



# לשכת ה-NLP הישראלית לקידום ה-NLP בישראל

# הקוד האתי

## תוכן העניינים

[מבוא](#)

[ערכי הליבה של לשכת ה-NLP הישראלית](#)

[הקוד האתי וועדת הקוד האתי](#)

[מנחי NLP כאנשי מקצוע](#)

[ייעודו של הקוד האתי](#)

[החלת הקוד האתי](#)

[הנחות היסוד של ה-NLP ויישומן האתי](#)

[ערכי הקוד האתי](#)

[כללי ההתנהגות של מנחי ה-NLP בישראל](#)

[נספח 1: תקן ההסמכה לדרגות NLP](#)

[נספח 2: סוגיות "צד שלישי" – מחויבות המנחה](#)

[נספח 3: הנחיית קטינים](#)

[נספח 4: חוק חובת הדיווח](#)

הקוד מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד ופונה לכלל המגדרים

## מבוא

"אתיקה מקצועית היא תפיסה סדורה של האידיאל המעשי של ההתנהגות, במסגרת מקצועית, שהיא מסגרת מוגדרת של פעילות אנושית מיוחדת" (פרופ' אסא כשר).

## מהו ה-NLP

Neuro Linguistic Programming – NLP, הוא תחום החוקר כיצד אנשים מצליחים בהשגת מטרותיהם, מהם המשאבים הדרושים להם וכיצד להמשיך להעצים את יכולותיהם לטובת השגת התוצאות הרצויות להם. התחום חוקר את מבנה החוויה הסובייקטיבית והתקשורת הבין-אישית.

NLP מהווה גישה ומתודולוגיה המותירות אחריהן שובל של טכניקות.

- הגישה – סקרנות, חקירה, גילוי ומוכנות לבחון מחדש את השקפותינו.
- המתודולוגיה – דיגום אנשים המגיעים לתוצאות יוצאות דופן.
- הטכניקות – דפוסים להשפעה תוך-אישית ובין-אישית שהם תוצר של החקירה והדיגום.

אנו מגדירים NLP באופן זה ומבחינים בין ה-NLP לבין יישומיו של התחום בידי אנשים שונים על פי בחירתם. בעוד כל אדם חופשי ליישם NLP בכל דרך שיחפוץ, יישומיו אלה אינם מגדירים את התחום.

אנו מבחינים ומפרידים בין יישומי ה-NLP למהותו כתחום מקצועי ולא מגדירים מחדש את ה-NLP באמצעות יישומיו השונים בידי אלו שאינם עוסקים בו באופן המקצועי.

## הרקע להקמת לשכת ה-NLP בישראל

עד לשנת 2018, בהיעדר רגולציה פנימית, חלק ממסגרות ההכשרה בישראל נשענו על הסמכות בין לאומיות באופן וולונטרי בלבד.

במקביל להתפתחות התחום ברחבי העולם החלו מנהיגי ה-NLP וותיקיו לדון בצורך באחידות, ברגולציה, באתיקה ובשיפור וקידום הרמה המקצועית של העוסקים בתחום.

בינואר 2018, התקיים מפגש מנהיגים עולמי באליקנטה, ספרד שבמהלכו הוחלט להקים ארגון NLP גלובלי, שיאחד את הארגונים הלוקאליים הפועלים במדינות השונות, ויהווה "ארגון גג" עולמי שמטרתו שיפור תדמיתו של תחום ה-NLP, אמינותו ואמינות העוסקים בו באמצעות רמה גבוהה של סטנדרטים אחידים מחייבים של הכשרות מקצועיות ואתיקה מקצועית.

הלוגו של הגוף הגלובלי נבחר להיות "תו תקן" לזיהוי לימודים איכותיים של טריינרים החברים בארגונים המקושרים לגוף הגלובלי.

בהשראת רעיון הגוף הגלובלי, הוקם בישראל "פורום מנהיגות ה-NLP", אשר התכנס לראשונה ב- 4.3.2018. הפורום כלל רבים ממנהלי בתי הספר המובילים וכן טריינרים ותיקים. חברי הפורום נפגשו במליאה, אחת לתקופה, והקימו מתוכם ועדות שונות במטרה להגיע להקמת ארגון ישראלי לתחום ה-NLP.

ב-8.3.2020 נרשם הפורום כעמותה תחת השם: **לשכת ה-NLP הישראלית לקידום ה-NLP בישראל** (ע"ר) שתיקרא להלן בקוד זה "העמותה". העמותה הושקה בנובמבר 2020.

#### **מטרות העמותה:**

- יצירת תו תקן להסמכת מנחים ב-NLP.
- קידום ה-NLP כפרופסיה.
- הטמעה של אתיקה מקצועית בקרב מנחי NLP (מנחה NLP נחשב מי שהוסמך כמאסטר-פרקטישינר).
- קידום המחקר בתחום ה-NLP.
- עשייה חברתית: תרומה לחברה ולקהילה באמצעות NLP.

## **ערכי הליבה של לשכת ה-NLP הישראלית**

- **התפתחות מקצועית ואישית** – שאיפה למצוינות – צמיחה מתוך שאיפה להיות מנחים בשיעור קומה וברמה הגבוהה ביותר.
- **אחריות חברתית** – עשייה חברתית, מודעות להשפעה שיש למנחים ולמונחים על החברה וכן שקילת טובת הציבור והחברה.
- **שיתופי פעולה** – יכולת לעבוד יחד. כיבוד מומחיות.
- **יושרה** – פתיחות וכנות, הגינות וכבוד, עשייה על פי כללי האתיקה.
- **ענווה** – הכרה בגבולות היכולת מתוך מודעות ואחריות מקצועית.
- **שמירה על החוק** – שמירה על קיום חוקי המדינה בחיים המקצועיים והפרטיים.
- **מחויבות לאתיקה** – יישום האתיקה בכל הממשקים המקצועיים ויצירת מרחב בטוח לכל בעלי העניין. פיתוח "תבונה אתית"- הבנה ויכולת יישום שיטתי של האתיקה וכלליה, תהליכי רפלקציה, למידה, התמודדות עם דילמות אתיות וקבלת החלטות אתיות.



# הקוד האתי וועדת הקוד האתי

אחת מהועדות שהוקמו בפורום מנהיגות ה-NLP היא ועדת הקוד האתי, שתפקידה היה לנסח קוד אתי לעוסקים ב-NLP בישראל. ביוני 2018 הציגה ועדת הקוד האתי בפני פורום המנהיגות את הנוסח הראשון של הקוד.

עם הקמת הארגון, הוחלט לעדכן את הקוד האתי, באופן ש

- ישקף את ערכיו ומטרותיו,
- שיתבסס על ערכים אוניברסליים מקובלים ועל ערכי ה-NLP כפי שהם באים לידי ביטוי בהנחות היסוד של ה-NLP.
- זאת, מתוך כוונה שהקוד ישמש קו מנחה להתנהלות מקצועית, יסייע בהתמודדות עם דילמות ובגיבושן של נורמות התנהגות ראויות, שיקדמו את הקהילה המקצועית בישראל ויגנו עליה.

## מנחי NLP כאנשי מקצוע

1. מנחה NLP הוא אדם המוסמך בדרגת מאסטר-פרקטישינר ומעלה. בהתאם לכך, על פי הגדרת קוד אתי זה, בעלי דרגת פרקטישינר אינם מוסמכים לעסוק בהנחיית NLP.
2. לאנשי מקצוע מעמד מיוחד עם כוח וסמכות שעלול לשמש פוטנציאל לניצול ולשימוש לרעה בהם. מעמד מיוחד זה נובע ממספר מאפיינים:
  - לאיש מקצוע יש ידע, כישורים ומומחיות שאינם נחלת הכלל.
  - לקוחות באים לאנשי מקצוע ומפקידים בידיהם אינטרס אישי שלהם, מתוך אמונה **במקצועיותם ובהגינותם.**
  - מערכת היחסים עם הלקוחות אינה שוויונית הואיל ולקוחות "נזקקים" לשירותים המקצועיים וקיים פוטנציאל של תלות באנשי המקצוע.
3. מעמד המיוחד של מנחי ה-NLP כאנשי מקצוע מחייב אותם לפעול אך ורק לטובת לקוחותיהם ולהימנע ממצב של ניגוד עניינים.
4. חקר החוויה הסובייקטיבית של בני האדם מייצג את מהותו של תחום ה-NLP, ולפיכך, קיימת ציפייה לפיה העוסקים בו ישמשו דוגמה אישית בכל הנוגע לפיתוח המודעות ולחקר העצמי שלהם, כחלק מפיתוח התבונה האתית והמקצועית.
5. על מנחי ה-NLP, כאנשי מקצוע, להיות מודעים לכך שהם נתונים להשפעות חיצוניות: רגשות, מחשבות, כוונות ודעות שיכולות להשפיע עליהם בתהליך קבלת החלטות ומכאן גם על התנהלותם עם לקוחותיהם.

מטרת כללי האתיקה המקצועית לצמצם השפעות אלו, לחזק את חוסן הערכי של החלטות איש המקצוע באמצעות שילוב של מערכת ערכים גבוהה ושיקול דעת מוסרי בהבחנה בין טוב לרע.

## ייעודו של הקוד האתי

הקוד האתי נועד להנחות את העוסקים ב-NLP כאנשי מקצוע בישראל, והוא מהווה ביטוי לשליחותם, למחויבותם האישית, למקצועיות ולעמידה בסטנדרטים גבוהים של איכות ואתיקה מתוך אמונה עמוקה בהנחות היסוד העומדות בבסיס הגישה.

בין היתר, ייעודו של הקוד האתי:

- לקבוע נורמות של התנהגות ראויה במסגרת העיסוק המקצועי ב-NLP.
- להוות קו מנחה להתנהגות מנחים ומורי NLP בישראל.
- להוות כלי להתמודדות עם דילמות אתיות ולקבלת החלטות הקשורות לתהליכי הנחיה ולהוראת ה-NLP.
- לאפשר זיהוי מראש של אפשרות גרימת נזק או פגיעה במונחים או באנשים אחרים, וכן קבלת החלטות מושכלות בהתאם לערכי הקוד כדי למנוע נזק או לצמצמו.
- לאפשר התחשבות מחויבויות אתיות גם כלפי בעלי עניין אחרים.
- לתת למונחים ב-NLP מידע על כללי האתיקה הנדרשים מהמנחים ולהגן עליהם.
- לקדם התפתחות מקצועית ואישית באמצעות רפלקציה ואינטרוספקציה – לפתח מודעות עצמית לתהליכים מחשבתיים, רגשיים והתנהגותיים של המנחים ולבחון את ההשפעות האפשריות שיש לחוויה הסובייקטיבית על פעולת המנחים.

למנחים, למורים ולתלמידים העוסקים ב-NLP כלים ויכולת השפעה משמעותית על הזולת. מטרת מסמך זה היא להגדיר נורמות אחידות המבהירות את אחריותם של המצוינים לעיל ומאפשרות שימוש הוגן באמון הנוצר בינם לבין כל אדם איתו הם באים במגע, תוך שימוש בכלי ה-NLP, הן במסגרת עיסוקם המקצועי והן בחייהם האישיים.

## החלת הקוד האתי

הקוד האתי חל על המנחים, המורים והתלמידים בתחום ה-NLP (להלן: "העוסקים ב-NLP"). על כלל חברי לשכת ה-NLP הישראלית לחתום על הצהרת מחויבות לקוד האתי ולפעול לאורו בכל התנהלות מקצועית הנובעת מהכשרתם.

חוקי המדינה קודמים לכללי הקוד האתי ולפיכך על העוסקים ב-NLP, לשמור ולקיים אותם הן בעבודתם והן בחייהם האישיים. בכל מקרה של סתירה והתנגשות בין חוקי המדינה לבין כללי

האתיקה, על חברי העמותה לקיים את חוקי המדינה תוך התחשבות, ככל שניתן, בכללי הקוד האתי ושאיפה לקיימם. כל חברי העמותה נדרשים איפה להיות מעודכנים בחקיקה ובפסיקה הרלוונטיות לתחומי עיסוקם.

## הנחות היסוד של ה-NLP ויישומן האתי

- **המפה אינה השטח** – אנשים תופסים את המציאות בדרכים שונות ויש להכיר ולכבד תפיסות אלה. כבוד זה בא לידי ביטוי באוטונומיה של כל אדם לבחור וליצור בכל עת את דרכו.
- **לאנשים יש המשאבים כדי להשיג את התוצאות הרצויות להם** – מטרת התקשורת של העוסקים ב-NLP עם הזולת, היא לחבר אותו למשאביו מתוך אמונה ביכולותיו.
- **כל התנהגות מונעת על ידי כוונה חיובית** – קיימת הפרדה בין האדם לבין התנהגותו. הבנת הכוונה החיובית (עבור האדם עצמו) מאפשרת מציאת פתרונות במאגר האינסופי של משאבי הזולת.
- **בכל רגע נתון, אנשים עושים את הבחירה הטובה ביותר שיש ביכולתם לעשות, בעזרת המשאבים הזמינים עבורם** – הנחה זו מאפשרת הנחיה משוחררת משיפוטיות.
- **כל התוצאות הן הישגים. אין כישלון, יש רק משוב ולמידה** – אמונה זו באה לידי ביטוי בהעצמת הזולת ובהתמקדות בלמידה מהצלחות ומאי-הצלחות.
- **איכות התקשורת שלנו נמדדת לפי התגובה המתקבלת** – העוסקים ב-NLP לוקחים אחריות מלאה על התקשורת עם הזולת.
- **האנרגיה זורמת למקום בו תשומת הלב מתמקדת** – תפקיד העוסקים ב-NLP להפנות את תשומת לב הזולת למציאת המשאבים והפתרונות שבו, לטובת יצירת התוצאות הרצויות לו.
- **המרכיב הגמיש ביותר במערכת הוא הזרז שלה לשינוי** – אנו מזהים את המרכיבים הגמישים אצל הזולת ומתמקדים בהם כדי לסייע לו להגיע לתוצאה המבוקשת על-ידו, באופן הקל והמהיר ביותר.

## ערכי הקוד האתי

הקוד האתי מבוסס על ערכי הליבה של העמותה ועל הנחות היסוד של התחום. ערכי הליבה זיהים בחשיבותם ותומכים זה בזה. ערכים אלו מייצגים שאיפה ומהווים הכוונה ומצפן. הם נועדו לתמוך בפרשנות הכללים וביישומם. ערכי הליבה מנחים את הפעולות ואת הדרך שבה הוא

פועל ומסייעים להגדרת התרבות הארגונית. לשכת ה-NLP מחויבת, יחד עם כל חברה, לשאוף לפעול ברוח הערכים הבאים: כבוד האדם, יושרה, מקצועיות, אחריות חברתית, שיתופי פעולה.

**"כבוד האדם – ערך זה מתייחס לכבודו של אדם כאדם – ואך ורק משום היותו בן אדם, ללא שום קשר למעמדו או להישגיו, ברוח אמנת האו"ם לזכויות אדם, מייצג כבוד אנושי אוניברסלי בלתי מותנה, בלתי תלוי וגורף ללא יוצא מן הכלל, המדגיש שותפות מלאה ומוחלטת של כל בני האדם באנושיות ובערך האחיד והמשותף של כולם מעצם היותנו אנושיים, במנותק מכל הקשר חברתי, מוסדי, תרבותי ומעמדי."**

במרחב שבין המנחה והמונחה, "כבוד האדם" מבטא גם את עיקרון האוטונומיות של המונחה כ"אדון לחייו ולגורלו".

## כללי ההתנהגות של מנחי ה-NLP בישראל

### 1. כבוד האדם

העוסקים ב-NLP רואים בכבוד האדם ובאהבת האדם ערך מהותי בחייהם.

אנו מתחייבים:

- לשמור על הכבוד האנושי, בהתבסס על אמונתנו שלכל אחד יש כל המשאבים להשיג את כל מה שהוא רוצה, ולכל בני האנוש יש זכויות מוקנות למימוש יכולת זו.
- לראות כל אדם באופן הוליסטי, המשלב גוף, חכמה, תודעה, רגש ורוח ולעשות שימוש ב-NLP בהתאם.
- להשתמש בידע שרכשנו לטובת כלל בני האדם באשר הם, ללא קשר למגדר, צבע עור, מוצא, העדפה מינית, מצב בריאותי, ערכים, אמונות דתיות, לאום, או כל הגדרה חברתית אחרת.
- לכבד את אישיותו הייחודית של כל אדם ואת זכותו לקבל החלטות באופן עצמאי, תוך כיבוד זכויותיהם של אחרים.
- לכבד את זכותו של הזולת להחזיק בדעות, בגישות ובערכים משלו, גם אם אלו שונים משלנו.
- לסייע לזולת לעבור תהליך שינוי ככל שירצה, תוך תפיסה של אחריותו האישית לתהליך ותוך מודעות לאחריותנו לתקשורת בתהליך זה.
- לשמור סודיות ולהגן על הפרטיות:
  - לשמור בסוד כל מידע אישי, פרטי וכל מידע אחר הנובע מעבודתנו ו/או שהגיע אלינו עקב עבודתנו. סודיות זו תישמר גם לאחר סיום הקשר.

- לשמור ולהגן על רשומות ההנחיה, לרבות רשומות כתובות ומוקלטות באופן שלא יהיה נגיש לאיש מלבד המנחה.
- להעביר מידע לצד שלישי בהסכמה מראש של המונחה לגבי המטרה או הצורך וכן לקבל מהמונחה כתב ויתור על סודיות מפורט וספציפי למטרה זו בלבד, שחתום על ידי המונחה. הויתור יכול להיות אך ורק למטרה שקשורה לתהליכי ההנחיה של המונחה, לצרכי למידה של המנחה או לצרכי הסמכות.
- להכיר את חובות הדיווח על פי חוק ולנהוג לפיהן. ראה נספח מפורט מס. 4.
- להימנע ככל שאפשר מחשיפת מידע אודות מונחים בתקשורת ובמדיה החברתית. חשיפה כזו תעשה אך ורק בהסכמת המונחה ובשינוי פרטים באופן שישמור על פרטיותו וימנע זיהוי. זאת, בדרך שמקובלת על המונחה. יש להציג את הנוסח ולקבל את אישורו בכתב.
- להחתים את המשתתפים בהדרכות וקורסי הכשרה על התחייבות לשמירת סודיות של כל מידע שנחשף ועולה בזמן ההדגמות והתרגולים של חבריהם לקבוצה. יש לקבל הסכמה להקלטות ולהשתמש בהן רק לצרכים לימודיים תוך וידוא שהמידע יישאר בתוך קבוצת הלימוד.
- בהנחיית קטינים, יש לפעול עפ"י הכתוב בנספח 3.
- להשתמש בידע לטובת המונחה בלבד, תוך הימנעות מיצירת תלות.
- הנחיה במקביל של בני משפחה אחת טומנת בחובה פוטנציאל לניגודי עניינים וסכנה לפגיעה בסודיות. ולפיכך ראוי ונכון להימנע ממנה ולהפנות למנחים אחרים.
- הקשר מנחה-מונחה יוצר מרחב עבודה אישי וקרוב בין הצדדים. על איש המקצוע להשתמש בסמכות ובכוח ובאמון שניתן בו אך ורק לטובת הלקוחות ולא לנצלם לטובתו, כל זאת תוך רגישות רבה והפעלת זהירות כמתחייב מהקשר שביניהם.
- להימנע מכל קשר או מערכת יחסים שחורגים מקשר מקצועי "מנחה-מונחה", להימנע ממגע פיזי ושיח אינטימי שאינו מותאם להנחיה
- להימנע מניצול יחסי מרות, מהטרדות מיניות ומיחסי מין עם המונחה ו/או עם בני משפחתו
- מנחה ומונחה לא יקיימו יחסים אינטימיים רומנטיים בתקופת ההנחיה ועד זמן סביר לאחר סיומה.
- מתוך מודעות לעובדה שיחסי המרות בין המנחה למונחה עשויים להימשך גם לתקופת זמן לאחר סיום תהליך ההנחיה, על המנחה להקפיד שהמעבר למערכת היחסים האינטימית לא יהווה ניצול של יחסי המרות

- לפני כל מגע במונחה (לדוגמה, בטכניקות של עגינה קינסטטית), יש להסביר את המהלך ולקבל את הסכמת המונחה. במידה שהדבר יוצר אי נוחות, יש לוותר על הכלי או למצוא דרך אלטרנטיבית לשימוש בו (עגינה עצמית).
- על המנחה להפסיק תהליכי עבודה שנוצרו בהם יחסים אינטימיים או שקיים בהם מתח מיני.
- עלינו לציית לכללים האתיים של הקהילה המקצועית שבה אנו עובדים.

## 2. יושרה

- העוסקים ב-NLP פועלים ביושר, בכנות ובהגינות, מתוך מודעות לכוחם ולהשפעתם הנובעים מעצם הכשרתם.
- אנו מתחייבים:
- לשמור על עקרונות האמת, הבהירות והסודיות בכל המגעים הקשורים בשימוש בכלי ה-NLP.
  - להציג את כישורינו המקצועיים, הסמכותינו, כוונותינו וקשרינו או חברותנו בארגונים באופן מדויק, בהיר ושאינו מטעה, ולהנחות בהתאם.
  - ליידע את המונחים בנוגע לערך הפוטנציאלי שניתן להפיק מתהליך ההנחיה ו/או בנוגע לכל שינוי בערך זה.
  - להשתמש בהשפעתנו באופן הוגן ומוכוון לצרכי הזולת ולא להשגת תועלת אישית עבורנו, או כל טובת הנאה כלשהי, מכול מין וסוג שהוא, לרבות טובת הנאה כספית, עסקית, רגשית, מינית או כלכלית, פרט לתמורה הכספית שאנו מקבלים עבור עבודתנו.
  - להימנע ממצבים של ניגוד עניינים פוטנציאלי או קיים. במידה שקיים חשד לניגוד עניינים אפשרי או בקיום ניגוד שכזה, יש להפסיק את ההנחיה לאלתר.
  - להבהיר ולסכם עם המונחים מראש ובכתב, את תנאי ההתקשרות.
  - להפסיק את תהליך ההנחיה אם לדעתנו המקצועית אינו מקדם את המונחה או אם המשך התהליך עלול לגרום נזק או פגיעה משמעותיים למונחה או לאדם אחר שקשור עמו.

## 3. מקצועיות

- בעבודתם, פועלים העוסקים ב-NLP על-פי דרישות גבוהות של ידע ומיומנות מקצועית, תוך לקיחת אחריות אישית על מעשיהם.
- אנו מתחייבים:
- להציע שירותים בהתאם להסמכותינו המקצועיות בלבד.
  - לוודא את התאמתנו המקצועית לכל מונחה שמגיע לבקש את הנחייתנו. בדיקת ההתאמה כוללת, בין היתר, את ההכשרה, הניסיון, המיומנות, המומחיות

- וההתמחות, הצורך בהדרכה מתאימה, העדר ניגודי עניינים וכן בחינת קיומן של נסיבות אישיות שעלולות להשפיע על התנהלותנו מול אותו מונחה.
- כמנחים, להיות בעלי הסמכה רלוונטית ב-NLP, ולעמוד בדרישות הסף לפי תו התקן להסמכה של הלשכה, ברמת מאסטר-פרקטישינר לפחות. נספח 1 (מסמך הסמכות) מהווה חלק בלתי נפרד מקוד אתי זה.
- להציג ללקוחותינו את תעודות ההסמכה המקצועיות לפי בקשתם.
- לוודא שציפיות המנחה והמונחה ברורות ומתואמות.
- להימנע מכל המלצה על נטילת תרופות, או הפסקת נטילת תרופות מכל סוג שהוא. יש להשאיר זאת לרופא המטפל.
- לברר במסגרת האינטייק אם מתקיימים תהליכים מקבילים (תהליך טיפול רפואי, נפשי-פסיכולוגי או פסיכיאטרי) ומה הסיבות לכך. אין מניעה להנחות אדם המצוי בטיפול אחר אם מצבו הנפשי מאפשר זאת והמנחה ידע להתחשב ברגישותיו. אין לקיים תהליך הנחיה במקביל לתהליך אחר אם קיים חשש שתהליך ההנחיה עלול לפגוע ביעילות של התהליך האחר.
- לפעול אך ורק בגבולות המקצוע. אין להנחות אדם שבוחן המציאות שלו אינו תקין (אדם שאינו מבחין בין דמיון למציאות). אם למנחה יש ספק בנוגע לכך עליו להיוועץ באיש מקצוע או לא לקבל מונחה זה.
- מנחה בעל הכשרה בתחום בריאות הנפש יכול לקבל להנחיה גם מקרים מורכבים אלה.
- כאשר נדרש, לשתף פעולה עם בעלי מקצוע אחרים במטרה לשרת את המונחה בצורה מיטבית, תוך קבלת הסכמת המונחה ושמירה על כללי הסודיות.
- להיות מודעים למצבים בהם התהליך עלול להזיק למונחה או לפגוע בו או באנשים אחרים הקשורים בו ולהפסיק את התהליך ההנחיה אם לא ניתן יהיה למנוע את הנזק.
- לפעול לשיפור מתמשך בידע, ביכולות ובכישורים. זאת על ידי השתלמויות, קבלת שירותי סופרוויז'ן, קריאה בספרות מקצועית והשתתפות בכנסים ובמפגשי עמיתים.
- להתעדכן באופן שוטף בחידושי החקיקה והפסיקה הרלוונטיים לעבודתנו עם לקוחות שונים.

#### 4. אחריות חברתית

העוסקים ב-NLP רואים חשיבות בהטמעת ערכי ה-NLP בקהילה, בחברה ובעולם. אנו מתחייבים:

- לתרום לפיתוח הקהילה, החברה והעולם, ברוח ערכי ה-NLP.

- להיות מודעים לאחריותנו ולהשתמש באמינותנו, מעמדנו, דרגתנו האקדמית, חברותנו בארגונים או בסמכותנו, על מנת להפיץ את ה-NLP בעולם באופן חיובי ומכובד.
- לדבוק ולפעול על פי העיקרון של עשיית הטוב והימנעות מרע.

## 5. שיתוף פעולה

שיתוף פעולה הוא הדרך בה תחום ה-NLP יתרום וייתרם.

אנו מתחייבים:

- להתייחס לעמיתינו בכבוד ובהערכה, בתוך הקהילה ובקרב הציבור והלקוחות, וכן לתת קרדיט ראוי לשימוש ברשות ביצירות וברעיונות של אחרים ולתת משוב הוגן.
- להשתתף ולשתף בהבנות, בתובנות, בכלים שפיתחנו וכל מידע אחר שיתרום לקידום המקצועי של עמיתינו ולקידום הפרופסיה של העוסקים ב-NLP.
- לשמור על פרסום הוגן ומכובד של ה-NLP ושל העוסקים בתחום בקרב הציבור.
- להיות בקשר עם ארגונים מקבילים בעולם לצורך למידה, העשרה והעמקת השפעת ה-NLP.
- להפעיל שיקול דעת בכל הנוגע להשפעות שיש להחלטות ולהתנהגות שלנו הן על התייחסות מכובדת למקצוע והן על תדמית קהילת העוסקים ב-NLP.

## הנספחים לקוד זה

נספח 1: תקן ההסמכה לדרגות NLP.

נספח 2: סוגיות "צד שלישי".

נספח 3: הנחיית קטינים.

נספח 4: חוק חובת הדיווח.

# נספח 1: תקן ההסמכה לדרגות NLP

(החל מה-1.9.21 תשפ"ב)

לשכת ה-NLP הישראלית לקידום ה-NLP בישראל שמה לה כיעד להוות תו תקן להבטחת רמת לימודי ה-NLP בישראל. בכך דומה עשיית הלשכה לתהליכים דומים המתרחשים בימים אלו בזירת ה-NLP הבינלאומית. ההבנה היא שקיים מינימום הכרחי בלימוד הקורסים השונים על מנת להבטיח שהעוסקים בתחום יהיו מצוידים בידע הבסיסי שיאפשר להם לתפקד ברמה טובה בשדה.

נספח זה מהווה פירוט הקריטריונים ההכרחיים להכרת הלשכה בלימודי המוסמך וכפועל יוצא בדרגת ההכשרה של מנחי NLP. קריטריונים אלו נשענים על הקריטריונים של בתי-הספר ל-NLP המקובלים בעולם ועל [ארגון הגג, ה-GB](#) שאליו אנו שואפים להשתייך.

## טריינר המוסמך להכשיר לדרגות Master-I Practitioner

על מנחה הקורס לעמוד בקריטריונים הבאים:

1. בדרגת טריינר ומעלה, המאושר על ידי הלשכה.
2. היה אסיסטנט בקורס פרקטישינר אחד ובקורס מאסטר אחד, כולל השתתפות מלאה בקורס.
3. הציג אישור על 20 שעות הנחיה/עמידה מול קהל עם תכני ה-NLP.
4. הצהיר על ניסיון של 100 שעות הנחיית NLP פרטנית.
5. קיבל סופרוויז'ן על הנחיית קורס הפרקטישינר והמאסטר הראשון שהנחה. הסופרוויז'ן יינתן על ידי טריינר שמורשה ללמד לדרגת טריינר. הסופרוויז'ן יכלול: אישור על הסילבוס ושלושה מפגשי הדרכה.

## תו תקן לדרגת Practitioner

דרישות לימוד לדרגת הפרקטישינר: 120 שעות עגולות (שעות שעון), מתוכן מינימום 90 שעות כיתה ועוד 30 שעות בחירה (לימוד בכיתה, תרגולים, למידה מרחוק, ועוד בפיקוח הטריינר).

חובת נוכחות: 80%

### הסמכה – על התלמיד לעבור בהצלחה:

1. מבחן בכתב
2. מבחן מעשי
3. הגשת 10 דוחות תרגול טכניקות (מעבר לשעות הלימוד) בין עמיתים/חברים/קרובי משפחה

### תכנים:

התלמיד יפגין יכולת לזהות את המיומנויות, הטכניקות, הדפוסים והעקרונות הבאים וכן יוכל להשתמש בהם –

1. מודל התקשורת
2. הנחות יסוד
3. ראפור
4. חדות חושים, כיול (Calibration)
5. מערכות ייצוג (Representational system)
6. מרכיבי החושים (Submodalities)
7. מודלים שפתיים: מטא מודל, מודל מילטון
8. רמות הפשטה וריצוף (Chunking & sequencing)
9. חיבור וא-חיבור (Associated, Dissociated)
10. שלוש עמדות תפיסה
11. תוצאה (Outcome)
12. אקולוגיה
13. עוגנים (Anchoring)
14. אסטרטגיה
15. סוויש
16. שינוי אמונה
17. מסגור מחדש (Reframing) + מסגור מחדש של תוכן והקשר

18. איחוד חלקים (Visual Squash)

19. מרכיבי הדמיון מודרך

20. מחולל ההתנהגות החדשה

21. קו זמן בסיסי

22. רמות לוגיות

23. אתיקה

הטכניקות שילמדו הן לבחירת הטריינר.

תכני הפרקטישינר מיושרים בהתאם לדרישות ה-GB.

\*בעל דרגת פרקטישינר אינו מוסמך להנחות סדרת מפגשים (תהליך הנחיה) כאנשי מקצוע.

**הסמכה בזום:** מותרת הסמכה מלאה בזום ו/או כל תוכנת לימודי "און-ליין לייב" אחרת. שעות אלה יכולות להחליף את שעות הכיתה.

## **תו תקן לדרגת Master Practitioner**

**דרישות לימוד לדרגת מאסטר פרקטישינר:** 120 שעות עגולות מתוכן מינימום 90 שעות כיתה ועוד 30 שעות בחירה (לימוד בכיתה, תרגולים, למידה מרחוק ועוד. בפיקוח הטריינר).

**חובת נוכחות: 80%**

### **הסמכה – על התלמיד לעבור בהצלחה:**

1. מבחן בכתב

2. מבחן מעשי

3. הגשת 15 דוחות תרגול טכניקות (מעבר לשעות הלימוד), מתוכם לפחות חמישה מפגשים עם מונחה אחד (כך ידגים יכולת עבודה תהליכית) תחת הדרכה.

### **תכנים:**

התלמיד יפגין יכולת לזהות את המיומנויות, הטכניקות, הדפוסים והעקרונות הבאים וכן יוכל להשתמש בהם עבור עצמו ועבור אחרים –

1. כל המיומנויות של דרגת Practitioner – לבד ובצורה משולבת.

2. תכנון של התערבות תהליכית המותאמת למונחה הספציפי.

3. אתיקה.

התלמיד יעמיק ויפגין יכולות בנושאים הבאים:

1. העמקה במודלים שפתיים - מטא מודל ומילטון
2. זריזות לשון (Sleight Of Mouth Patterns)
3. העמקה בנושא אמונות ושינוי אמונות
4. מטא פרוגרמס - (Meta Programs)
5. ערכים
6. טכניקות של עמדות תפיסה
7. דיגום - (Modeling)
8. הפקה והטמעה של אסטרטגיות
9. קו זמן מתקדם
10. מודל ה-S.C.O.R.E
11. מבנה של תהליך הנחייה והתמודדות עם הצפה רגשית

\*ארגון ה-GB לא הגדיר בשלב זה את התכנים הנדרשים למאסטר. עם פרסום הדרישות על ידי ה-GB יוחלט על מועד התאמת התקן לדרישות ה-GB.

**הסמכה בזום:** בהתאם להחלטת הוועד המנהל מתאריך 1.5.21, ניתן ללמד תוכנית לימודים מלאה בזום ו/או כל תוכנת לימודי "און-ליין לייב" אחרת במהלך שנת תשפ"ב. במאי 2022 תתקיים הצבעה להמשך אישור הסמכה "און ליין לייב".

## טריינר המוסמך להכשיר לדרגת NLP Trainer

על מנחה הקורס לעמוד בקריטריונים הבאים:

1. טריינר שלימד לפחות חמישה קורסי פרקטישינר ושלושה קורסי מאסטר.
2. הנחיה מצטברת של מינימום 1000 שעות של חומרים הקשורים ל-NLP.
3. הצגת אישור של הסופרוויז'ן של הוראת הקורסים הראשונים

## תו תקן לדרגת NLP Trainer

דרישות: 120 שעות עגולות.

### הסמכה – על התלמיד לעבור בהצלחה:

1. מבחן בכתב המבטא בקיאות במיומנויות ובטכניקות של: פרקטישינר, מאסטר פרקטישינר וטריינר
2. מבחן מעשי בהעברת פרזנטציה
3. מבחן יכולת הדגמה של טכניקות NLP
4. תעודה של סיום קורס טריינר

**הסמכה בזום:** לימודי טריינר בזום (או כל תוכנת לימודי "און-ליין לייב" אחרת) יוכרו בתנאי שהלימוד התבצע כך בשל צו השעה (לפי הנחיות משרד הבריאות) והלימודים חולקו באופן שווה בין לימוד "און ליין לייב" ולימוד פרונטלי "פנים מול פנים" (50%). משמעות הדבר, שלפחות 60 שעות נלמדו באופן פרונטלי פנים לפנים.

בהתאם להחלטת הוועד המנהל מתאריך 4.4.2021, להלן התכנים הנדרשים לקורס NLP Trainer:

1. מצב משאבי מול קהל (Trainer State)
2. יצירת ראפור בקבוצה
3. עגינת במה כגון: עגינת מצבים רגשיים בקהל
4. שפת גוף ושימוש בקול ועמידה מול קהל כגון: קטגוריות סאטיר
5. התמודדות עם התנגדויות וקונפליקטים מסוגים שונים
6. מודלים לבניית פרזנטציה (לדוגמה – 4MAT)
7. לולאות מקננות (Nested loops), שימוש בסיפורים ובמטאפורות

8. בניית תוכנית הדרכה ותרגילים
9. חזרה על תכני ה-NLP
10. הדגמת ותרגול טכניקות
11. מתן וקבלת משוב
12. אתיקה
13. מומלץ: ניהול קבוצה, שלבי ההתפתחות בקבוצה

## נספח 2: סוגיות "צד שלישי" – מחויבות המנחה

לשכת ה-NLP בישראל קיבלה את עמדת ועדת הקוד לאמץ את כללי ההתנהגות שקבועים בנספח 1 לקוד האתי של לשכת המאמנים בישראל בכל הנוגע למחויבויות המאמן כלפי "צד שלישי" בשינויים המחויבים ממהותו של תחום ה-NLP וממאפייניו השונים. הנספח הבא מייצג לפיכך את הגרסה המותאמת שלו ל-NLP ולמנחים שלו.

תוכן העניינים בנספח זה:

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

### 1. הגדרת "צד שלישי"

בכל תהליך הנחיה שותפים פעילים – מנחה ומונחה. כל גורם אחר ששותף ו/או מעורב ו/או משפיע על תהליך ההנחיה מוגדר כ"צד שלישי" להנחיה.

דוגמאות ל"צד שלישי":

- הורה המממן תהליך הנחיה של בנו/בתו.
- ארגון שמזמין הנחיה לעובדיו.
- עמותה חברתית שמזמינה הנחיה לאוכלוסיות היעד שלה.
- מוסד חינוכי שמזמין הנחיה לסגל/צוות העובדים או לחניכיו.
- גורם המפנה להנחיה (חבר, בן משפחה, איש מקצוע וכו').

### 2. מחויבות ל"צד שלישי"

מנחים שמתמודדים עם תהליכי הנחיה שבהם מעורב "צד שלישי" עלולים להיקלע לקונפליקטים ולדילמות אתיות עקב המתח שנוצר בין מחויבותם הראשונה והעיקרית למונחה ולתהליך ההנחיה לבין מחויבותם לגורמים הנוספים שמעורבים בתהליך. (לדוגמה, הלחץ להראות תוצאות בטווח הקצר, דילמות של סודיות מול דרישות דיווח של צד שלישי, נאמנויות כפולות וניגודי עניינים). נספח זה בא להדגיש בפני המנחים את הרגישות למצבים

בהם מעורב "צד שלישי" ואת מחויבותם להתמודד עם קונפליקטים אלו ולעמוד בלחצים במצבים בהם מופעלים עליהם כאלה לחצים מטעם "צד שלישי" תוך שמירה על כללי הקוד האתי.

ההתמודדות עם מצבי הקונפליקט והדילמות האתיות שקשורים במעורבותו של "צד שלישי" בתהליך ההנחיה דורשת מהמנחה ידע מקצועי נוסף על הכשרתו כמנחה NLP. לכן, במקרים אלה על המנחה לבדוק האם יש לו את הידע המקצועי הנדרש להנחיה בתחום המדובר. לדוגמה: להנחיה בארגונים נדרשת הבנה מקצועית בתהליכים ארגוניים, להנחיה של קטינים נדרשת הבנה מקצועית בתהליכי משפחה וביחסי הורים וילדים.

### 3. תהליך העבודה לבדיקת מחויבות ל"צד השלישי":

כאשר יש מעורבות של "צד שלישי" בתהליך הנחיה עולות שאלות בעניין מחויבות המנחה ל"צד השלישי":

- א מהו המקור ממנו נובעת המחויבות?
- ב למי המחויבות?
- ג מה תוכן המחויבות? (מה המנחה מחויב לעשות או מחויב שלא לעשות)
- ד מהם גבולות הדיווח?

בדיקת מחויבות המנחה ל"צד השלישי" היא תהליך בו על המנחה לבדוק את הנושא בהתאם לסעיפים הבאים ולפי סדר הופעתם במסמך. רק בסיום התהליך יוכל המנחה לגבש את דרך העבודה שלו מול גורם "צד שלישי". בעת שהמנחה עורך הסכם עם "צד שלישי", עליו להקפיד שהתנאים בו עונים על כללי התוכן שמובאים בדוגמאות המצוינות כאן.

### א מקור המחויבות של המנחה – מה קובע אם יש או אין מחויבות של המנחה ל"צד שלישי"?

המנחה יבדוק אם יש לו מחויבות ל"צד שלישי" הנובעת מאחד או יותר מהגורמים הבאים:

1. חוק.
2. הסכם בין הצדדים.
3. סמכות היררכית, ישירה או עקיפה, של "צד שלישי" על המנחה (סמכות מקצועית, ארגונית או אחרת, שמקורה אינו בחוק או בהסכם).
4. בקשה מפורשת של המונחה.

לדוגמה:

1. **חוק:** על פי חוק הכשרות והאפוטרופוסות המשפטית, שני ההורים הם האפוטרופוסים הטבעיים של הקטין.
2. **הסכם:** התקשרות בין ארגון שמזמין הנחיה למנהליו ולעובדיו או בית ספר שמזמין הנחיה לסגל המורים או לתלמידי בית הספר.
3. **סמכות היררכית:** מדריך-סופרוויזר או פיקוח מקצועי אחר או סמכות ארגונית שאליה משתייך המנחה).
4. **בקשה מפורשת של המונחה לערב "צד שלישי" בתהליך ההנחיה.**

ניתן להסכים לבקשה של מונחה לאפשר ל"צד שלישי" להיות מעורב בתהליך ההנחיה בכפוף לכך שקיומה אינו עומד בסתירה לכך שהאדם הוא המומחה לחייו ושלא יהיה בכך כדי לפגוע באתיקה המקצועית לה מחויב המנחה.

בכל מקרה אחר של "צד שלישי" שמקור המחויבות אליו אינו אחד על אחד מהמקורות המנויים לעיל, אין למנחה מחויבות כלשהי לאותו "צד שלישי". כך לדוגמה: אדם המפנה להנחיה את בן משפחתו או את חברו הוא "צד שלישי" אך אין למנחה כל מחויבות כלפיו היות שהמחויבות כלפיו אינה נובעת מאחד או יותר ממקורות המחויבות הנ"ל (חוק, הסכם, סמכות או בקשה מפורשת).

## **ב למי המחויבות:**

המנחה יבדוק, על פי מקור המחויבות שבסעיף הקודם, מיהו הגורם אליו יש לו מחויבות: לדוגמה: מיהם בעלי הסמכות על הילד המונחה על פי חוק הכשרות והאפוטרופוסות המשפטית או על פי חוק זכויות הילד. או – מיהו הגורם בעל הסמכות מכוח החוזה כלפי העובד/המנהל בארגון (לדוגמה, סמנכ"ל משאבי אנוש, מנהל הדרכה ופיתוח אישי בארגון).

במצבים שבהם יש ריבוי של "צדדים שלישיים" בתהליך ההנחיה יש לבדוק כלפי מי מחויב המנחה בכל אחד מהם. לדוגמה, הורים גרושים או פרודים או מחלקת הרווחה או רשות מקומית שמזמינה את ההנחיה ועמותה חברתית/פילנתרופית שממנת אותה.

## **ג תוכן המחויבות:**

תוכן המחויבות יכלול כל מה שהוא חלק מעבודתו המקצועית של המנחה תוך שמירה על כללי האתיקה המקצועית, לדוגמה: מספר מפגשי ההנחיה, יעדי ההנחיה, שינוי מהותי שעלול להשפיע על מימון התהליך בידי הצד השלישי, מחויבות להפסיק את

ההנחיה במקרה של חשש לפגיעה משמעותית בצד השלישי או לפגיעה באדם אחר שקשור לתהליך ההנחיה או למונחה, חובת דיווח על מצבים שמחייבים הפסקת ההנחיה.

תוכן הדיווח ל"צד השלישי" לא יכלול האזנה או שיתוף פעיל כלשהו במפגשי ההנחיה או התערבות בתכני ההנחיה.

חשוב להדגיש שקביעת תוכן המחויבויות ייעשה בכפוף לגבולות הדיווח.

#### **ד גבולות הדיווח:**

שאלת גבולות הדיווח היא הסוגיה הנפוצה ביותר במערכת היחסים של המנחה עם "צד שלישי" מאחר שגם כאשר "צד שלישי" אינו מבקש כל מחויבות אחרת מהמנחה, לעתים הוא יבקש דיווח. כאשר נקבע שלמנחה יש מחויבות כלפי "צד שלישי" על פי כללי בדיקת המחויבות שבנספח זה, חייבים גבולות הדיווח להישאר בתחומים מותרים על פי כללי האתיקה ולעמוד בכללי הסודיות והפרטיות המתחייבים מתוך כללי הקוד האתי, החוק (לדוגמה, חוק הגנת הפרטיות) ותנאי ההסכם, וזאת מבלי שתיפגע מחויבותו של המנחה למונחה.

המנחה לא ידווח על תכנים אישיים שעולים במהלך ההנחיה, על דעותיו והשקפותיו של המונחה, 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 המונחה.

המנחה יעגן בכתב את הסדרי הסודיות וכללי הדיווח באופן בהיר ובמפורש עם הצד השלישי.

#### **4. כללי התנהגות:**

1. כל כללי ההתנהגות המופיעים בקוד זה חלים על המנחה גם באותם תהליכי הנחיה שמעורב בהם "צד שלישי".
2. על המנחה להבהיר ל"צד שלישי" מראש שתהליך ההנחיה חייב להתבצע מבחירה ובהסכמה מדעת של המונחה, ללא כפיה וכי על המנחה לקבל את הסכמתו של המונחה להשתתפותו בתהליך ההנחיה.

3. על המנחה לברר עם ה"צד השלישי" מראש את צפיותיו לגבי תהליך ההנחיה והדיווח עליו ובהתאם לכך יש לקבוע בהסכם את ההסכמות המשותפות ומה לא ניתן לדווח עליו.
4. בכל תהליך שבו מעורב "צד שלישי" שיש לגבי מחויבות שנקבעה על פי כללי בדיקת המחויבות שבקוד, וכדי למנוע אי הבנות בעתיד, יש לעגן את המחויבויות בהסכם עם הצד השלישי, בכתב.
5. יש לקבל את הסכמת המונחה לתוכן ההסכם בין המנחה לבין אותו "צד שלישי" ולאפשר לו לבקש שינויים בהסכם או לסרב לתהליך ההנחיה בתנאים שסוכמו עם הצד השלישי. כאשר מדובר בקטין – יש לשקול את מעורבותו בתהליך ההתקשרות עם ההורים בהתאם לגילו, לבגרותו ולבשלותו הנפשית.
6. יש חשיבות רבה לתיאום צפיות מברר, מבהיר ותומך בתהליך הנחיה איכותי עם המונחה ועם הצד השלישי כאחד. לכן, יש חשיבות לכך שהמנחה יבהיר את תפקידו ומעמדו כאיש מקצוע לא ייקח על עצמו תפקידים של "איש קשר" או "מגשר" או "צינור מתאם" במערכת היחסים שבין המונחה לבין הצד השלישי. חשוב שהמנחה יבהיר למונחה ולצד השלישי את כללי האתיקה המקצועית שלו כמנחה NLP, ככל שהם רלוונטיים לתהליך ההתקשרות ביניהם.

## נספח 3: הנחיית קטינים

נספח זה מהווה התייחסות לסיטואציה ייחודית מתוך המוצג בנספח צד שלישי. קטין הוא ההגדרה המשפטית לאדם שטרם מלאו לו 18 שנים. החוק רואה בהורי הקטין כאפוטרופוסים טבעיים לקטין. בכל מקרה אחר, האפוטרופוס המוכר בחוק יהווה צד שלישי בתהליך ההנחיה. ייחודיותה של המעורבות היא בנוכחות של צד שלישי במהלך תהליך הנחיה (אין תמיד הפרדה פיזית). סעיף 3 לחוק הכשרות המשפטית והאפוטרופוסות מגדיר את המונח "קטין" על מנת לסייג פעולות משפטיות אשר קטין אינו רשאי לבצען אלא בהסכמת נציגו.

### עקרונות בסיסיים בעבודה עם קטינים

1. **קידום טובתם ורווחתם הנפשית של הקטינים:** מנחים העובדים עם ילדים, ינחו על פי עקרון עשיית הטוב, מזעור הסבל וקידום התפתחותו של הקטין המונחה, תוך חתירה להימנעות מכל נזק או סבל אפשריים.
2. **מקצועיות:** על המנחה לדעת את עבודתו, להכיר מגוון תיאוריות ולהמשיך ללמוד, להתפתח ולהתעדכן. על המנחה לפעול מתוך הכרה ביכולותיו ובנסיבותיו (להנחות את מי שהוא יודע בוודאות כי יש לו כלים לעזור לו).
3. **יושרה מקצועית:** על המנחה לעדכן את הפונים אליו להנחיה לגבי הכשרתו והסמכתו המדויקות, ולהימנע מהטעיה. עליו לומר את האמת, בין אם לגבי מצבו של המונחה ובין אם לגבי תפיסתו את התקדמות תהליך ההנחיה.
4. **שמירה על סודיות:** מעבר לאמור בקוד עצמו, במקרים של קטינים בתהליך הנחיה חשוב כי המנחה יהיה ברור מול הקטין והוריו בנוגע למידע הגלוי והחסוי בתהליך ההנחיה (ראה נספח צד שלישי).
5. **הפסקת הקשר המקצועי:** הנחיה מסתיימת כאשר ברור ברמה סבירה כי המונחה הקטין אינו זקוק יותר להתערבות או כאשר ישנה תחושה שההנחיה אינה מועילה עוד או אף מזיקה. כמו כן עשוי להסתיים תהליך ההנחיה כאשר המנחה מבקש לסיימו משיקולים שונים. סיום ההנחיה הינו חלק חשוב ובלתי נפרד מההנחיה עצמה. המנחה ידון בדבר הפרידה הצפויה עם הקטין ובמידת הצורך יספק יעוץ ומידע להמשך לפי הצורך.

## כללי אתיקה ודילמות אתיות בעבודה עם קטינים

הנחיית קטינים מורכבת תמיד ומחייבת התייחסות לא רק לקטין, אלא גם לסביבתו המשפחתית, החינוכית והקהילתית.

ההחלטות שיש לקבל בעבודה עם קטינים הן רבות-פנים ודורשות ידע של כללי החוק והאתיקה, ערנות לקיומן של דילמות מקצועיות ואתיות, וחשיבה מקצועית-אתית ברמה גבוהה. לדילמות אלה אין רק תשובה אחת נכונה, וההחלטה על בחירת ההתערבות צריכה לשקלל את התועלות שבה מול המחירים. עבודה עם קטינים עשויה להיות מאופיינת במצב של ריבוי לקוחות וקונפליקט בין נאמנויות.

### ● הגדרת "לקוח" בהנחיית קטינים

בבסיס ההחלטה על מטרות ההנחיה בקטין, החוזה הטיפולי ותכנית ההנחיה, קיימים תמיד המצב של ריבוי לקוחות והשאלה "מיהו הלקוח הראשי?". שאלה זו מורכבת עוד יותר כשהמערכת החינוכית היא זו שהפנתה את הילד להנחיה, ולכן היא אחד מהלקוחות.

### ● ראיית ההורים כלקוחות מרכזיים

השותפות עם ההורים וההידברות איתם (לפחות עם ההורה המלווה) הן אבני יסוד במקצועיות של המנחה העובד עם קטינים.

### ● הסכמה מדעת בעבודה עם קטינים

כל הנחיית קטין דורשת הסכמה מדעת של הוריו (או אפוטרופסיו ומייצגיו החוקיים). בתהליך הנחיה נדרשת קבלת הסכמה מדעת גם של הקטין עצמו כחלק מיצירת הראפור.

קבלת הסכמה מדעת משני ההורים נדרשת כשההורים גרושים, פרודים, או ידוע על סכסוך ביניהם. ההסכמה מדעת משניהם נדרשת לא רק כדי לעמוד בדרישות החוק, אלא לשם שמירה על רמה מקצועית גבוהה.

### ● ניהול רישום בעבודה עם קטינים

בעבודה עם קטינים קיים קונפליקט מובנה בין חובתנו להורים לבין ההגנה על פרטיות הקטין – הלקוח הראשי.

תיעוד מקצועי הוא אחד מהכלים המאפשרים לגשר על קונפליקט זה, לקיים הידברות ושותפות עם ההורים ולשמור על גבולות הסודיות, כפי שהוגדרו בחוזה ההנחיה. המורכבות עולה כשהמנחה סבור שייגרם נזק או סיכון לקטין אם המידע יימסר להורים. במצבים בהם המערכת החינוכית, שהפנתה את הקטין למנחה מבקשת לקבל את הרשומה (מידע על ההנחיה) וההורים מתנגדים לכך, המורכבות עולה עוד יותר, אף שקביעת החוק ברורה - כשחלה על המנחה חובת דיווח או כשהוא נדרש למסור את

הרשומה לרשויות (פקידי סעד, בית משפט) קיימת דילמה כיצד לנהוג עם ההורים והילד כדי לגרום נזק מינימלי לברית ההנחיה.

הרשומה של לקוח שהוא קטין שייכת להוריו על פי עקרונות נספח צד שלישי.

- **שמירה על סודיות בעבודה עם קטינים**

בעבודה עם קטינים או חסרי ישע עלולות להיווצר דילמות בין זכות הקטין או חסר הישע המונחה לשמירת סודיות המידע, לבין זכות המייצגים החוקיים לקבלת מידע. על המנחה להיות עירני לדילמות אלו ולהתייחס אליהן כבר בשלב של ניסוח ההסכם. כשבמהלך ההתערבות עולה הדילמה, על המנחה להפעיל שיקול דעת מקצועי בחשיפת המידע בפני האפטרופסים ולשתף במידת האפשר את הקטין או חסר הישע בדבר העברת המידע באופן התואם את גילו ויכולותיו הפסיכולוגיות.

- **הפרת סודיות מקצועית**

ההנחיה של קטינים ושל חסרי ישע, כשעולה חשד שהמונחה הוא קורבן להזנחה או להתעללות נפשית, פיזית או מינית מצד האחראים לו, קיימת חובת דיווח אשר גוברת על חובת הסודיות. על המנחה להעביר את המידע על הסיכון או החשד לסיכון לגורמים הקבועים על פי חוק: פקידי סעד או משטרה". כאשר מנחים נדרשים למסור מידע ולהפר סודיות על פי חוק, עליהם ליידע, במידת האפשר, את הלקוח או את מייצגיו החוקיים על מהלך זה".

- **הבניית הקשר המקצועי והסכמה מדעת במצב של ריבוי לקוחות**

התערבויות שיש בהן ריבוי לקוחות כוללות, בין השאר הנחיות קטינים במערכות חינוכיות. בהתערבויות אלו על המנחה להבהיר לפני תחילת ההתערבות את טיב זיקתו ללקוחות השונים. הבהרה זו תכלול את תכלית תפקידו ומחויבותו של המנחה לכל אחד מהלקוחות. כמו כן, יובהרו גבולות הסודיות והחיסיון, וגבולות השימוש במידע שיעלה אל מול הלקוחות השונים.

**הנחיית קטינים וחסרי ישע כרוכה לעיתים בעבודה שבה יש ריבוי לקוחות:** הילד או הנער, ההורים או האפטרופסים, מערכות חינוכיות או מערכות טיפוליות אחרות, פקידי סעד ולעתים גם בתי משפט.

במערכת מורכבת על המנחה לקבל החלטות מקצועיות אוטונומיות, תוך הקפדה יתרה על כללי החוק והאתיקה המקצועית.

מנחים העובדים עם לקוח קטין או חסר ישע שאינו כשיר לתת הסכמה, חייבים לקבל הסכמה מדעת ממייצגי הלקוח שהוסמכו לכך על פי חוק. גם אם הסכמתו של קטין או של חסר ישע אינה נדרשת על פי החוק, הרי שעל המנחה לעשות את המרב כדי לספק למונחה מידע, כך שתאפשר התערבות מקצועית מיטבית. המידע אמור להיות תואם את גילו ויכולותיו

הפסיכולוגיות של הקטין או של חסר הישע, ומתוך שיקול דעת מקצועי ביחס לטובתו ולאפשרות לקבל את הסכמתו לתהליך ההנחיה.

בהנחיית קטינים יש לקבל את הסכמת שני ההורים לקיומה של ההנחיה מאחר שהם האפוטרופסים הטבעיים של הקטין. שינויים בתנאי ההסכם מחייבים חידושה של ההסכמה מדעת משני ההורים.

כאשר ההנחיה דחופה והכרחית, ורק הורה אחד נתן הסכמתו לה, חובה ליידע את ההורה האחר על דבר קיומה.

- **הסדרים כספיים בעבודה עם קטינים**

במקרים בהם הלקוח הוא קטין או חסר ישע, ומייצגיו החוקיים אינם משלמים כמוסכם מראש בעבור השירותים, חשוב כי המנחה יעשה ככל האפשר למזעור הנזק שייגרם עקב נקיטת אמצעים שונים לגביית שכרו.

- **נאמנויות כפולות בעבודה עם קטינים**

מנחי NLP, ובעיקר אלו העובדים במערכות חינוכיות וארגוניות אחרות, נתונים במצב של נאמנות כפולה. נאמנותם היא בו בזמן הן ללקוח והן למערכות הקשורות להתערבות המקצועית, דבר היוצר מועדות לחיוביות סותרות העלולה להשפיע על שיקול הדעת המקצועי. במצבים של נאמנות כפולה, יבהירו המנחים לעצמם, ללקוחות, למייצגים החוקיים ולמערכות המעורבות, את המחויבויות הצפויות ואת הדרכים להתמודדות עם מצבי ניגוד האינטרסים האפשריים: בהנחיות פרטניות של קטינים ושל חסרי ישע נדרשת ערנות מיוחדת לריבוי הנאמנויות. במקרים אלו יקפידו המנחים להגדיר מראש את מחויבויותיהם הצפויות, יתוו דרכים להתמודד עם ניגוד אינטרסים שעלול להיווצר, וזאת לפני כל הלקוחות המעורבים.

- **הנחיה מרחוק (דרך זום) של קטינים וחסרי ישע**

הנחיות מרחוק של קטינים וחסרי ישע מחייבות את המנחים בקיום כל כללי האתיקה והחוק החלים על הנחיות פרונטליות. הדבר כולל גם את ההתקשרות עם מייצגיהם ואת קבלת הסכמתם, וכן את יצירת התנאים לדיווח לגורמים המוסמכים על מצבי סיכון של הקטין או של חסר הישע שיתגלו למנחה במהלך ההתערבות.

## **נספח 4: חוק חובת הדיווח**

על פי חוק, פסיכולוג או רופא אשר חושדים כי החזקה של נשק על ידי מטופל עלולה לגרום לנזק לו או לסביבתו – עליו לדווח על כך למשרד הבריאות.

מעבר לכך אין חובת דיווח כאשר מדובר בבגירים, אלא אם מדובר בבגיר שלו ממונה אפוטרופוס עקב נכות, ואז חלה עליו חובת דיווח כשל קטין.

במקרים של אלימות במשפחה, אם מטפל חושד כי על המטופל מופעלת אלימות ע"י בן זוג (או בן זוג לשעבר), על המטפל להנגיש לו מידע לגבי זכותו לפנות למשטרה, לשירותים החברתיים או למרכז לטיפול ומניעת אלימות במשפחה, ואף לתת לו כתובות ומספרי טלפון של המקומות האמורים בסביבת מגוריו.