



GROUP  
RELATIONS  
CONFERENCE

کنفرانس  
روابط  
گروہی

13-18 ۲۸ الی ۲۳  
July تیرماه  
2024 ۱۴۰۳

Leadership  
Role  
Authority  
Belonging

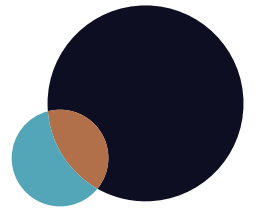
لیدرشپ  
نقش  
صلاحیت  
تعلق

# فهرست

مخاطب  
در این کنفرانس چه می‌گذرد؟  
ماموریت اصلی کنفرانس چیست؟  
متد آموزشی  
چند مبنای تئوریک  
چند معنای مهم  
ساختار  
آغاز کنفرانس  
گروه کوچک، گروه بزرگ، مؤسسه  
رفلکشن  
شرکت کنندگان  
استف  
استف کنفرانس  
اطلاعات کنفرانس  
شیوه‌نامه و اطلاعات ثبت نام  
تقاضانامه\*  
تاریخچه کنفرانس گروهی  
منابع  
برنامه کنفرانس

\*برگه ضمیمه شده به بروشور





## مخاطب کنفرانس روابط گروهی کیست؟

این کنفرانس برای هر شخصی که علاقمند است به درک عمیق‌تری در عرصه‌های اجتماعی جاری در گروه‌ها، سازمان‌ها و جامعه برسد، مناسب است. شرکت در این کنفرانس، فارغ از رشته و مقطع تحصیلی، برای همه ممکن است.

## در این کنفرانس چه می‌گذرد؟

هدف از کارکردن در کنفرانس روابط گروهی این است که افراد در مورد فرد، گروه و سازمان بیاموزند؛ این امکان را فراهم کند تا افراد بتوانند مقوله‌های اجتماعی و انسان‌ها را در قالب موجود اجتماعی بهتر بشناسند. نظم و برنامه اجرایی این کنفرانس، کمک می‌کند تا بتوانیم خودآگاه و ناخودآگاه را در سطح سازمان‌ها، گروه‌ها و افراد کندوکاو کنیم و به دیدگاه گسترده‌تری دست یابیم. ساختار و روش کنفرانس کمک می‌کند تا شرکت‌کنندگان از علت وجود پیش‌فرض‌ها و احساسات خود برای بعضی کارها، آگاه‌تر شوند. همین‌طور این امکان وجود دارد که درباره این تجربیات جدید بازتاب (Reflection) داده شود. کنفرانس بستر نادر و ویژه‌ای است تا شرکت‌کنندگان بتوانند درک بیشتری از محتوای کلماتی مانند لیدرشیپ، نقش، صلاحیت و تعلق بعنوان پدیده‌های اجتماعی پیدا کنند. از این نظر کنفرانس به شرکت‌کننده‌ها این امکان را می‌دهد که دانش ویژه‌ای در مورد ارتباط میان فرد، گروه و جامعه را تجربه کنند.





## مأموریت اصلی کنفرانس چیست؟

مأموریت اصلی، مأموریتی است که باعث می‌شود مسیر مشترکی در سازمان برای پرداختن به هدف آن به وجود بیاید. همه کسانی که در سازمان کار می‌کنند، باید مأموریت آن را درک و نقش لازم را برای اجرای آن به وجود آورند. مأموریت اصلی در این کنفرانس آموختن درباره پرونده‌های خودآگاه و ناخودآگاه در رابطه با لیدرشیپ، نقش، صلاحیت و تعلق است.



## متد آموزشی

پویایی‌های اجتماعی جاری بین افراد، گروه و سازمان را می‌توان از طریق خواندن تئوریک آموخت؛ اما این امر محدودیت‌هایی را در بر دارد! روش این کنفرانس برای آموزش به هیچ‌وجه تئوریک نیست. این کنفرانس را می‌توان به صورت یک مؤسسه موقت برای آموزش در نظر گرفت. افراد با توجه به جایگاه خود، تجربه‌ای ویژه کسب خواهند کرد. شرکت در این پروسه با دیگران و تعمق کردن درباره آنچه در حال انجام است، متد اصلی این مؤسسه برای آموزش می‌باشد. این متد حاوی جواب‌های از پیش آماده نبوده و پیشاپیش نمی‌توان گفت چه کسی چه چیزی را خواهد آموخت. هرکس خودش تعیین می‌کند که چه چیزی را می‌خواهد بیاموزد و چه چیزی برایش معنادار است.



## چند مبنای تئوریک

هدف از کار کردن در این کنفرانس بالا بردن آگاهی و فهمیدن این امر است که افراد در گروه‌ها و سازمان‌ها چگونه عمل می‌کنند. در این رابطه استفاده کنفرانس از چند پیش‌فرض تئوریک پیروی می‌کنند:

- سازمان در واقع مجموعه‌ای است از افراد که در کنار هم جمع می‌شوند و بر اساس یک هدف معین همکاری می‌کنند. سازمان به خاطر هدف معینی که دارد زنده می‌ماند. سازمان برای رسیدن به هدف اصلی خود نیازمند آن است که افراد حاضر در آن، روابط خود را با دنیای بیرونی و درونی سازمان تنظیم کنند.

- در کنار هدف اصلی یک سازمان، اهداف پنهانی و ناروشن و انگیزه‌های ناخودآگاه نیز وجود دارد. در واقع نیازها، پیش‌فرض‌ها و تمایلات می‌توانند به صورت ناخودآگاه حضور داشته و به سهم خود به سازمان در جهت رسیدن به اهدافش اضافه شده و یا مانعی برای اجرای مأموریت اصلی سازمان شوند. این محتویات ناخودآگاه در اکثر مواقع کمابیش در تضاد با اهداف اصلی بیان شده توسط سازمان قرار می‌گیرند؛ از این رو برای فهمیدن دنیای درونی سازمان تمامی زوایای خودآگاه و ناخودآگاه مورد بررسی قرار می‌گیرند.

- افراد و گروه‌ها در سازمان انتخاب می‌شوند و یا خود را کاندیدای انجام مأموریت محدودی می‌کنند که برای سازمان نقش ویژه‌ای دارد. این افراد و گروه‌ها نقش‌های مهمی در رابطه با بخش‌های دیگر سازمان پیدا می‌کنند. آنها مأموریت خود را هم به صورت رسمی و متمرکز بر وظیفه و نقش انجام می‌دهند و هم به صورت غیررسمی، ناخودآگاه و به شکل نمادین.
- در کنفرانس روابط گروهی اهمیت زیادی به تغییر دیدگاه در رابطه با فرد، گروه و سازمان داده می‌شود و این نگرش از زاویه سیستم‌های باز اجتماعی بسیار پرمعناست. مفهوم سیستم می‌تواند به ما در مورد فهمیدن مرزهای مابین و درون سیستم‌ها و رابطه آنها با دنیای بیرونی یاری رساند.

می‌توان گفت که یک سیستم اجتماعی با در نظر گرفتن مرزهای آن قابل تعریف است. مرزهای یک سیستم آن را از دنیای بیرونی جدا می‌کند. مرزها به محتوای سیستم فرم می‌دهند و پیش‌فرض‌های لازم برای همکاری با دنیای درونی سیستم و دنیای بیرونی آن را به وجود می‌آورند. مرزهای سیستم دارای اهمیت ویژه‌ای هستند که می‌توانند روابط فرد، گروه و سازمان را مورد نگرش قرار دهند.



کنفرانس توجه ویژه‌ای به مرزهای مختلف دارد و پروسه‌هایی که در نزدیک شدن به این مرزها به وجود می‌آید را مورد بررسی قرار می‌دهد.

- بررسی کردن برداشت‌های خودآگاه و ناخودآگاه یکی از مأموریت‌های این کنفرانس است و علی‌الخصوص بررسی انگیزه‌ها، بیان، نگهداری و تغییر آن‌ها به وسیله روابط آشکار و پنهانی اجتماعی، موضوع مهم این کنفرانس است.

- یکی دیگر از عرصه‌های پژوهشی این کنفرانس، بررسی چگونگی ایجاد گروه‌ها و دیگر بخش‌های سیستم و همچنین بررسی رشد، شکل‌گیری و تکامل همکاری تا زمان از بین رفتن این سیستم‌ها است. این کنفرانس امکان آن را می‌دهد تا این پروسه پیچیده بررسی و قابل درک شود.



## چند معنای مهم

روشی که ما در کنفرانس‌های روابط گروهی استفاده می‌کنیم، ریشه در معانی پایه‌ای دارد. پایه هر سازمان، علت وجودی آن و هدف اصلی آن به مأموریت اصلی وابسته است. همه کسانی که در سازمان کار می‌کنند، مسئولیت دارند با مأموریت اصلی کار بکنند. برای این کار هر فرد باید هدف اصلی را برای خود ترجمه کند، به آن شکل دهد و نقش و صلاحیت لازم را که به سازمان و مأموریت اصلی مرتبط است، به وجود بیاورد.

افراد و گروه‌ها کارکردهای گوناگونی دارند که به مأموریت اصلی مرتبط است و از این رو نقش‌های مختلفی در رابطه با بقیه سیستم‌های سازمان پیدا می‌کنند؛ می‌توان اینطور گفت که افراد و گروه‌ها به فردی اجازه نمایندگی آنها را می‌دهند. نقش‌ها می‌توانند نقش‌های کاری و رسمی باشند و یا اینکه به صورت نمادین به افراد مرتبط شوند. نقش البته وابسته به صلاحیت است؛ منظور از صلاحیت این است که به ما اجازه داده شود که با مأموریت خود کار کنیم. طبیعتاً، اینکه ما چگونه صلاحیت خود را می‌گیریم، متأثر می‌شود از میزانی از توانمندی ما که در اجرای مأموریت از آن استفاده می‌کنیم.

در این مواقع، معنی سیستم یا بخش سیستم می‌تواند راهنمای ما باشد. زمانی که گروه‌های اجتماعی به وجود می‌آیند، دارای یک دنیای درونی و مرزی با دنیای بیرونی می‌شوند. سیستم اجتماعی یا سوسیال سیستم، محیطی است که عرصه‌های خودآگاه و ناخودآگاه می‌توانند در آن فعال باشند؛ بیان شدن و بیان نشدن آن نمایانگر هدف و درایو سازمان است که چگونه به وجود آمده و چگونه کامل شده است. بسیاری اوقات عرصه‌های ناخودآگاه سبب آسان شدن روند می‌شوند ولی در موارد دیگری در تناقض با هدف و شیوه کاری سازمان قرار خواهند گرفت. توجه به مرزها به ما این امکان را می‌دهد که تفاوت را بین آنچه بیرون سیستم و درون آن اتفاق می‌افتد، بفهمیم.



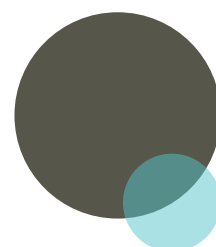
این موضوع تعیین می‌کند که چگونه فرد، گروه و سازمان می‌توانند مأموریت خود را اجرا کنند و نقش‌های قابل اعتمادی را به وجود آورند. بعضی مرزها به مأموریت، زمان و مکان بستگی دارد.

برای اینکه فرد بتواند از توانمندی و دانش خود به گونه‌ای تأثیرگذار استفاده کند، داشتن آمادگی درونی و بیرونی لازم است؛ چراکه فرد باید بتواند با مسئولیت و مأموریت خود کار کند. انجام کار تا حد زیادی به اینکه فرد چگونه صلاحیت خود را می‌بیند، مرتبط است. صلاحیت در رابطه با اقتدار و حکم تعریف می‌شود؛ همین‌طور اینکه فرد چگونه حق دارد با مأموریتی که دارد کار کند. استفاده فرد از صلاحیتش در رابطه مستقیم با مسئولیتی که دارد، قرار می‌گیرد. برای اینکه بتواند با صلاحیت خود کار کند، لازم است بتواند برای انجام کار خود حد و مرز تعیین کند.

### تعلق:

لیدرشپ در حقیقت رابطه‌ای است بین کسانی که رهبری می‌کنند و آنان که رهبری می‌شوند. رشد این رابطه کاملاً بستگی دارد به مسئولیت هر دو طرف؛ هم از طرف کسی که رهبری می‌کند و هم کسی که رهبری می‌پذیرد. از این رو هم لیدرشپ و هم پیروی (فالورشیپ) برای پابرجایی روابط اهمیت دارند؛ هر دو تحت تأثیر تعبیر خودآگاه و ناخودآگاه ما از مأموریت و نقش‌های لازم برای انجام آن هستند. اینکه کسی رهبری کند فقط مرتبط به رهبری گروه و سازمان نیست؛ بلکه این خود ارتباط دارد به اینکه توانایی پذیرش لیدرشپ در فرد چگونه است.





## ساختار و عرصه‌ها

کنفرانس را می‌توان به صورت یک سیستم اجتماعی برای یادگیری بخش‌های کاری در نظر گرفت. شرکت‌کنندگان و استف در دو بخش از این سیستم مشغول به کار هستند. هر دو بخش طی کنفرانس در عرصه‌های گوناگونی از این سیستم فعالیت می‌کنند. عرصه‌های مختلف کاری به شرکت‌کنندگان این امکان را می‌دهد تا به شکل‌های مختلفی با مأموریت تعریف شده برای این سیستم روبه‌رو شوند.

## آغاز کنفرانس

آغاز کنفرانس جلسه مشترکی است مابین شرکت‌کنندگان و استف. هدف این جلسه شروع کار در رابطه با مأموریت اصلی این کنفرانس بوده و نقطه حرکت کنفرانس و ساختار و مرزهای آن است.



## بخش‌های پروسی

گروه‌های کوچک، گروه‌های بزرگ و بخش مؤسسه، سه بخش پروسی این کنفرانس هستند و ماموریت اعضا در هر یک، حفظ تمرکز و حضور ذهن و بدن شرکت‌کنندگان در محیط کنفرانس است.

### گروه کوچک

این عرصه شامل شش جلسه کاری است و این امکان را می‌دهد که در یک سیستم کوچک که آشنایی با اعضای گروه آسان‌تر است، پروسه گروه مورد پژوهش قرار گیرد. هیئت مدیره کنفرانس شرکت‌کنندگان این گروه‌ها را با توجه به سابقه، جنسیت و سن انتخاب می‌کنند. هر گروهی از یک مشاور برای تسهیل کار خود برخوردار است.

### گروه بزرگ

گروه بزرگ شامل شش جلسه کاری با حضور تمام شرکت‌کنندگان است. شرکت‌کنندگان در گروه بزرگ با موقعیتی مواجه خواهند شد که تجربه‌های حسی متنوعی در آن جاری می‌شود؛ حس بیگانگی، فاصله گرفتن از بروز هویت فردی یا اجتماعی و سایر تجربه‌های حسی و هیجانی که به تخیلات و تصورات گوناگونی منجر خواهد شد.

### مؤسسه

مؤسسه شش گردهمایی را تشکیل می‌دهد. افراد در این عرصه در جایگاه انتخاب‌گر و طراح سیستم و اهدافش قرار می‌گیرند. مؤسسه امکانی است برای تجربه کردن تولد، رشد و پایان عمر یک سیستم مشخص از زاویه دید شرکت‌کنندگان، و از سوی دیگر مشاهده شیوه رفتار و عملکرد هر یک از شرکت‌کنندگان از زاویه دید استف. استف به صورت رهبری و گروه مشاوره در خدمت شرکت‌کنندگان خواهند بود.





## رفلکشن

کنفرانس در خلال چهار جلسه امکان رفلکشن در مورد تجربیات کسب شده، نقش‌های اتخاذ شده و یا داده شده و امکان تجربه کردن و اتخاذ نقش‌های جدید به صورت ترنسفورمیشن را می‌دهد. جلسه پایانی کنفرانس به صورت گفت‌وگو میان شرکت‌کنندگان و استف در مورد تجربیات کسب شده از بخش‌های مختلف و تمامیت کنفرانس است.



## شرکت‌کنندگان

کنفرانس برای ۵۰ شرکت‌کننده امکان عضوگیری دارد؛ افرادی که علاقمندند دانایی خود را در مورد عرصه‌های اجتماعی گسترش دهند. تمایل مدیریت کنفرانس این است که شرکت‌کنندگان عرصه‌های مختلف اجتماعی و پوزیشن‌های مختلف کاری را نمایندگی کنند.

این کنفرانس هم برای کسانی که برای اولین بار می‌خواهند چنین کنفرانسی را تجربه کنند و هم کسانی که قبلاً تجربه حضور در چنین کنفرانسی را داشته‌اند باز است. شرکت در این کنفرانس نیازمند داشتن دانشی از قبل نیست؛ ولی میل و اشتیاق بررسی و آموزش از طریق کسب تجربه امر مهمی است. شرکت کردن در این کنفرانس می‌تواند چالش‌های زیادی به وجود آورد. از این رو شرکت در این کنفرانس برای افرادی که به دلیل بحران‌های شخصی از لحاظ روانی و فیزیکی آسیب پذیر هستند، توصیه نمی‌شود. همچنین این کنفرانس برای افرادی که در جستجوی راه حلی برای مشکلات شخصی خود هستند نیز توصیه نمی‌شود. مأموریت اصلی کنفرانس آموزش و یادگیری از طریق تجربه در مورد پروسه‌های اجتماعی و نقش‌هایی است که داده شده و یا اتخاذ می‌گردد. چیزی که قطع به یقین می‌تواند حاوی معانی مفیدی برای شرکت‌کنندگان باشد.



## استف

استف به صورت بخشی از سیستم نقش مهمی در پروسه کارکرد کنفرانس دارند. تمام استف مسئولیت‌های مشترکی در رابطه با نگهداری مرزها و ساختار و پرداختن به هدف اصلی کنفرانس دارند. لازم به ذکر است که مسئولیت نهایی نزد رهبری کنفرانس قرار دارد.

رهبران کنفرانس هم مانند دیگر اعضای گروه استف در نقش‌های مختلفی در این کنفرانس کار می‌کنند.

نقش‌های مختلف استف شامل رهبری، بخش اداری، مشاور، مدیر جلسات و ناظر می‌باشد. وقتی استف در نقش‌های مختلف خود مانند مشاور یا ناظر بخش‌های پروسسی کار می‌کنند، مأموریت دارند از تجارب خود استفاده کرده و فرضیه‌های کاری خود را با توجه به پروسه‌ای که در جریان است ارائه دهند.



مدیر کنفرانس در جلسات مؤسسه نقش رهبری جلسات را دارد و دیدگاه و تعبیرات خود را در وقوع پروسه‌ها و عرصه‌های مختلف ارائه می‌دهد. مشاوران جلسات رفلکشن مأموریت دارند به شرکت‌کنندگان یاری رسانند تا حول تجارب دریافت شده با دیگر اعضا به گفت‌وگو بنشینند و به نتایج حاصله واقف شوند.

در بخش اداری کنفرانس، مأموریت اعضا آن است که عرصه‌های در جریان بین مرزهای این کنفرانس و دنیای بیرونی را مورد تحلیل قرار داده و آن را قابل درک کنند.

یک مأموریت مهم استف این است که پروسه‌های مختلف را چه در تمامیت و چه در عرصه‌های کوچک‌تری که در کنفرانس در جریان است مورد بررسی قرار داده و درک کنند. استف در خلال کنفرانس جلسات مشترک خود را داشته، تجارب کاری خود را فرموله کرده و نتایج خود را مورد بررسی قرار می‌دهند. هدف از این جلسات، عمیق شدن و درک خودآگاه و ناخودآگاه کنفرانس است.





## معرفی استف کنفرانس

### دایرکتورها

#### هادی رحیمی دانش

روانکاو و عضو جامعه روانکاوای بین الملل IPA، عضو انجمن روانکاوای سوئد  
سوپروایزر و روان درمانگر تحلیلی فردی و گروهی و مشاور سازمانی

#### شهریار برقی

مدیرعامل بنیاد راه رشد، روان درمانگر تحلیلی، کاندیدای دکتری  
روانشناسی دانشگاه Seville

### بخش اجرایی

#### دبیر: فرانہ غفاری

روان پزشک، روان درمانگر تحلیلی، مشاور سازمانی

#### دستیار: فرشته محمدیار

کارشناس اداری و مالی مؤسسه همراه

### مشاوران

#### مهتاب معتمد

دکترای روانشناسی بالینی، روان درمانگر روانکاوانه فرد، گروه و سازمان

#### امیر حسین جلالی

روان درمانگر روانکاوانه فرد، گروه ها و سازمانها، دانش آموخته گروه  
درمانی روانکاوانه در مؤسسه گروه درمانی تحلیلی استکهلم سوئد، عضو  
انجمن بین المللی تحلیلی گروهی (GASI)

#### میثم پورغلامی

روان پزشک و فلوشیپ روان درمانی، روان درمانگر تحلیلی فرد و گروه، عضو  
هیئت علمی و مدیر برنامه فلوشیپ روان درمانی دانشگاه علوم پزشکی  
شهید بهشتی



### امین صلحی

روان‌پزشک، فلوشیپ روان‌درمانی، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

### آرش عسکری

متخصص روان‌پزشکی، فلوشیپ روان‌درمانی، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد

### پردیس رجایی

رتبه برتر بورده روان‌پزشکی، روان‌درمانگر تحلیلی فرد و گروه، عضو مرکز تحقیقات روان‌پزشکی و علوم رفتاری دانشگاه علوم پزشکی مشهد و مؤسسه روان‌تحلیلی همراه

### شهاب شیرخدا

روان‌پزشک، فلوشیپ روان‌درمانی، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد

### دیاکو عزیزپور

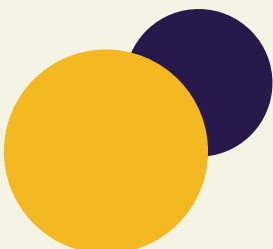
روانشناس بالینی، کارشناسی علوم اجتماعی، کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی

### نبی جلالی

فوق لیسانس روانشناسی بالینی، روان‌درمانگر تحلیلی فرد و گروه

### برگزارکننده

وگسلو، دپارتمان آموزشی پژوهشی سازمان‌ها در مؤسسه روان‌درمانی تحلیلی همراه



## اطلاعات کنفرانس

- آغاز مهلت ثبت نام: ۱۵ اسفند / March 5
- پایان مهلت ثبت نام: ۳۱ اردیبهشت / May 20
- محل برگزاری: هتل باستانی نگین گچسر

در صورت انصراف تا آخر خردادماه تمام هزینه برگردانده می‌شود، تا ده تیرماه ۸۰٪ برگردانده می‌شود و بعد از این زمان هم مبلغی بازگردانده نمی‌شود.

بعد از ارزیابی فرم تکمیل شده توسط متقاضی، پذیرفته شدن یا نشدن به فرد اعلام می‌شود و در صورت پذیرفته شدن، می‌توانند تا یک هفته برای واریز هزینه اقدام کنند. کنفرانس روابط گروهی فقط به صورت حضوری برگزار خواهد شد و امکان مشارکت به شکل آنلاین وجود ندارد.



## راه ارتباطی

تلفن / واتس اپ / تلگرام

۰۹۰۴۶۱۰۲۸۲۰

آدرس مؤسسه همراه: خیابان شریعتی، بعداز میرداماد روبروی حسینیه

ارشاد، خیابان کوشا، نبش رودبار شرقی، پلاک ۵

Email: [conferance@hamrahinstitute.com](mailto:conferance@hamrahinstitute.com)

Website: [hamrahinstitute.com](http://hamrahinstitute.com) / WOGSLO

Linkdin: [hamrah-institute](https://www.linkedin.com/company/hamrah-institute)

Instagram: [hamrahinstitute](https://www.instagram.com/hamrahinstitute)

## شیوه‌نامه و اطلاعات ثبت نام

برای ثبت نام در کنفرانس روابط گروهی می‌بایست فرم ضمیمه شده (کاغذی یا آنلاین) را تکمیل کنید؛ سپس آن را از طریق ایمیل [hamrahcontent@gmail.com](mailto:hamrahcontent@gmail.com) یا تلگرام ۰۹۰۴۶۱۰۲۸۲۰ و یا از طریق پُست به موسسه همراه برای ما ارسال کنید.

- تاریخ ثبت نام تا آخر اردیبهشت است و اولویت ثبت نام با کسانی است که زودتر اقدام کنند و صلاحیت آنها مورد قبول قرار گیرد.
- ما به هر تقاضا به صورت تعهد شرکت نگاه می‌کنیم. پس از تکمیل تقاضانامه، جواب پذیرش شما تا چند روز بعد برای تان ارسال خواهد شد. همچنین در صورت پذیرش، اطلاعات در مورد چگونگی واریز هزینه، در اختیار شما قرار داده خواهد شد.



## اطلاعات توصیه‌نامه معرف:

نام و نام خانوادگی، شغل، آدرس و تلفن محل کار معرف

- هزینه ثبت نام بر اساس جدول زیر بسته به اتاقی که انتخاب می‌کنید، متفاوت است.
- هزینه کلیه وعده‌های غذایی در مبلغ ثبت نام حساب شده است.
- تخت‌های دو نفره در این کنفرانس به یک نفر اختصاص خواهد داده شد.

هزینه نهایی	اتاق	نوع تخت
۳۷	یک نفره	دو نفره (دبل)
۳۶	دو نفره	دو نفره
۳۴/۵	دو نفره	یک نفره
۳۳/۵	سه نفره	دو نفره
۳۲/۵	سه نفره	یک نفره
۳۱	دو نفره	مبل تخت خواب شو
۳۰/۵	دو نفره	مبل کف خواب
۳۰	سه نفره	مبل تخت خواب شو

نیاز است واریز هزینه ثبت نام تا یک هفته بعد از تأیید پذیرش شما صورت گیرد. در غیر این صورت ثبت نام شما در نظر گرفته نخواهد شد. در صورت انصراف متقاضی تا آخر خرداد، هزینه به صورت کامل بازگردانده می‌شود. تا ۱۰ تیر پس از کسر ۲۰ درصد مابقی مبلغ، و بعد از ۱۰ تیر در صورت انصراف هزینه‌ای بازگردانده نخواهد شد. در صورتی که هزینه کنفرانس را اسپانسر برای شما پرداخت می‌کند، مسئولیت پرداخت آن به مؤسسه همراه بر عهده شما می‌باشد. ثبت نام شما در این کنفرانس شخصی خواهد بود و امکان شرکت کردن شخص دیگری به جای شما در کنفرانس وجود نخواهد داشت. پر کردن فرم ثبت نام و پرداخت هزینه به معنی آن است که شما تمامی صفحات بروشور کنفرانس را با دقت خوانده و تمامی شرایط کنفرانس را به طور کامل پذیرفته‌اید.



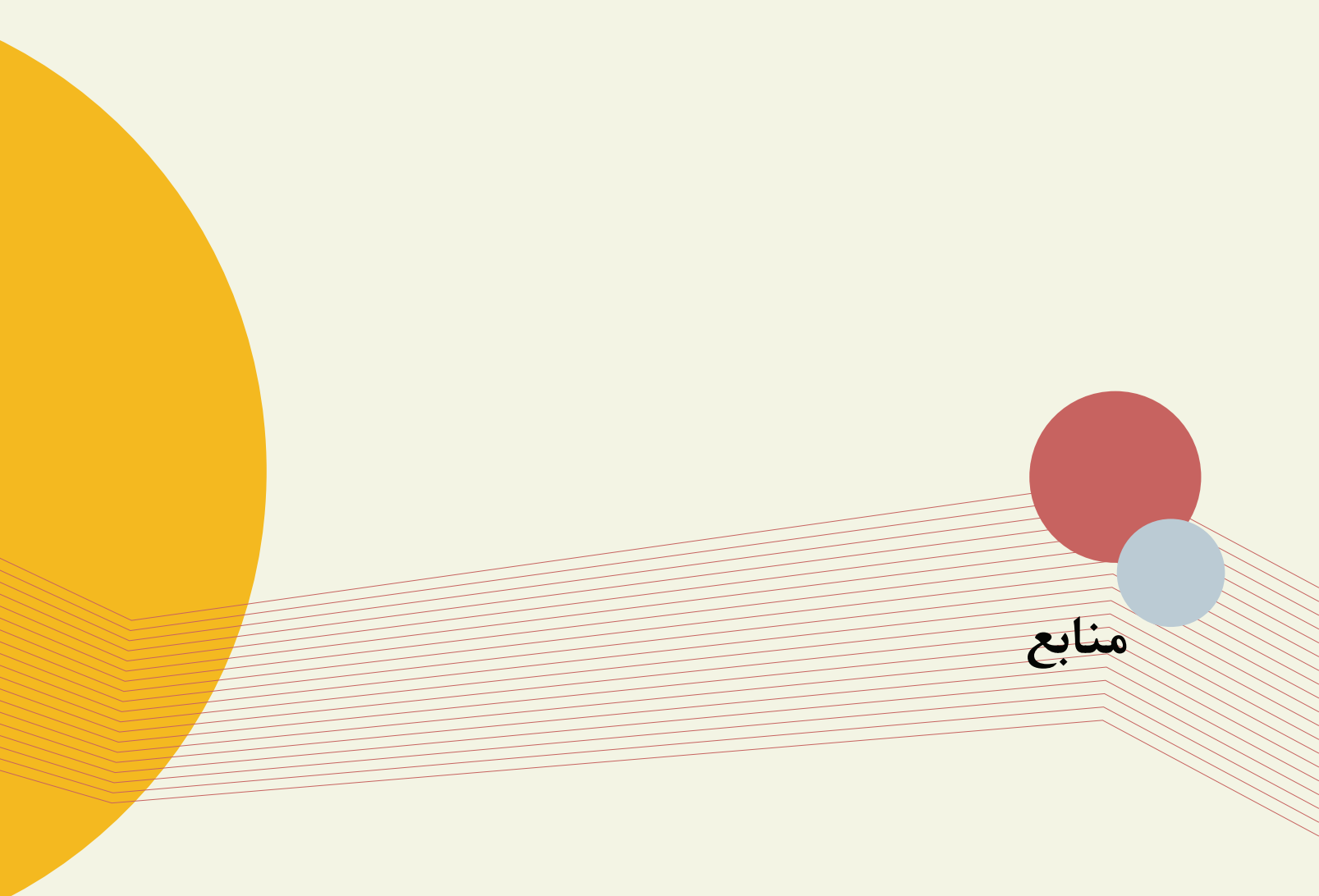
## تاریخچه کنفرانس روابط گروهی

این کنفرانس دارای ریشه‌هایی تاریخی است که در دهه پنجاه میلادی به وسیله افرادی که در رابطه با مؤسسه Tavistock Institute of Human Relations in London بودند پایه‌گذاری شده است. افراد مختلف با تعلقات علمی به عرصه‌های مختلف به وسیله کاوش، مشاوره و کنفرانس‌های روابط گروهی تلاش کرده‌اند دانش و درک خود را در عرصه‌های اجتماعی عمیق کنند. اولین کنفرانس روابط گروهی در سال ۱۹۵۷ در شهر Leicester (لستر) برگزار شد. در حال حاضر کنفرانس‌های متعددی در کشورهای اروپایی، آمریکا، استرالیا، آسیا و آفریقای جنوبی برگزار می‌شود. نگرش آموزشی این کنفرانس‌ها بر این باور استوار است که آموزش عرصه‌های اجتماعی به وسیله شرکت در این عرصه‌ها و به دست آوردن تجارب و کاوش کردن در مورد آن‌هاست که رخ می‌دهد. در این باور این پیش‌فرض وجود دارد که انسان‌ها تقریباً مستقل هستند و دارای این توانایی می‌باشند که مسئولیت آموزش خود را بر عهده گیرند. کنفرانس‌های روابط گروهی متعلق به این سنت هستند و به صورت کلی در دو عرصه تئوریک حرکت می‌کنند.

اولین تئوری نظریه سیستم‌های باز است که متعلق به Von Bertalanffy می‌باشد. علی‌الخصوص به آن شیوه‌ای که توسط A. K. Rice و Eric Miller فرموله شده است. توضیح آن تئوری بدین صورت است که گروه‌ها و سازمان‌ها را می‌توان به صورت سیستم‌های باز دید. دنیای درونی سیستم‌ها از محیط بیرونی و حتی از سیستم‌های درونی کوچک خود مورد تأثیر قرار می‌گیرد. این بدان معنی است که توانایی حس، فکر و عمل کردن هر فرد وابسته به محیطی است که بدان تعلق دارد.

تئوری دیگر، روانکاوانه است و تئورسین انگلیسی W. R. Bion نقش به‌سزایی در تکامل آن داشته است. این دیدگاه به این امر می‌پردازد که رفتار انسان‌ها را نمی‌توان همیشه از زاویه منطقی فهمید. رفتارها تحت تأثیر احساسات، پیش‌فرض‌ها و فانتزی‌هایی که همه ما به دلایل و درجات مختلفی نسبت به آن‌ها ناآگاه هستیم، قرار می‌گیرد. برای مثال، می‌توان این‌طور گفت که ما در بسیاری از مواقع توانایی حمل احساسات و باورهای را نداریم و از این رو آنها را به دیگران نسبت می‌دهیم. این پیش‌فرض در مورد عرصه‌های ناخودآگاه در مورد گروه‌ها و سازمان‌ها نیز صدق می‌کند؛ سیستم‌های اجتماعی رشد می‌کنند، شکل می‌گیرند و تکامل می‌یابند، به خاطر باورها و تمایلات ناخودآگاه ما.





## منابع

- Bion, W.R. (1961). Experiences in group. London: Tavistock PuBl. (sv. Overs. Gruppterapi-teorier och erfarenheter. Stockholm: prisma, 1974)
- French, R.Vince, R. (Eds.), (1999). Group relations, management, and organizations. Oxford: Oxford University press.
- Gould, L.J., Stapley, L.F. Stein, M. (Eds.), (2004). Experiential learning in organizations.  
Application of the Tavistock group relation approach  
London: Karnac Books.
- Heinskou, T. Visholm, S. (Red), (2004). Psykodynamisk organisationspsykologi. Pa arbejde under overfladen. Kobenhavn: Hans Reitzel forlag. (sv. Overs. Psykodynamisk organisationspsykologi. Stockholm: Liber, 2006)





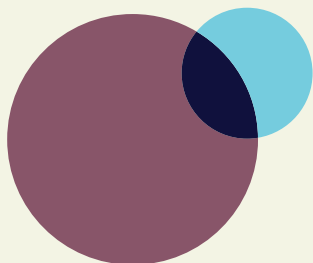
- Hirschhorn, L. (1988). The workplace within. Psychodynamics of organizational life. London: The MIT Press.
- Lawrence, W.G. (Ed.), (1979). Exploring individual and organizational boundaries. A Tavistock open systems approach. London: John Wiley Sons, Ltd. (Ny upplaga. London: Karnac Books, 1999)
- Rice, A.K. (1965). Learning for leadership. Interpersonal and intergroup relations. London: Tavistock Publ. (Ny upplaga. London: Karnac Books, 1999)
- Obholzer, A. Roberts, V.Z. (Eds.), (1994). The unconscious at work. London: Routledge.
- Volkan, V.D. (2004). Blind trust: Large groups and their leaders in times of crisis and terror. Los Angeles, CA: Pitchstone Puble.
- Triist, E. Murray, H. (Eds.), (1990). The social engagement of social science, Vol. I. London: Free Association Books.
- Stapley, L. (2002). It`s an emotional game. Learning about leadership from the experience of football. London: Karnac Books
- Shapiro, E.R. Carr, A.W. (1991). Lost in familiar places: Creating new connections between the individual and society. New Haven London: Yale Univ. Press. Tavistock Institute of Human Relations in London.



## برنامه کنفرانس / ۳ روز اول

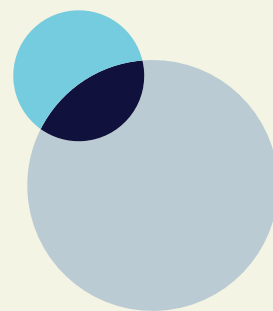
دوشنبه ۲۵ تیر	یکشنبه ۲۴ تیر	شنبه ۲۳ تیر	زمان / روز
گروه کوچک	گروه بزرگ		۹:۰۰ - ۱۰:۳۰
چای - قهوه	چای - قهوه		۱۰:۳۰ - ۱۱:۰۰
گروه بزرگ	گروه کوچک		۱۱:۰۰ - ۱۲:۳۰
نهار	نهار	شروع کنفرانس*	۱۲:۳۰ - ۱۴:۳۰
مؤسسه	مؤسسه	گروه کوچک	۱۴:۳۰ - ۱۶:۰۰
چای - قهوه	چای - قهوه	چای - قهوه	۱۶:۰۰ - ۱۶:۳۰
مؤسسه	مؤسسه	گروه بزرگ	۱۶:۳۰ - ۱۸:۰۰
شام	شام	شام	۱۸:۰۰ - ۱۹:۳۰
رفلکشن	گروه بزرگ	گروه کوچک	۱۹:۳۰ - ۲۱:۰۰

\*شروع کنفرانس در روز اول از ساعت ۱۴ است. لازم است افراد پیش از شروع کنفرانس در محل حاضر شده و ثبت نام خود را انجام دهند. بخش اداری در این روز از ساعت ۱۲:۳۰ الی ۱۳:۳۰ برای این کار فعالیت می‌کند.



برنامه کنفرانس / ۳ روز دوم

زمان / روز	سه شنبه ۲۶ تیر	چهارشنبه ۲۷ تیر	پنج شنبه ۲۸ تیر
۹:۰۰ - ۱۰:۳۰	گروه کوچک	گروه بزرگ	بحث پایانی کنفرانس
۱۰:۳۰ - ۱۱:۰۰	چای - قهوه	چای - قهوه	چای - قهوه
۱۱:۰۰ - ۱۲:۳۰	گروه بزرگ	گروه کوچک	رفلکشن کاربردی
۱۲:۳۰ - ۱۴:۳۰	نهار	نهار	
۱۴:۳۰ - ۱۶:۰۰	مؤسسه	_____	
۱۶:۰۰ - ۱۶:۳۰	چای - قهوه	چای - قهوه	
۱۶:۳۰ - ۱۸:۰۰	مؤسسه	رفلکشن	
۱۸:۰۰ - ۱۹:۳۰	شام	شام	
۱۹:۳۰ - ۲۱:۰۰	_____	رفلکشن کاربردی	







A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

وگسلو یک دپارتمان غیرانتفاعی در مؤسسه همراه است؛ با هدف بالا بردن دانش درباره گروه‌ها و سازمان‌ها. وگسلو در سال ۱۳۹۶ در ایران بنیانگذاری شده است. وگسلو کنفرانس‌های کوتاه مدت و بلند مدت، وبینارها و برنامه‌های متفاوت دیگری را در این راستا به اجرا در می‌آورد. کنفرانس‌های روابط گروهی وگسلو بر پایه ARCH بنا شده است:

Authority, Role, Cooperation and Hope

