

אפק | ארגון פרט קבוצה
האגודה הישראלית ללמידה של תהליכים קבוצתיים וארגוניים
מזמינה אתכם לסדנת יחסי קבוצות:

סמכות מנהיגות וקבוצה

תפקיד האזרח ודעת ההמון

4-7 ביולי 2022 | ה'-ח' בתמוז תשפ"ב
מלון "עדן אין", זיכרון יעקב



סמכות מנהיגות וקבוצה תפקיד האזרח ודעת ההמון

התבוננות דו-עינית (ו. ביון) המאפשרת תפיסת עומק על תפקיד האזרח והשפעתה של דעת ההמון.

ו. ביון כתב כי איחוד השדות של מבט פסיכואנליטי דו עיני על היחיד ועל הקבוצה מספק ראיית עומק על תהליכים מודעים ולא מודעים.

ז. פרויד במאמר משנת 1921 כותב: "ההמון מכוון עצמו אל הקיצוני. ביטוי חשד כלשהו לובש בנפשו מיד צביון של ודאות, שאין אחריה כלום. אין ההמון מתייגר בספקנות של מה אמת ומה שקר, ועם זאת חזקה בו תודעת כוחו הגדול. ההמון הוא חסר סבלנות באותה המידה בה הוא הולך אחרי בעל הסמכות".

העולם בו אנו חיים יוצא משלוש שנות מגפה לחיים לצד מחלה, ומתגלגל בקלות בלתי נסבלת של גחמת מנהיג, למלחמה באירופה: פוטין, מנהיג רוסיה פולש לאוקראינה. שמונים שנה אחרי מלחמת העולם השנייה ומיליוני פליטים מחפשים אחר מחסה. המשטר הדמוקרטי בעולם המערבי כולו, ובישראל בפרט, עומד בפני אתגרים מורכבים. איום על אובדן חופש הפרט הוא ממשי במקומות רבים.

בשנה האחרונה מכהנת בישראל ממשלה המורכבת ממפלגות המייצגות מגוון דעות רחב, כולל לראשונה מפלגה ערבית. עם זאת, השדה הפוליטי נותר מקוטב ונפיץ. בחירות נוספות עומדות בפתח. האווירה מתוחה ולא יציבה. כוחות הפועלים במערכת הפוליטית ובאווירה החברתית, יכולים לייצר שינויים בלתי צפויים ולהשפיע ועל חופש המחשבה בעולמו הפנימי של האדם, ובסביבה הקבוצתית והחברתית אליה הוא משתייך.

מה מעודד או מעכב הבעת דעה אישית? כיצד מושפע אזרח מאווירה אלימה מילולית או פיזית? מה תפקידו של האזרח במציאות הזו - בתוך תנועת ההמון- בחיפוש אחר מקום לעמוד בו?

בעידן הרשתות החברתיות, מושגים של סמכות, מנהיגות ותפקיד מאתגרים ומשנים צורה, החיים הארגוניים על כל רובדיהם - הגלויים והסמויים - נעשים מורכבים. במקום מבנים ארגוניים בהם ההיררכיה גלויה וברורה אנו נדרשים להתמודד עם יותר מבנים ארגוניים שטוחים, המבוססים על שיתופי פעולה, השפעה הדדית וגמישות תפקודית. מבני הכוח וההשפעה חבוים ונדרש פענוח החידה הארגונית. ימי מגפת הקורונה הביאו מבנים אלה להתפתחות חדשה ולא אתגרים נוספים. חקר הלא מודע מקבל משנה תוקף בחברה טכנולוגית מרובת גירויים המתקשה לחדות סיפוקים, בה הידע זמין לכל דורש: "הכל שב לפשט ושוב אין להבחין ברמז ובסוד".

(אגי משעול הארץ ינואר 2022).

מטרת סדנת יחסי קבוצות היא להעניק הזדמנות ללמידה של תהליכים אישיים, קבוצתיים וארגוניים, ורכישת כלים ליישום למידה זו בעולם העבודה ובחברה.

מבנה הסדנה מבוסס על מודל יחסי קבוצות שיושם לראשונה במכון טביסטוק בלונדון בשנות החמישים של המאה העשרים המיושם ומפותח בארץ על ידי אפק, ובארגוני יחסי קבוצות נוספים ברחבי העולם.

סדנאות טביסטוק מבוססות על שילוב בין התיאוריה הפסיכואנליטית: זיגמונד פרויד, ווילפרד ביון, ומלאני קליין, ותיאוריית המערכות הפתוחות. א. מילר וא.ק.רייס. הציעו שילוב בין אנתרופולוגיה (Action Research) ופסיכואנליזה: החיבור ביניהן יצר את הגישה הפסיכואנליטית - מערכתית המיושמת בעבודה עם ארגונים.

הסדנה הינה ארגון למידה זמני. צוות הסדנה והמשתתפים מהווים יחד ארגון היוצר מיכלים המאפשרים תנאים ללמידה מהתנסות. נושאי הסדנה נחקרים תוך כדי היווצרותם ב'כאן ועכשיו'.

המשתתפים עובדים במהלך הסדנה בקבוצות בעלות מאפיינים שונים ובעלות משימות שונות. צורת הלמידה בסדנת יחסי קבוצות הינה שונה מהאופן בו אנו רגילים ללמוד.

ניתן להבחין בין שני סוגי למידה:

- 'למידה אודות' - 'Learning about'
- 'למידה מתוך התנסות' - 'Learning from experience' (ו.ביון).

'למידה אודות' היא למידה קוגניטיבית, רציונלית, המתרחשת בדרך כלל דרך קריאת חומר תאורטי, הרצאות, סמינרים, כתיבת עבודות ודיונים, לעומתה, **'למידה מתוך התנסות'** - היא למידה חווייתית, הכרוכה לא פעם באי נוחות, כאב נפשי, ונובעת מתוך מפגש עם הדינמיקה הסמויה הלא-מודעת בזמן התרחשותה ב'כאן ועכשיו'. שילוב בין שני סוגי הלמידה היא הדרך להפוך את הלמידה למשמעותית ומופנמת.

סדנת יחסי קבוצות, מציעה, כאמור, למידה מתוך התנסות. למידה זו מושפעת מיכולתו ומוכנותו של כל משתתפת. להעז, לפעול, ולהתנסות במצבים חדשים של עמימות ואי-ודאות.

הנחת היסוד העומדת בבסיס הסדנה היא כי בכל מערכת ארגונית מתקיימים, בצד התהליכים הרציונליים והגלויים, גם זרמים תת קרקעיים של דחפים, יצרים, השלכות, כמיהות, חרדות וקונפליקטים המשפיעים על חיי הארגון. הדגש בסדנה זו יהיה על ההזדמנות לחוות ולזהות זרמים תת קרקעיים ברמת היחיד הקבוצה ומערכות הסדנה, כארגון זמני. התמקדות במושגים של סמכות, ומנהיגות ותפקיד הקבוצה בהנהגה, תוך

מושגי מפתח בהן תתמקד הלמידה במהלך הסדנה

לא מודע ארגוני

פן חיצוני – זה שניתן ומוגדר על ידי האדם או הקבוצה, ופן אישי שמביא ממלא התפקיד מחייו, אישיותו וההיסטוריה שלו. מערכות היחסים שלנו נגזרות מהתפקידים השונים שאנחנו לוקחים, אם בבית ובמשפחה ואם בעבודה ובחברה. בסדנה תינתן אפשרות לבחון תפקידים שאנו לוקחים על עצמנו, באיזה אופן אנו ממלאים אותם, ואיילו תפקידים אנו נמנעים מלקחת או מוצאים עצמנו בתפקיד חוזר, עם קושי בגמישות והתפתחות.

זהות

המושג זהות מצוי במרחב הביניים שבין המציאות הנפשית הפנימית התוך אישית לבין המציאות החיצונית, חברתית. אנו חיים בסביבה מרובת זהויות הנוטה להשתמש בזהות כגורם מפצל ומפלג כמו גם בתוך ריבוי זהויות שלעיתים מצויות בקונפליקט פנימי וחברתי. בסדנה תתאפשר בחינת מרכיבים היסטוריים, ביוגרפיים של הפרט והקבוצה, וכיצד כל אלה משפיעים על האופן בו אנחנו מתנהלים, משפיעים ומושפעים.

גבולות

גבול מבחין בין החיצוני לפנימי, בין השייך והלא שייך. בחיי ארגון, גבולות מסמנים את המרחב שבין הארגון והעולם החיצון, ההבחנות בין קבוצות, צוותים, תפקידים, ומשימות. המפגש עם גבולות כדוגמת גבול הזמן, והמקום, יכול להחוות בתוכם בין חוויה מגבילה ופוגעת לבין תחושת הגנה והכלה. אופי המפגש עם הגבול תלוי במציאות החיצונית אך מושפע מאוד מתפיסות ובחוויות המוקדמות שלנו. בסדנה נוצרת הזדמנות לבחון את סוגיית הגבול בין פנים לחוץ, וכן את גבולות הזמן, המרחב, והמשימה.

יחסים מול ייחוסים / זיקות

(Relationship-relatedness)

ניתן להבחין בין שני סוגי אופנות של קשר, המתקיימים בו זמנית, בין פרטים ובין קבוצות וארגונים. יחסים, המושגות על חשיבה מציאותית והיכרות ממשית והדדית. בו זמנית, מתקיימים ייחוסים-זיקות, הנשענים על השלכות, תפיסות ופנטזיות המתעוררות בנפש האדם על האחר. ברובד הלא מודע נתייחס לייחוסים כאילו היו אמת אובייקטיבית. אופנות הזיקה יכולה להתחלף במצבי לחץ, חרדה, אי ודאות. בסדנה נחקור את שני סוגי האופנות וכיצד משפיעים באופן ממשי על תהליכים בקבוצה ובארגון ועל מערכות יחסים בין חברי הארגון, ובין ארגונים.

משימה מרכזית

משימה מרכזית מתייחסת לתכלית קיומו של הארגון ומגדירה את פעילותו המרכזית. המשימה אמורה להתנסח מחדש בכל עת בה שינויים בסביבה, בארגון ובצרכיו דורשים זאת. מתוך המשימה המרכזית נגזרים מבנה, תהליכי עבודה ותפקידים. לכל פעילות כאמור ישנה משימה מרכזית שמכוונת אותה. בסדנה נעבוד לאור משימות מרכזיות שונות ותהיה אפשרות לחקור כיצד כל משימה באה לידי ביטוי במבנים ובדינאמיקה של האירועים השונים בה.

לכל מערכת אנושית יש חיים מנטאליים מודעים ולא מודעים. ההתחשבות בגורמים רציונאליים ותכליתיים בלבד אינה מספיקה בכדי להבין התנהגויות, החלטות, מניעים, דפוסים ומערכות יחסים בתוך ארגונים. חשוב להתייחס גם לאזורים הלא-מודעים שכוללים רגשות, מיתוסים, זיכרונות, קונפליקטים ופנטזיות. הארגון מתנהל בתוך מעין רשת קומוניקטיבית לא מודעת המשפיעה על ההתנהלות של חברה. היחיד בכל רגע נתון מבטא בו זמנית את עצמו אך גם מייצג אספקט בארגון כמכלול. מכאן, ניתן במצבים מסוימים להתייחס לארגון כישות אחת, "הארגון כשלם", ואל היחיד "קול קבוצתי - ארגוני".

ראיה דו עינית

הנחת היסוד התיאורטית של ביון (1961) שהתבוננות על יחסי האנוש מזווית פסיכואנליטית משולבת, העוסקת ביחיד, ובו זמנית מפנה מבטה גם כלפי הקבוצה, והיחסים בין הקבוצות, מספק קורטוב של ראייה דו עינית. איחוד שדות הראיה מספק מבט של עומק על החברה כמערכת ועל הפרט בתוכה. לתאוריה זו יש יתרון של העמדתם הבו-זמנית של התוצרים של המודע והלא מודע בפעילות בינוקולרית (דו עינית), כך שהאחד מהווה השתקפות של השני.

"לחשוב תחת אש"

"To think under fire" (ו. ביון: 1961)

אדם הנושא תפקיד נדרש לקבל החלטות ולהפעיל שיקולים במצבי לחץ, קונפליקט ואי וודאות. היכולת לשמור על חשיבה בהירה קוגניטיבית ורגשית מותקפת על ידי הסביבה דרך השלכות וייחוסים כלפי ממלא התפקיד. היכולת "לחשוב תחת אש" היא אחת המשימות היותר מורכבות ומאתגרות.

סמכות

הזכות לקבל החלטה ולנקוט פעולה; סמכות יכולה לבוא מתוכנו, מכוח והחלטה פנימיים, סמכות פנימית, או להיגזר ממינוי חיצוני, משמע להיות מואצלת 'מלמעלה' על ידי ממונים או 'מלמטה' על ידי כפיפים. הסדנה מאפשרת חקירה התנסותית של סוגיית הסמכות. בסדנה ייחקרו, בין השאר, מקורות הסמכות והקשר בין סמכות מנהיגות, ותפקיד. כיצד ניתן לפתח את הסמכות הפנימית.

מנהיגות

מנהיגות מתייחסת ליכולתו של אדם לזהות ולהתחבר לצרכי הקבוצה ולהוביל אותה לפעולה. פעילות מנהיגותית מתרחשת במרחב הגבול של משימה ושל תפקיד והיא יכולה להיות גלויה או סמויה. תכונות המנהיג וזהותו הם חלק מהתנאים המאפשרים או מונעים נטילת תפקידי מנהיגות. כל אלה ועוד ייבחנו בסדנה.

פונקציה אותה ממלא אדם או מערכת, בהקשר לסביבתו ארגונית. תפקידים יכולים להיות פורמאליים או בלתי פורמאליים, מודעים או לא מודעים. בכל לקיחת תפקיד יש

המשימה המרכזית של הסדנה

לחקור וללמוד מן ההתנסות, 'בכאן ועכשיו', ברובד הגלוי והסמוי, על סמכות ומנהיגות היחיד והקבוצה, ועל תפקידינו כאזרחים בארגון ובחברה בה אנו חיים.

מבנה הסדנה

מבנה הסדנה מבחין בין משתתפים שמתנסים לראשונה בסדנת יחסי קבוצות המשתייכים לתת מערכת A, למשתתפים בעלי ניסיון מן העבר בסדנת יחסי קבוצות המשתייכים לתת מערכת B. לכל המשתתפים תאפשר התנסות באירועי למידה שונים, חלקם משותפים וחלקם מובחנים בין שתי תת הסדנאות. מבנה הסדנה ואופן העבודה נועדו ליצור הזדמנויות שיאפשרו למידה דרך ההתנסות ב'כאן ועכשיו', והתבוננות עליהם. מגוון קבוצות ואירועים יאפשרו לביטוי מגוון של התנסויות המשתתף לבוא לביטוי.

אירועי הלמידה

באמצעות שיתוף בחלומות, רסיסי חלומות, ואסוציאציות לחלומות.

קבוצת יישום

קבוצה מורכבת מ: 4-6 משתתפים ויועץ. המשימה המרכזית היא להתבונן על ההתנסויות, התפקידים והחוויות האישיים בסדנה. לבחון את יישום הלמידה לתפקידים במסגרות ארגוניות ואישיות מחוץ לסדנה.

קבוצת יישום ויציאה

קבוצה זו זהה בהרכבה לקבוצת היישום. המשימה המרכזית של הקבוצה להמשיך ולבחון את יישום הלמידה לתפקידים במסגרות ארגוניות ואישיות מחוץ לסדנה ולהקדיש מחשבה לתהליך הסיום והפרידה ולחציית הגבול מהסדנה אל החיים בבית ובעבודה.

אירוע ארגוני

אירוע התנסותי בו כל המשתתפים והצוות נוטלים חלק. מטרת האירוע להתנסות ביצירת ארגון וללמוד מתוך כך על התהליכים והכוחות הגלויים והסמויים המתקיימים בו. חברי הצוות ישמשו בחלקם בתפקידי הנהלת הארגון שייווצר, ובחלקם בתפקידי ייעוץ. המשימה המרכזית של האירוע הארגוני היא: ללמוד ולחקור על יחסי הגומלין והיחוסים בתוך קבוצות, בין קבוצות, ביחס לקבוצת ליועצים, בין קבוצות והנהלה, במסגרת האירוע כולו, תוך התחקות אחר ההווה הארגונית בהתווה "כאן ועכשיו".

מליאת פתיחה של הסדנה

לוקחים בה חלק כל המשתתפים וחברי הצוות, המשימה המרכזית - לחצות את מרחב הגבול אל תוך הסדנה, להתבונן בתהליך ולחקור את החוויות הקשורות בו. למשתתפי הסדנה בתת מערכת B\A תהיינה פגישות מליאה הן בתחילת הסדנה והן בסיומה.

מליאת סיום של הסדנה

לוקחים בה חלק כל המשתתפים וחברי הצוות. המשימה המרכזית הנה לחקור וללמוד על המתעורר בנקודת המעבר מתוך הסדנה אל העולם בחוץ.

קבוצת למידה קטנה

קבוצת למידה קטנה מיועדת למשתתפים בתת סדנה A. הקבוצה מורכבת מ-7-10 משתתפים ויועץ אחד. קבוצת הלמידה הקטנה מספקת הזדמנות לחוות, לחקור וללמוד על הדינמיקה של 'הקבוצה כשלם' ב'כאן ועכשיו' וכיצד דינמיקה זו משפיעה על יחסים ותפקידים בקבוצה, במבנה המאפשר מפגש של פנים מול פנים. המשימה המרכזית של קבוצת הלמידה הקטנה היא: ללמוד ולחקור סמכות, מנהיגות, זהות ולקחת תפקיד כפי שהם באים לידי ביטוי ב'כאן ועכשיו' של הקבוצה הקטנה.

קבוצת למידה קטנה מאד

מיועדת למשתתפים בתת סדנה B. הקבוצה מורכבת מעד 6 משתתפים ויועץ אחד. קבוצת הלמידה הקטנה מאד מספקת הזדמנות לחוות, לחקור וללמוד על הדינמיקה של 'הקבוצה כשלם' ב'כאן ועכשיו' במספר קטן של משתתפים וכיצד דינמיקה זו משפיעה על יחסים ותפקידים בקבוצה, במבנה המאפשר מפגש של פנים מול פנים. המשימה המרכזית של קבוצת הלמידה הקטנה מאד היא: ללמוד ולחקור סמכות, מנהיגות, זהות ולקחת תפקיד כפי שהם באים לידי ביטוי ב'כאן ועכשיו' של הקבוצה הקטנה מאד.

קבוצת למידה גדולה

מורכבת מכל המשתתפים ושלושה או ארבעה יועצים. לקבוצת הלמידה הגדולה מאפיינים של המון המתקיימים בכל ארגון כאשר יחסים של פנים מול פנים לא מתאפשרים. בקבוצה זו יש הזדמנות ללמוד על התחושות שמתעוררות אצל הפרט כחלק מהמון, על התפתחות של תתי קבוצות בקבוצה הגדולה, על פנטזיות, מיתוסים ואמונות שמתהווים, ועל התרבות החברתית פוליטית שנוצרת בחברה. המשימה המרכזית של קבוצת הלמידה הגדולה היא: להתבונן ללמוד ולחקור את התנהגות הקבוצה הגדולה בעת התרחשותה, בהתייחס לסמכות, מנהיגות ותפקיד היחיד והקבוצה הבאים לידי ביטוי בייחס לכלל המערכת הארגונית של הסדנה, כחלק מהחברה בה אנו חיים.

חלימה חברתית

בחלימה החברתית נוטלים חלק כל המשתתפים ומנתבים מצוות היועצים. משימתה של קבוצת החלימה לאפשר חקירה משותפת של מצב הסדנה ומאפייניה הלא מודעים בזמן נתון

תפקיד צוות היועצים

צוות הסדנה מספק הזדמנויות למידה למשתתפים על ידי שמירה על תנאי המסגרת ומתן ייעוץ בזמן אמת. לצוות הסדנה שני תפקידים עיקריים: ניהול משותף של הסדנה, וייעוץ במהלכה. במסגרת התפקיד הניהולי, הצוות נוטל על עצמו את הסמכות והאחריות לנהל את גבולות המשימות, הזמן והטריטוריה על מנת לאפשר למידה וקיום המשימה הראשונית של הסדנה. כיועצים תפקיד הצוות להציע השערות עבודה אודות המתרחש 'כאן ועכשיו', על מנת לקדם את המשימה המרכזית ותהליכי העבודה.

צוות יועצי הסדנה *

יעל שנהב שרוני | מנהלת הסדנה ומנהלת תת מערכת A

M.A. | פסיכולוגית קלינית, מדריכה | פסיכואנליטיקאית מנחה, מבוגרים וילדים | מורה בבי"ס לפסיכותרפיה ובמכון תל אביב לפסיכואנליזה בת זמננו | יועצת לארגונים | יו"ר אפק לשעבר | חברת אפק.



אליאת ארם | משנה למנהלת הסדנה ומנהלת תת מערכת B

P.h.D. | פסיכולוגית מומחית ופסיכותרפיסטית מנחה | יועצת פיתוח אישי, ניהולי וארגוני | מנכ"לית מכון טביסטוק ליחסי אנוש לונדון, בריטניה | חברת אפק.



אורי וייל | מנהלן

M.A. | באומנות ותיאטרון | מנחה קבוצות | חבר אפק.



רועי מצר | מנהלן

M.S.W. | מנהל תחום טיפול, עמותת "אותות" | מנחה ומדריך מנהלים וצוותים במסגרות ושירותים לנוער וצעירים/ות בסיכון | חתן פרס רקאנטי לעו"ס היזם | יו"ר א.ס.ף – ארגון סיוע לפליטים ומבקשי מקלט | בוגר התכנית לייעוץ ופיתוח ארגוני בגישה פסיכואנליטית – מערכתית | חבר אפק.



שחר בלבן

פסיכולוג קליני מדריך | פסיכולוג ראשי במרכז לטיפול במוח ובנפש 'מרחבים' ובעל קליניקה פרטית | בעל ניסיון רב בטיפול והדרכה פרטנית וקבוצתית בבית החולים וביחידות הרפואיות | עובד עם מאושפזים ועם צוותים רב-מקצועיים | מדריך קבוצתי בפסיכותרפיה בתכנית ללימודי המשך ברפואה של אוניב' ת"א | חבר הנהלת אפק.



בעז גסטהלטר

M.A. | פסיכולוג קליני מדריך ויועץ ארגוני | קליניקה פרטית בתל אביב-יפו | חבר הנהלה במכון טריאסט-שריג | חבר הוועדה המקצועית לפסיכולוגיה קלינית במשרד הבריאות | בוגר התוכנית לייעוץ ופיתוח ארגוני בגישה פסיכואנליטית – מערכתית | חבר אפק.



ד"ר ירמי הראל

M.D. | פסיכיאטר ופסיכותרפיסט | מנהל היחידה הפסיכיאטרית המרכז הרפואי לשיקום 'לוינשטיין', רעננה | פסיכיאטר יועץ ב'עמך'-המרכז הישראלי לתמיכה נפשית וחברתית בניצולי השואה והדור השני | חבר אפק | קליניקה פרטית, בית הלוי.



שלי זוסמן

M.A. | פסיכולוגית ויועצת פיתוח אישי, ניהולי וארגוני | לשעבר ראש תחום פיתוח ידע וחברת הנהלה בג'וינט-תבת | סמנכ"ל משאבי אנוש ופיתוח ארגוני בחברות היי-טק | ראש היחידה לפיתוח הוראה ומרצה בבצלאל, אקדמיה לאמנות ועיצוב | דוקטורנטית במסלול 'פסיכואנליזה ופרשנות' באוניברסיטת בר אילן | בוגרת התוכנית לייעוץ ופיתוח ארגוני בגישה פסיכואנליטית - מערכתית | חברת הנהלה באפק.



חסן סעב

M.S.W. | 2+ | מנהל אגף שיקום במחוז הצפון בשב"ס | מנהל ומדריך צוותי טיפול ושיקום | מנחה קבוצות בתחום התקון | חבר אפק.



סהר רוחאנה

MPA | במנהל מערכות בריאות | מנחת קבוצות | יועצת ארגונית בגישה פסיכואנליטית - מערכתית | מדריכה ומייעצת למנהלים ולצוותים בארגונים | מתמחה בתוכנית לפסיכותרפיה גוף נפש רוח | חברת אפק.



מיקי רוזנשטיין

M.A. | פסיכולוג ויועץ ארגוני | מנהל-שותף חברת 'מפגש' - פיתוח אישי, צוותי וארגוני | מנהל במשותף את התוכנית לייעוץ ופיתוח ארגוני: גישה פסיכואנליטית - מערכתית | מפקד בית הספר למנהיגות של צה"ל (לשעבר) | חבר אפק.



מרים שפירא

M.A. | פסיכולוגית קלינית | מומחית בטיפול בטראומה ואבל, מכשירה ומדריכה פסיכולוגים ואנשי טיפול בתחום | מומחית בתחום חוסן בתי ספר וקהילות, הדרכת צוותים ורבנים | מנחת קבוצות | בעלת קליניקה פרטית מאז 1980 | ראשת עמותת "מהו"ת ישראל" להיערכות חירום ובנית חוסן | מנחה סדנאות יחסי קבוצות ללמידה התנסותית בארץ ובעולם | חברה, מייסדת ויו"ר ראשונה של עמותת "בסוד שיח" לקידום דיאלוג בין קבוצות קונפליקט בישראל | חברה, אפק.



*צוות היועצים יבחר מתוך הרשימה

מקורות נבחרים

- ביון, ו.ר. (1992) (1961) התנסויות בקבוצות ומאמרים נוספים. דביר.
- ביון, ו.ר. (2004) (1962) ללמוד מן הנסיון. תולעת ספרים.
-
- Aram, E., Baxter, R., and Nutkevitch, A. (eds), 2009. Adaptation and Innovation: Theory, Design and Role-Taking in Group Relations Conferences and their Applications. London: Karnac.
- Aram, E., Baxter, R., Nutkevitch, A. (eds), 2012. Group Relations Conferences: Tradition, Creativity, and Succession in the Global Group Relations Network. London: Karnac.
- Armstrong, D., 2005. The Organization-in-the-mind: reflections on the relations of psychoanalysis to work with institutions. In: Robert French (ed.), Organization in the Mind. London: Karnac.
- Bion, W.R., 1961. Experiences in Groups. London: Tavistock Publications.
- Brunner, L., Nutkevitch, A., Sher, M., (eds). 2006. Group Relations Conferences: Reviewing and Exploring Theory, Design, Role-Taking and Application. London: Karnac.
- Colman, A.D., and Bexton, W.H. (eds.). 1975. Group Relations Reader (1). The A.K. Rice Institute.
- Colman, A.D. and Bexton, W.H. (eds.). 1985. Group Relations Reader (2). The A.K. Rice Institute.
- Erlich, H.S., 1996. Ego and Self in the Group. Group Analysis, 29, pp.229-243.
- Gould, L.J.(1997) Correspondences between Bion's basic assumption theory and Klein developmental positions: an outline. Free Associations 7(1-49):15-30
- Hirschhorn, L., 1997. Reworking Authority. Cambridge, Mass.: The MIT Press
- Khaleelee, O. and Miller, E.J., 1985. Beyond the Small Group: Society as an Intelligible Field of Study. In: M. Pines (ed.), Bion and Group Psychotherapy. London: Routledge, pp. 354-385.
- Lawrence, W.G. (ed.), 1979. Exploring Individual and Organizational Boundaries. Wiley. reprinting by Karnac books, 1999.
- Levy, J, 2011. Memory Lost and Memory Found: A Reflection on the Place of Memory in the Group Relations Network and Conferences. In L. Gould, A. Lucey & L. Stapley (eds.). The Reflective Citizen: Organizational and Social Dynamics. London: Karnac.
- Long, S.D., 1991. A structural Analysis of Small Groups. London and N.Y.: Routledge.
- Menzies Lyth, I.E.P, 1988. Containing Anxiety in Institutions: Selected Essays. Vol. 1. London: Free Association Books.
- Miller, E.J., 1983. Work and Creativity. Occasional Paper No. 6. London: Tavistock Institute of Human Relations.
- Miller, E. J., and Rice, A.K., 1967. Systems of Organization. London: Tavistock Publications.
- Miller, E.J., 1989. The "Leicester" Model: Experiential Study of Group and Organizational Processes. Occasional Paper No. 10. London: Tavistock Institute of Human Relations.
- Miller, E.J., 1993. From Dependency to Autonomy: Studies in Organization and Change. London: Free Association Books.
- Obholtzer, A. and Roberts, V.S., 1994. The Unconscious at Work: Individual and Organizational Stress in the human Services. London: Routledge.
- Obholzer, A, Miller, S. 2004. Leadership, followership, and facilitating the creative workforce. in Huffington, C., Armstrong, D.,
- Rice, A.K., 1965. Learning for Leadership – Inter-Personal and Inter-Group Relations.
- Shapiro R. E., 2019 Finding a place to stand, developing self-reflective institutions, leaders, and citizens. Phoenix Publication House.
- Turquet, P.M.(1975) Leadership: The individual and the group. In G.S. Gibbard, J, J, Hartman, and R.D. Man(eds.) Analysis in groups. Jossey-Bass, 337-371.

סדר יום

יום ה' 7.7	יום ד' 6.7	יום ג' 5.7	יום ב' 4.7
07:00 - 08:30 ארוחת בוקר	07:00 - 08:30 ארוחת בוקר	07:00 - 08:30 ארוחת בוקר	
08:30 - 09:15 חלימה חברתית	08:30 - 09:15 חלימה חברתית	08:30 - 09:15 חלימה חברתית	
09:15 - 9:45 הפסקה	09:15 - 9:45 הפסקה	09:15 - 9:45 הפסקה	10:30 - 11:45 הרשמה וכיבוד קל
9:45 - 11:00 קבוצה קטנה	9:45 - 11:00 קבוצה קטנה	9:45 - 11:00 קבוצה קטנה	12:00 - 12:45 מליאת פתיחה
11:00 - 11:30 הפסקה	11:00 - 11:30 הפסקה	11:00 - 11:30 הפסקה	12:45 - 13:00 הפסקה
11:30 - 12:45 קבוצה גדולה	11:30 - 12:45 קבוצה גדולה	11:30 - 12:45 קבוצה גדולה	13:00 - 13:30 מליאת פתיחה B/A
12:45 - 13:45 הפסקה צהריים	12:45 - 14:00 הפסקת צהריים	12:45 - 14:15 הפסקת צהריים	13:30 - 14:45 הפסקת צהריים
13:45 - 14:15 מליאת סיום B/A	14:00 - 15:15 אירוע ארגוני המשך 4	14:15 - 15:30 אירוע ארגוני - מליאת פתיחה	14:45 - 16:00 קבוצה קטנה
14:15 - 14:30 הפסקה	15:15 - 15:30 הפסקה	15:30 - 15:45 הפסקה	16:00 - 16:15 הפסקה
15:15 - 14:30 מליאת סיום	15:30 - 16:45 אירוע ארגוני המשך 5	15:45 - 17:00 אירוע ארגוני - 2	16:15 - 17:30 קבוצה גדולה
15:30 - 15:15 הפסקה	16:45 - 17:15 הפסקת קפה	17:00 - 17:30 הפסקת קפה	17:30 - 18:00 הפסקת קפה
15:30 - 17:00 קבוצת יישום ויציאה	17:15 - 18:00 אירוע ארגוני - מליאת סיום	17:30 - 18:45 אירוע ארגוני - המשך 3	18:00 - 19:15 קבוצה גדולה
17:00 - 17:30 קפה של פרידה	18:00 - 18:30 הפסקה	18:45 - 20:00 ארוחת ערב	19:15 - 20:15 ארוחת ערב
	18:30 - 19:45 קבוצת יישום		
	19:45 ארוחת ערב	20:00 - 21:15 קבוצת יישום	20:15 - 21:30 קבוצה קטנה