



GROUP
RELATIONS
CONFERENCE

کنفرانس
روابط
گروهی

28-30 ۸-۱۰

Jan بهمن ماه

2026 ۱۴۰۴

Organization
Role
Authority
Degeneration

سازمان
نقش
اقتدار
زوال

فهرست

مقدمه

در این کنفرانس چه می گذرد؟

ماموریت اصلی کنفرانس چیست؟

متد آموزشی

مبانی نظری

چند معنای مهم

بخش های کنفرانس

شرکت کنندگان

استف

معرفی استف کنفرانس

اطلاعات کنفرانس

راه ارتباطی

شیوه نامه و اطلاعات ثبت نام

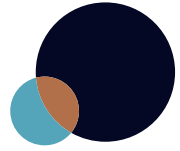
اطلاعات توصیه نامه معرف

تاریخچه کنفرانس روابط گروهی

منابع

برنامه





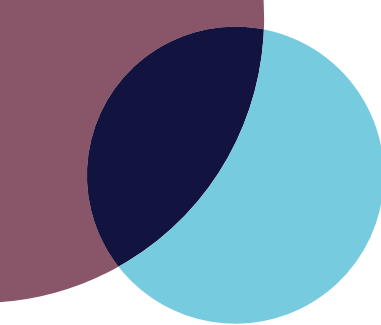
مقدمه:

این کنفرانس با هدف فراهم آوردن بستری برای درک عمیق‌تر پدیده‌های اجتماعی در گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع طراحی شده است. مشارکت در این کنفرانس برای تمامی افراد، صرف نظر از رشته و مقطع تحصیلی، آزاد است.

در این کنفرانس چه می‌گذرد؟

اهداف کنفرانس:

- ارتقاء دانش شرکت‌کنندگان در خصوص داینامیک‌های گروه‌ها و سازمان‌ها.
- تسهیل شناخت مقوله‌های اجتماعی و رفتار انسانی در قالب بسترهای اجتماعی.
- فراهم آوردن امکان کندوکاو در سطوح خودآگاه و ناخودآگاه سازمان‌ها، گروه‌ها و افراد.
- توسعه در خصوص داینامیک‌های اجتماعی در شرکت‌کنندگان.
- ایجاد آگاهی در خصوص علل پیش‌فرض‌ها و احساسات مرتبط با کنش‌های سازمانی.
- فراهم آوردن فرصت بازاندیشی پیرامون تجربیات کسب شده.
- توسعه درک شرکت‌کنندگان از مفاهیمی چون سازمان، نقش، صلاحیت، تعلق، اقتدار و افول به عنوان پدیده‌های اجتماعی.
- ایجاد فرصت برای تجربه دانش ویژه در خصوص روابط بین فرد، گروه و جامعه.



ماموریت اصلی کنفرانس چیست؟

ماموریت اصلی، ماموریتی است که باعث می شود مسیر مشترکی در سازمان برای پرداختن به هدف آن به وجود بیاید. همه کسانی که در سازمان کار می کنند باید ماموریت آن را درک و نقش لازم برای اجرای آن را به وجود آورند. ماموریت اصلی در این کنفرانس آموختن درباره پروسه های خودآگاه و نا خودآگاه در رابطه با سازمان، نقش، اقتدار و افول است.

متد آموزشی

آموزش داینامیک های اجتماعی در این کنفرانس مبتنی بر تجربه و تعامل است و نه صرفاً مطالعه نظری. کنفرانس به مثابه یک موسسه موقت آموزشی عمل می کند. یادگیری از طریق مشارکت در فرآیندها و تعمق در پدیده های در حال وقوع، رویکرد اصلی این متدولوژی است. این متد فاقد پاسخ های از پیش تعیین شده است و نتایج یادگیری برای هر شرکت کننده منحصر به فرد و وابسته به برداشت های شخصی است.

این کنفرانس در ضمن امکان پژوهش رابطه، هویت و نقش کار را فراهم می کند. هویت یک مقوله پیچیده می باشد. انسان ها را می توان در رابطه با احساسات، تعلق ها و ارزش ها تعریف کرد و این تعاریف در رابطه با ریشه های ما که با توجه به تعلقات جغرافیایی، خانوادگی، شغلی و طبقه های اجتماعی خودش را نشان می دهد. ولی آیا شما میتوانید بگویند که شما در رابطه با سیستم کاریتان چه چیزی را نمایندگی میکنید و اسمی برای نقش خودتان انتخاب کنید؟ بررسی پروسه تفاوت ها منجر به ایجاد یک اتحاد کاری (آلیانس) مابین هویت و نقش میشود که در خیلی از مواقع باعث بوجود آمدن توانایی و از بین بردن موانع میشود. در این کنفرانس این امکان وجود دارد که نقش خود را تعریف کرده و بتوانید آن را بازتعریف کرده و تغییر دهید.

یکی دیگر از عواملی که سازمان یا موسسه را در وضعیت زوال و از هم گسستگی قرار می‌دهد از دست دادن توانایی تفکر سیستمی می‌باشد. این کمبود سازمان/موسسه را دچار انفعال درونی و به شکل آسیب‌زا مرزها و علت وجودی سازمان/موسسه را مورد حمله قرار می‌دهد و فروپاشی درونی به واقعیت تبدیل می‌شود.

متد کنفرانس بر پایه معناهایی استوار شده که در رابطه با ترانسفورمیشن سازمان و موسسه می‌باشد و برداشت‌های ما در مورد مقوله‌هایی مانند اقتدار، تغییرات، رهبری، نقش‌ها، تعلق، سیستم و بخش-سیستم و مرزهای لازمه برای زمان، ماموریت، سرزمین مورد بررسی قرار می‌گیرد و بخشی از جنبه آموزشی این کنفرانس می‌باشد. کنفرانس در دو عرصه در جریان قرار می‌گیرد. در حلقه اول بخش تجربه کردن پروسه‌ها در اینجا و اکنون. در حلقه دوم بوسیله بخش‌های رفلکشن که در آن بوسیله تعبیرات، امکان درک پروسه‌ها آسان‌تر می‌شود. کنفرانس در سیر تکاملی خود توجه ویژه‌ای به دینامیک‌های خودآگاه و ناخودآگاه خواهد داشت.



مبانی نظری

کنفرانس بر این فرض استوار است که سازمان، مجموعه‌ای از افراد است که برای دستیابی به هدفی مشترک، با یکدیگر همکاری می‌کنند. بقای سازمان وابسته به تحقق این هدف است و این امر مستلزم تنظیم روابط درونی و بیرونی سازمان است. علاوه بر اهداف آشکار، سازمان‌ها دارای اهداف پنهان، ناروشن و انگیزه‌های ناخودآگاه نیز هستند. این عوامل ناخودآگاه می‌توانند تسهیل‌گر یا بازدارنده دستیابی به اهداف سازمانی باشند و اغلب در تعارض با اهداف رسمی سازمان قرار می‌گیرند. از این رو، بررسی ابعاد خودآگاه و ناخودآگاه برای درک دینامیک‌های درونی سازمان ضروری است.

در سازمان‌ها، افراد و گروه‌ها بر اساس نقش‌های ویژه خود انتخاب یا داوطلب می‌شوند. این نقش‌ها هم به صورت رسمی و مبتنی بر شرح وظایف، و هم به صورت غیررسمی، ناخودآگاه و نمادین ایفا می‌شوند. کنفرانس بر تغییر دیدگاه نسبت به فرد، گروه و سازمان از منظر سیستم‌های باز اجتماعی تاکید دارد. مفهوم سیستم، به درک مرزهای درونی و بیرونی سیستم‌ها و تعامل آن‌ها با محیط کمک می‌کند. مرزهای سیستم، هویت و ساختار آن را تعریف کرده و پیش‌شرط‌های لازم برای تعاملات درونی و بیرونی را تعیین می‌کنند. کنفرانس به بررسی انواع مرزها و فرآیندهای مرتبط با آن‌ها می‌پردازد. بررسی برداشت‌های خودآگاه و ناخودآگاه، انگیزه‌ها و چگونگی بیان، حفظ و تغییر آن‌ها از طریق روابط اجتماعی، از دیگر اهداف کنفرانس است.

علاوه بر این، کنفرانس به بررسی چگونگی شکل‌گیری، رشد و تکامل گروه‌ها و سایر بخش‌های سیستم، و همچنین فرآیند افول آن‌ها می‌پردازد. هدف، تسهیل درک این فرآیندهای پیچیده است.

کنفرانس روابط گروهی فضایی را برای درک پدیده‌های اجتماعی فراهم می‌آورد. این کنفرانس با تمرکز بر مفاهیمی چون اقتدار، نقش، همکاری و امید، به بررسی چالش‌های دنیای آشفته معاصر می‌پردازد. در این راستا، کنفرانس به سؤالاتی اساسی در خصوص تاثیر این آشفتگی بر افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها، ماهیت نقش‌ها و اقتدار در سازمان‌ها، چگونگی درک و تجربه اقتدار، تاثیر دنیای بیرونی بر نقش‌ها و وظایف، امکان بازتعریف و واگذاری نقش‌ها، تاثیر نابسامانی‌ها و زوال بر لایه‌های درونی سازمان‌ها و گروه‌ها، و چگونگی تحقق همکاری می‌پردازد.

در سیر حیات هر سازمان، همان‌گونه که رشد و تحول امری طبیعی تلقی می‌شود، زوال (Degeneration) نیز پدیده‌ای محتمل و گاه اجتناب‌ناپذیر است. زوال می‌تواند زمانی آغاز شود که ارتباط زنده میان نقش‌ها، اقتدار مشروع، و هدف سازمانی گسسته شده و ساختارها به جای پاسخگویی به نیازهای در حال تحول سازمان، به تکرار الگوهای دفاعی، بوروکراتیک یا شخصی‌شده روی می‌آورند. در این وضعیت، سازمان ممکن است از درون فرسوده شود، خلاقیت را از دست بدهد، و در برابر تغییر مقاومت کند. فهم دینامیک‌های آشکار و ناآشکار مرتبط با زوال، مستلزم نگاهی تحلیلی به روابط، نقش‌ها و مرزهای سازمانی است—موضوعی که این کنفرانس در بستری گروه-رابطه‌ای به آن خواهد پرداخت.

سازمان‌ها و موسسات، بسترهای دینامیک و پیچیده‌ای هستند که همواره در معرض تغییر و تحول قرار دارند. یکی از جنبه‌های مهم این پویایی، احتمال زوال (degeneration) است. زوال سازمانی فرایندی تدریجی است که طی آن، اثر بخشی، کارایی و سلامت کلی یک سازمان کاهش می‌یابد. این فرایند می‌تواند ناشی از عوامل متعددی باشد، از جمله عدم انطباق با تغییرات محیطی، ضعف در مدیریت، ساختارهای ناکارآمد، فرهنگ سازمانی ناسالم، کاهش نوآوری و انگیزه کارکنان، و در نهایت، ناتوانی در ایفای نقش و تحقق اهداف سازمانی. درک عمیق از دینامیک‌های زوال سازمانی و شناسایی نشانه‌های اولیه آن، برای اتخاذ تدابیر پیشگیرانه و مداخله به موقع، امری حیاتی برای بقا و شکوفایی سازمان‌ها محسوب می‌شود. کنفرانس حاضر، با تمرکز بر مفاهیم سازمان، نقش، تعلق، اقتدار و زوال، فرصتی را فراهم می‌آورد تا با بررسی این عوامل در تعامل با یکدیگر، به درک جامع‌تری از چگونگی شکل‌گیری و مدیریت فرایند زوال در سازمان‌ها دست یابیم.

بخش های کنفرانس

کنفرانس به عنوان یک سیستم اجتماعی یادگیری طراحی شده است. شرکت کنندگان و استف در دو بخش اصلی این سیستم به فعالیت می پردازند و در عرصه های گوناگونی به تعامل با ماموریت تعریف شده سیستم می پردازند. بخش های کنفرانس:

- آغاز کنفرانس: جلسه مشترک شرکت کنندگان و استف به منظور تبیین ماموریت، ساختار و مرزهای کنفرانس.
- بخش های پروسسی: شامل گروه های کوچک، گروه های بزرگ، ماتریس رویا و بخش موسسه، با توجه بر حفظ تمرکز شرکت کنندگان بر فرآیندهای جاری در کنفرانس.

- گروه های کوچک: به منظور بررسی پویایی های گروه در یک سیستم کوچک.
- گروه های بزرگ: با حضور تمامی شرکت کنندگان، به منظور تجربه پدیده هایی چون حس بیگانگی، دوری از هویت فردی و اجتماعی، و سایر تجارب حسی و هیجانی.
- ماتریس رویا: با حضور تمامی شرکت کنندگان، به منظور بررسی رویاها. رؤیاپردازی اجتماعی، فضایی را فراهم می کند که در آن معانی عمیق رؤیاها نه در سطح فردی، بلکه در سطح اجتماعی و جمعی آشکار می شوند. میزبانان این مرکز از شرکت کنندگان دعوت می کنند تا رؤیاهای خود را ارائه داده و بدون تفسیر به تداعی معانی بپردازند. رؤیاها با یکدیگر تعامل کرده و به هم مرتبط می شوند، نه لزوماً به افرادی که رویا را دیده اند. رؤیاها امکان پیدایش دیدگاه های جدید، دانش های غیرمنتظره، افکار و معانی نو را فراهم می آورند.

▪ موسسه: افراد در این عرصه در جایگاه انتخاب‌گر، طراح سیستم و ناظر عملکرد سیستم قرار می‌گیرند. موسسه 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 مشاوران در خدمت شرکت‌کنندگان قرار می‌گیرند.

- رفلکشن و گفت‌وگو: به منظور بازاندیشی پیرامون تجارب کسب شده و نقش‌های ایفا شده، و همچنین فراهم آوردن امکان تجربه و اتخاذ نقش‌های جدید. جلسه پایانی (رفلکشن کاربردی) نیز به گفت‌وگو میان شرکت‌کنندگان و استف در خصوص تجارب کنفرانس اختصاص دارد.



شرکت کنندگان

کنفرانس ظرفیت پذیرش ۵۰ شرکت کننده را دارد. اولویت با افرادی است که تمایل به گسترش دانش خود در مورد پدیده‌های اجتماعی و نمایندگی عرصه‌ها و جایگاه‌های شغلی گوناگون دارند. شرکت در کنفرانس نیازمند دانش پیشین نیست، اما مستلزم داشتن انگیزه و شهامت برای یادگیری از طریق تجربه است. با توجه به ماهیت چالش برانگیز کنفرانس، شرکت آن به افرادی که در شرایط بحرانی شخصی و دارای آسیب پذیری روحی و جسمی هستند، یا به دنبال حل مشکلات شخصی خود می‌باشند، توصیه نمی‌شود. مأموریت اصلی کنفرانس، آموزش و یادگیری از طریق تجربه فرآیندهای اجتماعی و نقش‌های سازمانی است. شرکت کنندگان در دو سیستم A و B در کنفرانس حضور می‌یابند. سیستم A برای شرکت کنندگانی است که برای نوبت اول در این نوع کنفرانس‌های روابط گروهی شرکت میکنند. سیستم B برای کسانی است که دارای تجربه قبلی حضور در چنین کنفرانس‌هایی می‌باشند.

استف

استف کنفرانس نقش مهمی در تسهیل فرآیند یادگیری ایفا می‌کند. مسئولیت مشترک آن‌ها شامل حفظ مرزها و ساختار کنفرانس و تمرکز بر هدف اصلی آن است. مسئولیت نهایی بر عهده رهبری کنفرانس است. نقش‌های مختلف استف شامل رهبری، بخش اداری، مشاوره، مدیریت جلسات و نظارت است. استف با بهره‌گیری از تجارب خود، فرضیه‌های کاری خود را در حین فرآیندها ارائه می‌دهند. مدیر و معاون کنفرانس، جلسات موسسه را رهبری کرده و دیدگاه‌ها و تعابیر خود را در مورد پدیده‌های مختلف ارائه می‌دهد. مشاوران جلسات رفلکشن، شرکت کنندگان را در گفت‌وگو و نتیجه‌گیری از تجارب خود یاری می‌کنند. بخش اداری کنفرانس به تحلیل و درک تعاملات بین مرزهای کنفرانس و دنیای بیرونی می‌پردازد. بررسی و درک فرآیندهای جاری در کنفرانس، از جمله وظایف اصلی استف است. استف به منظور تعمیق درک خود از پدیده‌های خودآگاه و ناخودآگاه کنفرانس، جلسات مشترک برگزار کرده و تجارب کاری خود را فرموله و تحلیل می‌کند.

معرفی استف کنفرانس

دایرکتور

هادی رحیمی دانش

روانکاو و عضو جامعه روانکاوای بین‌الملل IPA، عضو انجمن روانکاوای سوئد، سوپروایزر و روان‌درمانگر تحلیلی فردی و گروهی و مشاور سازمانی

معاون دایرکتور

پردیس رجایی

روانپزشک، روان‌درمانگر روانکاوانه فرد، گروه، رتبه برتر بوردا تخصصی روانپزشکی

بخش اداری

دبیر اجرایی:

امین رجیعی

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی، تحت آموزش روان‌درمانی تحلیلی

معاون اجرایی:

فرشته محمدیار

کارشناس اداری و مالی موسسه روان‌تحلیلی همراه

مشاوران

مهتاب معتمد

دکتری روانشناسی، روان‌درمانگر روانکاوانه فرد، گروه و سازمان

شهریار برقی

روان‌درمانگر تحلیلی، مدیرعامل بنیاد راه رشد، کاندیدای دکتری دانشگاه سویا اسپانیا

میثم پورغلامی

روانپزشک، فلوشیپ روان‌درمانی، روان‌درمانگر روانکاوانه فرد و گروه، مدرس و سوپروایزر روان‌درمانی روانکاوانه



آرش رضایی

روانپزشک، روان‌درمانگر فرد و گروه

حمید دهقانیان

روان‌درمانگر روانکاوانه فرد و گروه

ماهان مازیار

متخصص روانپزشکی، دانش آموخته فلوشیپی روان‌درمانی از دانشگاه علوم

پزشکی بهشتی، هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان

زهراسفندیاری

کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، روان‌درمانگر تحلیلی فرد

نرگس گودرزی

دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی

برگزارکننده

وگسلو، دپارتمان فعالیت‌های تکامل سازمانی

مؤسسه تحلیلی همراه



اطلاعات کنفرانس

آغاز مهلت ثبت نام/ تقاضا: ۱۵ آذر / 6 December
پایان مهلت ثبت نام: ۳۰ دی / 20 January
محل برگزاری: مؤسسه روان تحلیلی همراه

راه ارتباطی

تلفن/ واتس اپ/ تلگرام

۰۹۹۳۱۱۰۲۸۳۰

آدرس مؤسسه همراه: خیابان شریعتی، بعداز میرداماد روبروی حسینی
ارشد، خیابان کوشا، نبش رودبار شرقی، پلاک ۵

Email: hamrahcontent@gmail.com

Website: hamrahinstitute.com/WOGSLO

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

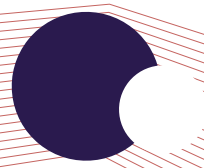
Instagram: [hamrahinstitute](https://www.instagram.com/hamrahinstitute)

شیوه نامه و اطلاعات ثبت نام

برای ثبت نام در کنفرانس روابط گروهی می بایست فرم ضمیمه شده
(کاغذی یا آنلاین) را تکمیل کنید؛ سپس آن را از طریق ایمیل
hamrahcontent@gmail.com یا واتس اپ یا تلگرام ۰۹۹۳۱۱۰۲۸۳۰ و یا
از طریق پُست به مؤسسه همراه برای ما ارسال کنید.

ما به هر تقاضا به صورت تعهد شرکت نگاه می کنیم. پس از تکمیل تقاضا نامه،
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 ثبت‌نام: ۱۵ میلیون تومان

نیاز است واریز هزینه ثبت نام تا یک هفته پس از تایید پذیرش شما صورت گیرد. در غیر این صورت اولویت با متقاضیانی خواهد بود که هزینه را زودتر واریز کرده باشند. در صورت انصراف متقاضی تا ۱۵ دی ماه هزینه بطور کامل بازگردانده می‌شود، تا ۲۰ دی با کسر ۳۰ درصد و پس از ۲۰ دی هزینه‌ای بازگردانده نمی‌شود.

در صورتی که هزینه کنفرانس را اسپانسر برای شما پرداخت می‌کند، مسئولیت پرداخت آن به موسسه 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.

پس 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 سال‌های ۱۹۴۰ تا ۱۹۵۰ به وسیله افرادی که در رابطه با موسسه «Tavistock Institute of Human Relations» بودند پایه‌گذاری شده است. افراد مختلف با تعلقات علمی به عرصه‌های مختلف به وسیله پژوهش، 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 پژوهش 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.

اولی 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، روانکاوی است که تئوریسین انگلیسی W. R. Bion نقش به‌سزایی در تکامل آن داشت. این دیدگاه به این امر می‌پردازد که رفتار انسان‌ها را نمی‌توان همیشه از زاویه منطقی فهمید. رفتارها تحت تاثیر 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 باورهایی 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.

- 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.
- Lawlor D, Sher M. Systems Psychodynamics: Theorist and Practitioner Voices from the Field. 1st ed.vol 1. London: Routledge; 2023.
- Lawlor D, Sher M. Systems Psychodynamics: Theorist and Practitioner Voices from the Field. 1st ed.vol 2. London: Routledge; 2023.
- Lawlor D, Sher M. Systems Psychodynamics: Theorist and Practitioner Voices from the Field. 1st ed.vol 3. London: Routledge; 2023.

روز اول: چهارشنبه ۸ بهمن ۱۴۰۴

۱۴:۰۰ - ۱۳:۰۰ افتتاحیه کنفرانس
 ۱۴:۳۰ - ۱۴:۰۰ استراحت
 ۱۶:۰۰ - ۱۴:۳۰ گروه کوچک
 ۱۶:۳۰ - ۱۶:۰۰ استراحت
 ۱۸:۰۰ - ۱۶:۳۰ گروه بزرگ
 ۱۹:۰۰ - ۱۸:۰۰ شام
 ۲۰:۳۰ - ۱۹:۰۰ گروه کوچک

روز دوم: پنجشنبه ۹ بهمن ۱۴۰۴

۸:۴۵ - ۸:۰۰ ماتریکس رویا
 ۹:۰۰ - ۸:۴۵ استراحت
 ۱۰:۳۰ - ۹:۰۰ گروه بزرگ
 ۱۱:۰۰ - ۱۰:۳۰ استراحت
 ۱۲:۳۰ - ۱۱:۰۰ گروه کوچک
 ۱۳:۳۰ - ۱۲:۳۰ ناهار
 ۱۵:۰۰ - ۱۳:۳۰ رفلکشن
 ۱۵:۳۰ - ۱۵:۰۰ استراحت
 ۱۷:۰۰ - ۱۵:۳۰ معرفی و شروع به کار موسسه
 ۱۷:۳۰ - ۱۷:۰۰ استراحت
 ۱۹:۰۰ - ۱۷:۳۰ موسسه ۲
 ۲۰:۰۰ - ۱۹:۰۰ شام
 ۲۱:۳۰ - ۲۰:۰۰ موسسه ۳

روز سوم: جمعه ۱۰ بهمن ۱۴۰۴

۸:۴۵ - ۸:۰۰ ماتریکس رویا
 ۹:۰۰ - ۸:۴۵ استراحت
 ۱۰:۳۰ - ۹:۰۰ موسسه ۴
 ۱۱:۰۰ - ۱۰:۳۰ استراحت
 ۱۲:۳۰ - ۱۱:۰۰ پلنوم و پایان موسسه
 ۱۳:۳۰ - ۱۲:۳۰ ناهار
 ۱۵:۰۰ - ۱۳:۳۰ رفلکشن ۲
 ۱۵:۳۰ - ۱۵:۰۰ استراحت
 ۱۷:۰۰ - ۱۵:۳۰ رفلکشن ۳
 ۱۷:۳۰ - ۱۷:۰۰ استراحت
 ۱۹:۰۰ - ۱۷:۳۰ رفلکشن آخر

وگسلو یک دیارتمان غیر انتفاعی در مؤسسه همراه است ؛ با هدف بالابردن دانش درباره گروه ها و سازمان ها. وگسلو در سال ۱۳۹۶ در ایران بنیانگذاری شده است. وگسلو کنفرانس های کوتاه مدت و بلند مدت، وبینار ها و برنامه های متفاوت دیگری را در این راستا به اجرا در می آورد. کنفرانس های روابط گروهی وگسلو بر پایه ARCH (Authority, Role, Cooperation and Hope) به معنای کمان بنا شده است.

