

ברוכים הבאים לסדנה הראשונה והניסיונית בנושא

LEADERSHIP IN DEMOCRACY (LID)

מנהיגות בדמוקרטיה

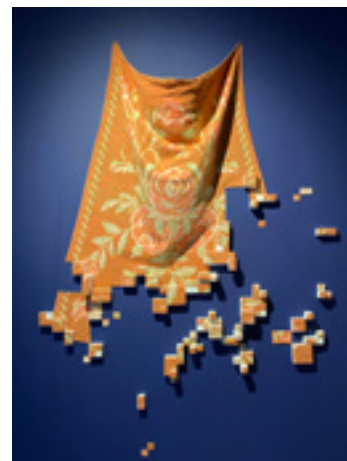
סמכות, מנהיגות ומונהגות
בארגונים ובקהילות, מבוססי שותפות ושוויון

נאות סמדר

9-12.7.2023

”דמוקרטיה היא הישג של חברה מסוימת בזמן מסוים”

(ד.ו. ויניקוט – מתוך: הכל מתחיל בבית)



עבודה של נדיה עדינה רוז

החודשים והשנים האחרונות לימדו אותנו שדמוקרטיה ליברלית, זו שבמרכזה שמירה על זכויות אדם, חריות הפרט ופולרליזם, הפועלת לפי עקרון שלטון החוק, אינה דבר מובן מאליו. נראה כי המשאבים והכוחות הדרושים לקיום שיטת משטר שכזו נשחקים עם השנים ושאלות לגבי כדאיותה מתחילות לכרסם ביסודותיה. ואכן, עקרונות דמוקרטיים של שותפות ושוויון המבוססים על חלוקה מרוסנת של כוח בחברה, הכרה בזכויות אדם, יחס למיעוטים, עליונות שלטון החוק ואיזון בין הרשויות, אשר נראו לרבים כבסיס משותף ומובן מאליו, עומדים למבחן באופן מפתיע. אל מול זאת, קיימים בישראל ובעולם מוסדות חברתיים רבים המבוססים על שותפות ושוויון, על ערכים הומניסטיים ותפיסות דמוקרטיות, שנועדו להסדיר את התנהלותם המאוזנת של גופים אלו. תפיסות כאלו עומדות בבסיס קואופרטיבים, וארגונים עסקיים ומדינתיים, וכן בקהילות פורמליות ובלתי-פורמליות המבוססות על מטרות משותפות. מגמה זו של התרחבות ההתאגדויות השיתופיות מושפעת מאוד מכוחן של הרשתות החברתיות לספק תשתית לבניית שיתוף של ידע, ניהול מבוזר ומטריציוני, פלטפורמות מדעיות וטכנולוגיות פתוחות כמו זו של קהילת ה'קוד הפתוח'. העולם משתנה כל העת ויחד איתו נדרשים שינויים ועדכונים בדרכי ההתבוננות על מוסדות חברתיים ובתוך כך על ההכשרה של מנהיגות. ביידות וגלובליזציה מצד אחד מספקות תנאים לקשרים חדשים ואף חוצי יבשות. מצד שני התגובה לעולם הפתוח, לעיתים פתוח מידי, היא בריבוי התארגנויות יותר מצומצמות ואינטימיות שאינן מבוססות בהכרח על קשרים אתניים או משפחתיים. המרחבים השיתופיים מתפתחים באופן המגשר על מרחקים גאוגרפיים, גבולות של ארגונים, ומייצרים מגוון רחב של קהילות המתבססות על מחנה משותף, מקצועי, ערכי, אידאולוגי, דתי, חברתי, כלכלי ועוד, החל מקבוצות רוכבי אופניים ועד בנקים שיתופיים. במצב שכזה עולות שאלות מהותיות כגון – כיצד מתפתחת המנהיגות, המונהגות והסמכות בתוך מוסדות חברתיים חדשים אלו? מהם המאפיינים הנדרשים כדי להוביל ולקיים ארגונים בעלי תפיסה דמוקרטית במובנה העמוק? מהם תהליכי העומק הסמויים מן העין המעצבים את התנהלותם של ארגונים שיתופיים? האם יש בהם יותר מרכיבים של אחאות, נשיות או 'חוק האם'?

הרעיון לסדנה "מנהיגות בדמוקרטיה" צמח והתהווה במשך תקופה של מספר שנים ובאופן מעניין פוגש כיום מציאות שנראה כאילו נוצר עבורה. פנינו למימושה של הסדנה מתוך היכרות עמוקה ורבת שנים עם קהילות דמוקרטיות בישראל: ישובים שיתופיים מסוגים שונים, קהילות דתיות ומקצועיות, ופעילות עסקית מבוססת שותפות ושוויון. אנו חולקים עשייה של יותר משניים וחצי עשורים של עבודה טיפולית והשפעה חברתית במסגרת 'התחנה הפסיכולוגית קהילתית חבל אילות' הפועלת ב"קהילה של קהילות" בערבה הדרומית. לאור כל זאת הגענו למסקנה שניתן להציע מודל חקירה התנסותי המופנה לארגונים וקהילות דמוקרטיות, שהשותפות והשוויון מהוות תשתית מהותית לקיומם.

זהו פיתוח ניסיוני המבוסס על מסורת כנסי יחסי קבוצות (GRC) והגישה הפסיכואנליטית מערכתית – ומהווה מיכל ליישום של הרעיונות הבסיסיים ושיטות העבודה של הלמידה ההתנסותית חווייתית במבנה חדש. המודל שיצרנו מגיב למודל המוכר של סדנאות יחסי קבוצות ומציע לו בו זמנית המשכיות ושינוי. השינוי הוא גם סוג של אלטרנטיבה המבוססת על ערכים אחרים.

במסגרת הסדנה, אנו מזמינים את המשתתפים להתבוננות, חקירה ולמידה משותפת של אופני הסמכות והשותפות תוך עיסוק בשאלת המנהיגות והמונהגות בדמוקרטיה, במרחב הארגוני והקהילתי בארץ ובכלל. מבנה הסדנה מציע מערכת איזונים חדשה בין ההתנסות במרכיבים אפקטיים ואנכיים, בין המשתתפים לבין עצמם ובינם לבין צוות היועצים.

אנו משערים, שאם נשכיל לחקור את הרבדים הלא מודעים של יחסים וייחוסים כפי שיתפתחו בקהילה הזמנית, הרי שיצרנו הזדמנות חדשה ללמידה. נוכל אולי לגלות דגשים, נקודות מבט חדשות וכוחות הפועלים באופנים אחרים מאלו המוכרים בארגונים היררכיים ומסורתיים, אשר נחקרים יותר בסדנאות יחסי הקבוצות המקובלות. הבחירה לערוך את הסדנה הראשונה בפריפריה הגאוגרפית, במדבר, ב'נאות סמדר', אינה מקרית. אזור הערבה הדרומית הוא מרחב העבודה המשותף שלנו, וככזה מהווה עבורנו בית גידול לצמיחה של רעיונות ויוזמות חדשים.

גילעד עובדיה ודר' מזל מנחם - יוזמי הפורמט

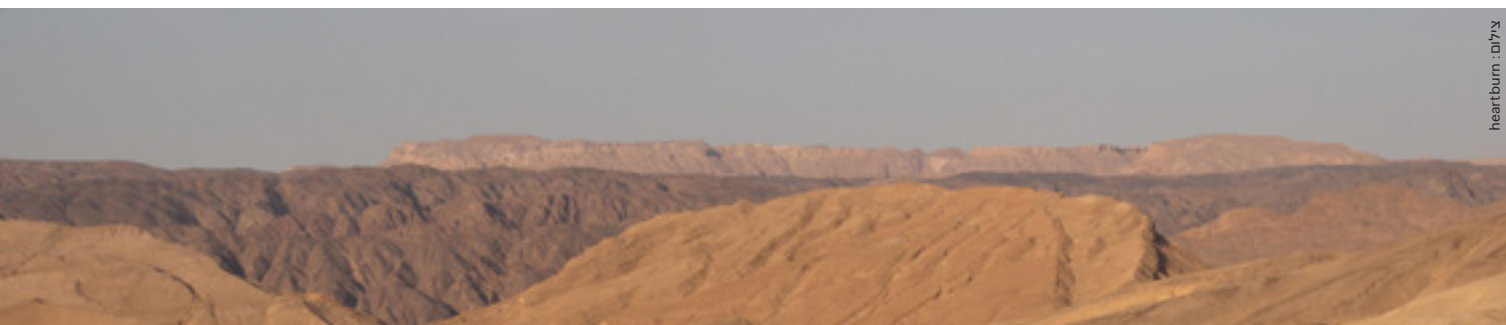


המשימה המרכזית של הסדנה

ליצור קהילה זמנית של לומדים בגישה התנסותית שתתנהל באופנים דמוקרטיים, מבוססי שותפות ושוויון, שתחקור ותלמד את התהליכים המודעים והלא מודעים המתרחשים בתוכה, ועל היחסים והייחוסים המתהווים בין חברות וחברי הקהילה תוך כדי התייחסות למונהגות, למנהיגות ולאופני הסמכות בהתנהלות ובניהול העצמי של חיי היומיום של הקהילה.

מבנה הסדנה

- הסדנה מבוססת על הקמה של קהילה זמנית שיש בה שלושה מבנים בסיסיים:
 - אספת קהילה – המתכנסת בפתיחה ובסיום, בבוקר ובערב ובה לוקחים חלק כל המשתתפים והיועצים בסדנה.
 - הנהלת הקהילה/וועד מנהל – תימנה כ 5-7 משתתפים ותנהל את פעילויות הקהילה. ביום הראשון היא תיבנה דרך התנדבות של משתתפים בסדנה, ובהמשך יתקיימו בכל יום בחירות שיאפשרו להתנסות בבחירה והיבחרות. הקהילה תפעל באמצעות קבוצות עבודה וועדות.
 - קבוצת היועצים – מונה שבעה חברים ומהווה את קבוצת המייסדים של הקהילה הזמנית. ראו פירוט על הייעוץ בהמשך.



heartburn :ארץ

מהנושאים שיבחנו בסדנה

סמכות בארגון דמוקרטי

קידום מטרות הארגון/ הקהילה מצריך יוזמה, תכנון וביצוע של מהלכים בעלי השלכות רוחביות ו/או ארוכות טווח. כיצד נבנית סמכות פנימית וחיצונית בהקשר של שיתוף ושוויון המשתקפות לרוב בחלוקה של הכוח הממסדי וביזור? מקור הסמכות החיצונית בדמוקרטיה הוא מלמטה מהבוחרים אך גם משותפי התפקיד. בו בזמן הנבחרים ממנים תחתם מנהלים. מדובר ברשת של בעלי סמכויות הנדרשים לשתף פעולה בעוד שזמניות היא מאפיין מרכזי של מצבים אלו. המורכבות של התהליכים והמוסדות החברתיים מחדדת את ההבדל בין צרכי בעלי תפקיד לשלוט, לעומת להשפיע.

מנהיגות ומונהגות ויחסי כוח ושליטה

דמוקרטיה ליברלית מבוססת על ריסון הכוח, רוטציות, הפרדת רשויות ושלטון החוק. כיצד המנהיגים והמונהגים מגיבים באופן מודע ולא מודע לתהליכים והמנגנונים המכוננים מוסדות חברתיים דמוקרטיים? ריסון הכוח יוצר הזדמנויות לסוגים שונים של מנהיגות ובולם סוגים אחרים. מה המוטיבציות בלקיחת תפקיד המעורבות בתהליכים אלו? האם לקבל סמכות של אחרים היא תוצר של ציות, קבלה, הסכמה או שיתוף פעולה והאם יש מקום למצבים של אנרכיה?

קהילתיות וארגוניות

- הארגון והקהילה הם לפעמים היבטים שונים של אותה מערכת המחזיקים רעיונות, אידאלים, ערכים ומשאלות שונות ומשותפות ודרכים מגוונות למימושן. ראה דו־עינית מאפשרת לבחון את משמעויות מנהיגות ומנהגות ויחסי כוח ושליטה – של ההתרחשויות מנקודות המבט הארגוניות והקהילתיות בו זמנית.
- ארגוניות נוגעת למבניות, היררכיה, מיסוד, קבלת החלטות, מסגרתיות ויחסים עם דומיננטיות של הסמכות בהיבט האנכי.
 - קהילתיות נוגעת, לממד היחסים החברתיים בהיבט האופקי הקשורים לקהילת השווים ומזכירה יחסי אחאות משאלות לחום אנושי, לתחושות של שייכות והזדהות, והתמקמות במרחבים עם גבולות שאינם מוגדרים באופן דיכוטומי.

אקטיביות, פאסיביות, אחריות משותפת והתקיימות הדדית

כיחידים וכחברים בקהילות אנו קשורים ותלויים זה בזה ולכן מצויים בהתקיימות הדדית. מה מניע את הפרט לתרום את חלקו, לקחת תפקיד ולהיות מעורב ופעיל בחיי קהילה? מה מגוון התפקידים שכל חבר לוקח על עצמו, מתי בוחרים להנהיג ואיך אנו מקבלים את היותנו מונהגים? כיצד אנו מתמודדים כאשר שיפוטיות, ביקורת והערכה המתעוררים מצידנו וכלפינו? כיצד משפיעים עלינו מסרים וביטויים שאינם מילוליים בתוך החיים המשותפים הממשיים והיומיומיים?

לבחור ולהיבחר

מה נדרש מהפרט כדי להציע עצמו לבחירת הכלל, מה הוא חווה אחרי שנבחר או נדחה ע"י חברי הקהילה? שאלות של תחרות, קינאה, הנכונות לקחת סיכון, הצורך לשתף פעולה, לוותר, להתחשב ועוד הם חלק מהתחושות והרגשות המעורבים בחיים המשותפים שיבחנו. כיצד אנו מתמודדים עימם כפרטים וכקבוצה?

ייצוגיות

ייצוגיות אינהרנטית לדמוקרטיה כמו גם ליחסי העבודה בין חלקים שונים במערכות חברתיות וביניהן. לייצוג מספר דרגות ובהן: קבלה והעברה של מסרים, תצפית או הקשבה וחקירת שטח, היות באיכח שמשמעותו הסמכות להחליט בשם השולחים. כיצד נחוות וממומשות משימות אלו?

שקיפות

מהו הידע הארגוני והקהילתי ולמי הוא שייך? כיצד מועבר ידע, למי ומתי? בעידן הפוסט אמת, והפגיעות למידע שאינו אמין עולה השאלה כיצד לשתף בעובדות ואיך ליצור אבחנות בין עובדות לפרשנויות? חלק מהמשמעות של דמוקרטיה היא חופש המידע ושקיפות של תהליכי קבלת החלטות. רוב הישיבות של צוות היועצים יהיו פתוחות לצפייה של המשתתפים.

תוצר

הסדנה הזו שונה מרוב סדנאות יחסי קבוצות בכך שהקהילה הזמנית פועלת לספק את הצרכים שלה בכוחות עצמה. המציאותי והממשי לוקח חלק בכך שמאפשר להעמיד למבחן המשתתפים תוצאות ותוצרים קונקרטיים כדוגמת ארוחות, הניתנים לשיפוט מידי. כיצד נוכחות זו של הממשי משפיעה על התהליכים החברתיים בתוך הסדנה, על המורכבות של למידה התנסותית שיש בתוכה פעולה ועשייה? במובן זה הסדנה מציעה מרחב לחקירה של המשחקי לעומת המציאותי, הממשי לעומת המדומיין.



משימה מרכזית

ניסוח המשימה המרכזית לכל יחידת עבודה הינה הדרך להגדיר את המכנה המשותף של חברי הקבוצה השותפים לאותה יחידת עבודה. הגדרה של המשימה יוצרת מסגרת להתייחסות והופכת את הקבוצה לקבוצת עבודה. היותה של משימה מוגדרת ומוגבלת הופכת אותה למעין נקודה ארכימדית באמצעותה ניתן לחקור את התהליכים הגלויים והסמויים, המודעים והלא מודעים, המתרחשים בתוך הקבוצה עצמה ובינה לבין קבוצות אחרות. מה המשמעות של הגדרת משימות מרכזיות בארגון דמוקרטי, איזה הסכמות נדרשות, וכיצד ניתן להשיגן?

הקשבה

הגישה הפסיכואנליטית-מערכתית מציעה עומק להקשבה, לרצף השיח והפעולות הקבוצתיות המופיעות במרחב הארגוני והקהילתי, כאילו היו אסוציאציות חופשיות. ההקשבה מאפשרת למצוא משמעות ולפרש, תוך הישענות על מערכות המושגים הרחבות של הפסיכואנליזה מעבר לגישה הראשונית של יחסי קבוצות המבוססת על ביון. אנו מציעים לדוגמה הפעם מושגים כמו: קונפליקט, יחסי זולת-זולת-עצמי, אסימטריה והדדיות, יחסי אובייקט סובייקט ו"DOING" ו"SEEING".

אתיקה

מהי האתיקה בפרקטיקה של החיים הקהילתיים והארגוניים? מהם הכללים המהווים מצפן אישי וקבוצתי הנועד לכבד את המקצועיות, הפרטיות, וההומניזם של פעולות היחיד והרבים בין שאלו כתובים בקודים אתים ובין אם לא.

תפקיד הייעוץ בסדנה

צוות היועצים הוא גורם משמעותי בתהליכי הסדנה, משתתף באופן פעיל בחיי הקהילה אך אינו מנהל אותה. היות והקהילה אמורה להתנהל ע"י חבריה חשוב לכן להבהיר את המשימה והתפקיד שהצוות לוקח על עצמו.

לצוות שלושה תפקידים במסגרת הסדנה

1. היועצים ובתוכם בפרט צוות ההקמה של הקהילה הזמנית, מספקים את התשתית הטכנית לקיומה. הם מצפים להיות מיודעים לגבי קשיים ובעיות שיתעוררו במהלך הסדנה על מנת לשמור על קיומה המיטבי. כמו כן באחריותם לסייע למשתתפים הזקוקים לעזרה בנושאים קונקרטיים במידת הצורך. בכך הם נמצאים על הגבול הממשי בין פנים הסדנה והעולם שבחוץ.
2. תפקיד היועצים הוא להחזיק את המבנה ואת מסגרות הזמן על מנת לאפשר לכל באי הסדנה (צוות ומשתתפים) לעסוק במשימה הראשונית של הסדנה שהיא למידה מתוך התנסות.
3. היועצים יכולים לקחת חלק בבחירות כמו כל המשתתפים אך הם עצמם אינם יכולים להיבחר לתפקידים מטעם הקהילה. חלק מתפקידם לפעול בשיתוף פעולה עם נציגות מהמשתתפים כמעין "רשות שלישית" המחזיקה התבוננות על האופן שבו הסדנה חוקרת את התהליכים של "המשחק הדמוקרטי" בהתייחס לכללי המבנה כפי שנקבעו מראש.

אירועי הסדנה

- אספת פתיחה – מטרת אספת הפתיחה היא לאפשר לכל הנוכחים לשתף אחרים בציפיות ובחוויות עם חציית הגבול לתוך הסדנה, כמשתתפים וכיועצים בקהילה הזמנית.
- מפגשי קהילה – מפגשי הקהילה נועדו ללימוד חוויתי משותף של התהליכים המודעים והלא מודעים המתקיימים בקהילה המתפתחת בכאן ועכשיו, להתבונן במנגנונים הקהילתיים בעת התרחשותם וזאת באמצעות חלומות, אסוציאציות ושיתוף בהתנסויות של החברות והחברים.
- קבוצת קטנה (כ-6 משתתפות/ים) – מטרת הקבוצה היא להכיר את הדינמיקה של קבוצה קטנה בארגון ובקהילה ואת התפתחות מנהיגות ומונהגות המתרחשים בקבוצה ללא ייעוץ.
- מועדון ארוחת הבוקר (כ-3-5 משתתפים) – המשימה המרכזית של מועדון ארוחת הבוקר היא להרחיב ולהעמיק את ההיכרות האישית והבלתי אמצעית בין המשתתפים לבין עצמם.

התארגנות הקהילה בשלבים לפי ימים א', ב', ג'

- מטרת ההתארגנות הקהילתית היא להפוך את הקהילה לגוף חי ופעיל המנהל את עצמו ומתפתח מיום ליום תוך כדי עשייה חווייתית, חקירה ולמידה של הדינמיות הקהילתית.
- חלוקה להנהלה וקבוצות עבודה – החלוקה לקבוצות עבודה נדרשת כדי ליצור את התנאים להתפתחות הקהילה, תוך יצירת מבנה ארגוני שייתן מענה לצרכיה. העבודה בקבוצות תלווה בחקירת התהליכים המודעים והלא מודעים ברמת הפרט, הקבוצה והקהילה כולה. הנהלת הקהילה – בשלב ראשון תיווצר על בסיס התנדבות ובהמשך באמצעות בחירות. הנהלת הקהילה תפעל כהנהלה לכל דבר בתקופת הכהונה שלה תוך בחינת השאלות העקרוניות של הסדנה בתוך פעילותה ותוך התייחסות לתהליכים המודעים והלא מודעים הלוקחים חלק בתפקודה.
 - **קבוצות עבודה – חברי וחברות הקהילה מוזמנים לקיים מספר משימות מרכזיות המשקפות צרכים של קהילות וארגונים כגון: מחקר ופיתוח, רווחה ותרבות, תחזוקה והזנה ועוד. רצוי שמספר הקבוצות יתחשב במספר המשתתפים, הטריטוריות הזמינות והיועצים.** יחידות עבודה אלו הנערכות בקבוצות קבועות או משתנות כוללות תהליכי תכנון וביצוע תוך שהיא חוקרת את התופעות הבין-קבוצתיות, הקבוצתיות והפרטניות המתרחשות בשלב זה. המשימה של הקבוצות מורכבת וכוללת התייחסות לדינמיקה של סמכות, מנהיגות ומונהגות תוך כדי התייחסות לסיפוק הצרכים של הקהילה עליהם היא אמונה על מנת לקדם את מטרת הקהילה כפי שינוסחו בעזרת ההנהלה הנבחרת של הקהילה.
 - ועידת הבחירות – בהובלת נציגים מכל הקבוצות יוחלט כיצד להכין את הקהילה לקראת הבחירות. כיצד המועמדות והמועמדים יוכלו להעמיד עצמם לבחירה. תוקם ועדה שתנהל את הבחירות.
 - בחירות – הבחירות יערכו בפועל באמצעות שיטת הבחירה עליה יוחלט בוועדת הבחירות שתנהל אותן ותפרסם בסיומן את התוצאות.

- ועדת ביקורת – ועדת ביקורת תוקם במהלך הסדנה בשיתוף של משתתפים ויועצים כוועדה אד הוק או ועדה קבועה, בהתאם להתפתחויות הכנס. המשימה של ועדת ביקורת היא לבחון את התנהלות הכנס בהתאם לערכים עליהם הוא מבוסס ולמימוש העקרונות הדמוקרטיים עליהם הוא נבנה.

אירוע סקירה ויישום 201 – יתנהלו במסגרת הקהילה המשימה המרכזית של אירוע הסקירה היא לאסוף את התופעות הגלויות והסמויות שהתפתחו, התגלו ונוסו והקשורות לסמכות של מנהיגים ומונהגים בארגונים ובקהילות דמוקרטיים, במהלך הסדנה.

המשימה המרכזית של אירוע היישום היא לבחון את יישומם של הלקחים, התובנות וההתנסויות מהסדנה, בארגונים ובקהילות האמיתיים בהם חיים ופועלים המשתתפים.

- אספת סיום – המשימה של מפגש הסיום לאפשר לכל משתתפי הסדנה כפרטים וכקבוצות, כמשתתפים וכצוות, להיפרד מהתפקידים אותם לקחו בתוך הסדנה ומעצם השתתפותם כחברים בקהילה הזמנית.



צילום: Mussi Katz



צילום: andrew ratto

**כְּאִשֶּׁר הִמְמָשָׁל נִרְפָּה,
הָעַם תָּמִים.
כְּאִשֶּׁר הִמְמָשָׁל נִמְרָץ,
הָעַם מְנוּן.**

(לאוצה – דאודה צ'ינג)

צוות הסדנה (לפי הא'ב')

- **אליאת ארם**, PhD, מנהלת מכון טוויסטוק ליחסי אנוש בלונדון מ 2008. מנהלת סדנאות יחסי קבוצות במקומות שונים בעולם. שאלות של מיקום, התמקמות, סמכות וחפש הם נושאים שמעניינים אותה בעבודה הארגונית, הקהילתית והחברתית. היא שמחה להצטרף לפרויקט חדשני זה בזמן הזה. היא נשואה ואמא לשניים בוגרים וחיה בלונדון. חברת אפק ומערכת "קו – אפק".
- **ליפז ויניצקי**, בעל תואר שני בארכיאולוגיה ובתרבויות המזרח הקדום מאוניברסיטת תל אביב. מנהל השיווק ומערך לימודי החוץ באוניברסיטה הפתוחה. בוגר התכנית ליעוץ ופיתוח ארגוני: בגישה פסיכואנליטית מערכתית. חבר אפק. יועץ ארגוני ומנחה קבוצות. סטודנט בבית המדרש הישראלי לרבנות בהיברו יוניון קולג'.
- **מזל מנחם**, PhD **, חברת קיבוץ סמר מאז היוסדו, פסיכולוגית שיקומית מדריכה בתחנה הפסיכולוגית קהילתית של חבל אילות, אותה ניהלה בעבר. רכזת ארצית של תוכניות פסיכותרפיה לילדים ונוער בסיכון והכשרת מורים בגישה פסיכואנליטית מערכתית, במסגרת משרד החינוך ותוכנית 360. נשואה, אמא וסבתא. חברת אפק.
- **אשרת סרבסטין**, בעלת תואר שני בפסיכולוגיה ארגונית, יועצת ארגונית ומנחת קבוצות. משמשת כיום כמנהלת משאבי אנוש בכירה ברפאל. נשואה ואמא לשלושה, מתגוררת ביקנעם – המושבה. בוגרת התכנית ליעוץ ופיתוח ארגוני בגישה פסיכואנליטית מערכתית, חברת הנהלת אפק.
- **גילעד עובדיה** **, פסיכואנליטיקאי, פסיכולוג קליני מדריך, פסיכולוג חינוכי מדריך, יועץ ארגוני ויזם חברתי. אוהב גינון. נשוי ואב לבן ושתי בנות. לשעבר מנכ"ל "התחנה הפסיכולוגית קהילתית חבל אילות (חל"צ)" עובד בה יותר מ 27 שנים. ממייסדי קהילת השחר. חבר במכון תל אביב לפסיכואנליזה. חבר אפק. מתגורר באבן יהודה.
- **סתות פריאנטה שירזי** **, עו"ס קלינית, פסיכותרפיסטית ומדריכה ב"תחנה הפסיכולוגית קהילתית חבל אילות". מתמחה ב"טיפול ושיקום בברה"ן בדגש על "קהילות טיפוליות" ומסגרות כוללניות למבוגרים, ילדים ונוער. מנחת קבוצות. חברת אפק. נשואה ואמא לשלושה, חיה, פעילה ושותפה ב"וועד הנהלת הקהילה" בכפר המדברי "שחרות".
- **יואב קירש** - MBA; מייסד ויועץ ב אקספרטיק – תהליכי פיתוח אישי-ניהולי, פיתוח ציוותי הנהלה ופיתוח ארגוני; מייסד בספוטלייט וב H2OLL; בוגר התוכנית ליעוץ ופיתוח ארגוני: גישה פסיכואנליטית מערכתית; בוגר התוכנית הדו-שנתית להנחיית קבוצות, אוניברסיטת ת"א; יו"ר אפק. סקיפר, שייט, מטייל במדבר ומנגן בקלידים ופסנתר.

** חברי צוות ההקמה



הגוף המארגן

אפק, האגודה הישראלית ללימוד תהליכים קבוצתיים וארגוניים, נוסדה בשנת 1986 והיא חברה לתועלת הציבור שמשימתה המרכזית לקדם את הבנתם של תהליכים מודעים ובלתי מודעים בפרט, בקבוצה, בארגון ובחברה כולה, ובכך לחולל שינוי בדרך התנהלותם. גישת אפק מתבססת על מודל יחסי קבוצות של מכון טביסטוק ליחסי אנוש, שמשלב בין התיאוריה הפסיכואנליטית ותורת המערכות הפתוחות. מאז התאגדה, קיימה אפק מדי שנה סדנאות יחסי קבוצות בינלאומיות בשיתוף עם מכון טביסטוק בלונדון. בנוסף, אפק מקיימת סדנאות בשפה העברית, סדנאות נושא, ימי עיון והשתלמויות, כגון הסדרה להתפתחות מקצועית "לגעת באפק" – סדנאות וקורסים קצרים ללמידה מתמשכת, ומציעה ייעוץ בגישת יחסי קבוצות במסגרת "אפק בשטח" בעיקר לארגונים חברתיים, מוסדות ציבוריים ושלטוניים. אפק מקיימת באופן שוטף גם פעילויות נוספות לחבריה, ומדי פעם לקהל הרחב

www.ofekgrouprelations.org



ארגון שותף במתן חסות

מכון טביסטוק, לונדון הוא ארגון ללא מטרת רווח המיישם גישות של מדעי החברה לנושאים ובעיות עכשוויות. המכון נוסד רשמית ונרשם כעמותה ב-1947. הוא עוסק כיום בהערכה, מחקר יישומי, פיתוח וייעוץ ארגוני, אימון למנהלים ופיתוח אישי-מקצועי, תוך תמיכה ביצירת תהליכי שינוי בני-קיימא ולמידה מתמדת. המכון פיתח ומפיץ בעולם, ובכלל זה בישראל, את שיטת הלמידה ההתנסותית המבוססת על גישת יחסי קבוצות. מכון טביסטוק נותן חסות לסדנאות של אפק מאז הקמתה.

www.tavinstitute.org

מהות שיתוף הפעולה/חסות בין הארגונים:

מכון טביסטוק הוותיק והמנוסה מעניק הכרה לפרויקט שנערך ע"י חברי אפק, כניסוי במסגרת עולם יחסי הקבוצות. בתמורה להכרה הוא מקבל את הזכות לקחת בו חלק באמצעות הזמנה של יועצת להשתתף בפרויקט. כמו כן, הוסכם על הקצאת מלגה למשתתפים בשם המכון מתוך ההכנסות של הסדנה.

הסדנה תתחיל ביום ראשון 9.7.2023 — 11:00-12:00 התכנסות והרשמה
הסדנה תסתיים ביום רביעי 12.7.2023 — בשעה 16:00



צילום: ron almog

הרשמה

לחיצה על טופס הרשמה ותשלום

אתר הסדנה הוא [מתחם האירוח הייחודי של קיבוץ נאות סמדר](#).

כל החדרים וחללי הפעילויות ממוזגים.
 הלינה תתקיים בחדרים זוגיים והאוכל יהיה צמחוני בהכנה עצמית של המשתתפים.
 עלות – 2600 ₪

תתכן אפשרות למספר מצומצם של נרשמים ללינה בחדר לבד בתוספת מחיר של 500 ₪, בהתאם לכמות הנרשמים.

ההרשמה תסתיים עד ל 17.6.23
מספר מקומות הלינה במתחם מוגבל

הגעה — במפות גוגל יש לרשום: יעלון נאות סמדר.
 צוות ההקמה יסייע למשתתפים להתארגן
 בנסיעות משותפות כדי לחסוך בהוצאות.

ביטול השתתפות

ביטול השתתפות כרוך בתשלום דמי ביטול
 לפי הפירוט הבא: החזר מלא עד תאריך 30.5,
 החזר של מחצית הסכום בין תאריכים 15.6-1.6.
 אין החזר תשלום מ 16.6.23

לפרטים נוספים:

leadindemocracy@gmail.com

הטקסט מנוסח בלשון זכר אך מיועד לכל המגדרים

לתשומת לב

חלק מהיועצים חיים ועובדים
 במרחב של הערבה שנים רבות. חם
 אבל אפשרי. המיקום הוא על גבעה
 בגובה 400 מ' ומזג האוויר היבש לעתים
 נעים יותר מאשר הלחות שבמרכז.
 רצוי להביא: בקבוק מים אישי, קרם
 הגנה, כובע (למעברים), וחומר
 נגד יתושים למקרה הצורך.

**”הקהילה קופאת על שמריה ללא
התשוקה של הפרט.
תשוקת הפרט דועכת ללא התהודה של
הקהילה.” (ויליאם ג'יימס)**

