אם יש חשש לנזק למתאמן כתוצאה מהתהליכים המקבילים.
6. במצב בו המתאמן עלול להינזק כתוצאה מתהליך האימון, המאמן ינסה למצוא פתרון לבעיה

שנוצרה. אם לא ימצא פתרון כזה, ישקול המאמן את הפסקת התהליך.

7. כאשר מאמן מחליט להפסיק תהליך אימון לפני סיומו, יבהיר המאמן למתאמן את הסיבות להחלטתו.

8. מאמן שמפסיק תהליך אימון לפני סיומו עקב נסיבות אישיות של המאמן, יעשה מאמץ למצוא פתרון שיתאים למתאמן.

9. מאמן יפעל להפסקת תהליך אימון שנוצרו בו יחסי תלות של המתאמן במאמן.

10. מחויבות ל"צד שלישי" בתהליך האימוני: "צד שלישי" הוא גורם נוסף על המאמן והמתאמן ששותף ו/או משפיע על תהליך האימון. לקבלת הסבר מפורט בנושא מחויבות המאמן, אם יש כזו, לגורם "צד שלישי" והנחיות פעולה יש לפנות לנספח לקוד האתי: "סוגיות צד שלישי" – מחויבות המאמן

כל כללי ההתנהגות המופיעים בקוד זה, חלים על המאמן בנוגע למתאמן שלו גם כאשר יש "צד שלישי".

11. יש להבהיר ל"צד השלישי" מראש שאימון חייב להתבצע מבחירה והסכמה של המתאמן וללא כפיה, וכי על המאמן לקבל את הסכמת המתאמן להשתתפותו בתהליך.

12. יש לברר עם ה"צד השלישי" את ציפיותיו לגבי תהליך האימון והדיווח עליו. בהתאם, יש לקבוע בהסכם מה יקרה ומה לא יקרה.

13. בכל מקרה בו יש מעורבות של "צד שלישי" שיש לגביו מחויבות, יש לעגן את המחויבות בהסכם עם "הצד השלישי" (מומלץ מאד שההסכם יהיה בכתב). בהסכם יפורטו:

- ❖ תכני המחויבות
- ❖ גבולות הדיווח
- ❖ סעיף מיוחד המצהיר על מחויבות המאמן לשמירת סודיות ופרטיות של המתאמן.

14. יש לקבל את הסכמת המתאמן לתוכן ההסכם בין המאמן ל"צד השלישי" ולאפשר לו לבקש שינויים בהסכם או לסרב לקבל אימון בתנאים שסוכמו עם ה"צד השלישי".

יש לעגן את הסכמת המתאמן בהסכם, (מומלץ מאד שההסכם יהיה בכתב)

לוט: נספח 1: סוגיות "צד שלישי" – מחויבות המאמן

הצהרת מחויבות לקוד האתי

אני _____
תעודת זהות _____

חבר/ה בלשכת המאמנים בישראל / איני חבר/ה בלשכת המאמנים בישראל

מאשר/ת כי קראתי והבנתי את הקוד האתי של המאמנים.

מתחייב/ת לפעול בעבודתי על פי הערכים והעקרונות המפורטים בקוד האתי, לקיים את כללי ההתנהגות המופיעים בו והנובעים ממנו.

תאריך _____
חתימה _____

תוכן העניינים:

- א. הגדרת "צד שלישי"
- ב. מחויבות ל"צד שלישי"
- ג. תהליך עבודה לבדיקת מחויבות ל"צד שלישי"
 - 1. מהו מקור המחויבות?
 - 2. למי המחויבות?
 - 3. תוכן המחויבות
 - 4. גבולות הדיווח
- ד. כללי התנהגות



א. הגדרת "צד שלישי"

בכל תהליך אימון שותפים פעילים - מאמן ומתאמן. כל גורם אחר ששותף ו/או מעורב ו/או משפיע על תהליך האימון מוגדר כ"צד שלישי" לאימון. דוגמאות ל"צד שלישי":

- ✓ הורה המממן אימון של בנו/בתו.
- ✓ מנהל שמזמין אימון לעובדיו.
- ✓ מוסד שמזמין אימון לחוסים בו.
- ✓ המפנה לאימון (חבר, בן משפחה, איש מקצוע וכו').

ב. מחויבות ל "צד שלישי"

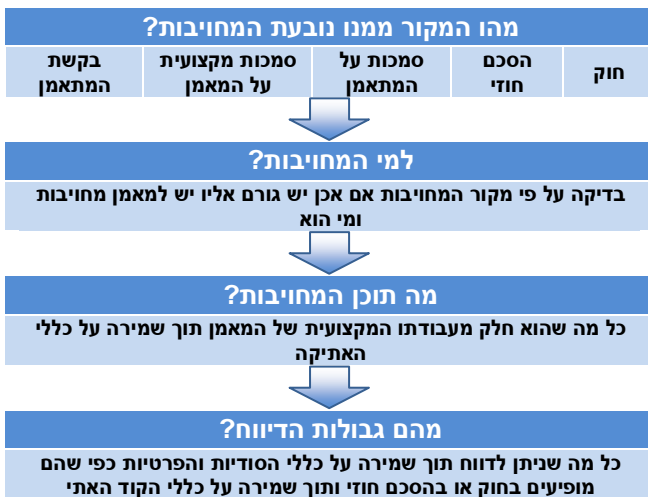
מאמן עלול להקלע למצבים בהם מופעלים עליו לחצים מטעם "צד שלישי" לאימון ולעיתים הוא מוצא עצמו מתקשה לעמוד בלחצים אלו. נספח זה בא להדגיש בפני המאמנים את הרגישות למצבים אלו בהם מעורב "צד שלישי" מצד אחד, ואת מחויבותם לעמוד בלחצים אלו ולשמור על כללי הקוד האתי מצד שני. מחויבותו הראשונה והעיקרית של המאמן היא למתאמן ולתהליך האימון. רוב הדילמות שקשורות ל "צד שלישי" דורשות מהמאמן ידע מקצועי נוסף על הכשרתו כמאמן. לכן, על המאמן לבדוק האם יש לו הידע המקצועי הנדרש לאימון בתחום המדובר. **דוגמאות:** לאימון בארגונים נדרשת הבנה בתהליכים ארגוניים, לאימון ילדים נדרשת הבנה בתהליכי משפחה וביחסי הורים וילדים.

ג. תהליך העבודה לבדיקת מחויבות ל "צד השלישי":

כאשר יש מעורבות של "צד שלישי" עולות שאלות בעניין מחויבויות של המאמן למתאמן ול"צד השלישי":

1. מהו המקור ממנו נובעת המחויבות?
2. למי המחויבות?
3. מה תוכן המחויבות? (מה המאמן מחויב לעשות או מחויב שלא לעשות)?
4. מהם גבולות הדיווח?

בדיקת מחויבות המאמן בנושא "הצד השלישי" היא תהליך בו על המאמן לבדוק את הנושא בהתאם לסעיפים הבאים ולפי סדר הופעתם במסמך. רק בסיום התהליך, יוכל המאמן לגבש את דרך העבודה שלו מול גורם "צד שלישי".



1. מקור המחויבות של המאמן – מה קובע האם יש או אין מחויבות של המאמן לגורם "צד שלישי"?

המאמן יבדוק האם יש לו מחויבות ל "צד שלישי" הנובעת מאחד או יותר מהגורמים הבאים:

- א. חוק
- ב. הסכם חוזי
- ג. סמכות "צד שלישי" – סמכות ישירה או עקיפה על המתאמן שמקורה אינו בחוק או בהסכם חוזי. לדוגמא: יועצת בבית ספר
- ד. סמכות מקצועית אליה כפוף המאמן לדוגמא: הדרכה, פיקוח מקצועי, הנהלת חברת האימון בה עובד המאמן.

- ✓ מסגרת לתוכן האימון
 - ✓ קביעת נושא / מטרות / יעדי האימון
 - ✓ דיווח על הפסקת האימון לפני תום התהליך
 - ✓ שינוי מהותי שיכול להשפיע על המימון של "הצד השלישי"
 - ✓ מחויבות להפסיק את האימון במקרה של פגיעה או כוונה לפגיעה משמעותית ב"צד השלישי"
- תוכן המחויבות לא יכול לכלול, לדוגמא:
- ✓ מחויבות לשיתוף "צד שלישי" במפגשי אימון ו/או צפיה / האזנה למפגשים
 - ✓ התערבות או קביעה של תכני מפגשים ספציפיים
- בעת שהמאמן עורך הסכם עם גורם "צד שלישי", יקפיד שהתנאים בו עונים על כללי התוכן כדוגמאות המצוינות כאן.



4. גבולות הדיווח:

הסוגיה העיקרית והנפוצה בתוכן המחויבות היא שאלת גבולות דיווח על אימון של אדם ל"צד שלישי". גם כאשר "צד שלישי" אינו מבקש כל מחויבות אחרת מהמאמן, לעיתים הוא יבקש דיווח.

כאשר נקבע שלמאמן אכן יש מחויבות ל"צד שלישי" גבולות הדיווח חייבים להישאר בתחומים המותרים על פי כללי האתיקה מבלי שתיפגע מחויבות המאמן למתאמן. המאמן ישמור על כללי הסודיות והפרטיות כפי שהם מופיעים בחוק/ בהסכם חוזי/ בקוד האתי.

המאמן לא ידווח על תכנים אישיים שעולים במהלך האימון, על דעותיו והשקפותיו של המתאמן, על משברים אישיים וכו'. הדיווח ל"צד שלישי" יהיה בגדר "המינימום האפשרי", כלומר יהיה מוגבל לקיום המחויבות ולא מעבר לכך, ובתנאי שהוסכם על כך עם המתאמן.

ד. כללי התנהגות:

1. בכל מקרה בו מעורב "צד שלישי" יש לבדוק אם למאמן יש מחויבות כלשהי כלפיו. הבדיקה תיעשה

ה. בקשה מפורשת של המתאמן לערב צד שלישי – בתנאי שקיום הבקשה אינה יוצרת התנגשות או מגבלה מקצועית ו/ או אתית .

בכל מקרה של "צד שלישי" שמקורו אינו אחד מהנמנים כאן, אין למאמן מחויבות כלשהי לאותו "צד שלישי".

לדוגמא: אדם המפנה לאימון את בן משפחתו או את חברו הוא "צד שלישי" אך אין למאמן כל מחויבות כלפיו היות ואין כל מקור למחויבות כזו.



2. למי המחויבות - הגורם אליו יש למאמן מחויבות:

המאמן יבדוק למי הוא מחויב על פי מקור המחויבות כפי שהוגדר על פי הסעיף הקודם.

לדוגמא:

- ✓ חוק זכויות הילד/המטופל קובע מי הם בעלי הסמכות על הילד/המטופל ולמאמן יש מחויבות כלפיהם.

- ✓ הסכם חוזי לגבי אימון קבוצת עובדים בארגון קובע את מחויבות המאמן גם כלפי המזמין שיכול להיות מנהל, ראש מחלקה וכו'.

ריבוי גורמים:

יכול להיות מצב בו יש יותר מ"צד שלישי" אחד ומחויבות ליותר מ "צד שלישי" אחד. במקרים אלה יש לבדוק את המחויבות לכל אחד מהגורמים. לדוגמא:

- ✓ מח' הרווחה מזמינה את האימון וקרן פילנתרופית מסוימת מממנת אותו.

- ✓ הורים גרושים שממנים כל אחד חצי מעלות האימון של בנם הקטין.



3. תוכן המחויבות:

אם נמצא שיש מקור למחויבות והובהר למי המחויבות, המאמן יבדוק את תוכן המחויבות ל"צד שלישי". תוכן המחויבות יכול לכלול כל מה שהוא חלק מעבודתו המקצועית של המאמן תוך שמירה על כללי האתיקה.

תוכן המחויבות יכול לכלול, לדוגמא:

- ✓ מחויבות למספר מפגשים / שעות אימון

הסכם האימון עם המתאמן והסכם האימון עם ה"צד השלישי" ימצאו בהלימה.

על פי השלבים המצוינים בסעיף: "תהליך העבודה לבדיקת מחויבות ל"צד השלישי" "

2. בכל מקרה בו יש מעורבות של "צד שלישי" שיש לגביו מחויבות על פי סעיף "מקור המחויבות", יש לעגן את המחויבות בהסכם עם "הצד השלישי" בו יפורטו:

❖ תכני המחויבות

❖ גבולות הדיווח - גם כאשר יש מקור אחר שמגדיר למי המחויבות. שכן מקור זה (חוק, סמכות וכו') אינם מגדירים את תוכן המחויבות.

❖ הבהרה של נושא מחויבות המאמן לשמירת סודיות ופרטיות של המתאמן.

כדי למנוע פתח לאי הבנות בעתיד, מומלץ מאד שההסכם יהיה בכתב.

3. יש חשיבות רבה לתיאום ציפיות מברר, מבהיר ותומך בתהליך אימון איכותי עם המתאמן ועם הצד השלישי כאחד. יש חשיבות שהמאמן ישמור על תפקידו כמאמן (ולא ייקח על עצמו תפקידים אחרים) במערכת הכוללת צד שלישי. תיאום הציפיות יכול הבהרה של כללי האתיקה האימונית ושמירה על התפקיד האימוני במערכת.

4. יש לברר עם ה"צד השלישי" את ציפיותיו לגבי תהליך האימון והדיווח עליו. בהתאם, לקבוע בהסכם:

❖ מה לא יקרה, לדוגמא: המנהל לא יהיה נוכח בפגישות האימון של העובד

❖ ומה כן יקרה לדוגמא: המאמן יאמן את העובד בנושא X, גבולות הדיווח (האם המאמן מדווח, למי, מתי, על מה).

יש לקבל את הסכמת המתאמן לתוכן ההסכם בין המאמן ל "צד שלישי" ולאפשר לו לבקש שינויים בהסכם או לסרב לקבל אימון בתנאים שסוכמו עם ה"צד השלישי". יש לעגן את הסכמת המתאמן בהסכם, (מומלץ מאד שההסכם יהיה בכתב).

הערה:

לא ניתן למנות במסמך זה את כל המצבים האפשריים של השפעות "הצד השלישי" על תהליך האימון ואת כללי ההתנהגות הספציפיים לכל מצב ומצב. בנוסף זה ניתנים העקרונות שיעזרו למאמנים לבחור בדרכי הפעולה האפשריות. יחד עם זאת מומלץ בכל מקרה של התלבטות, להתייעץ עם עמיתים, גורמים מקצועיים, ו/או ועדת האתיקה בהתאם.