



הכנס השנתי המשותף  
לפיתוח אנשים צוותים וארגונים


# לגלוש על הגל הכאוטי

## לגלוש על הגל הכאוטי

קול קורא להגשת הצעות למושבים ולסדנאות

אנחנו שמחים להזמינכם להגיש הצעות

לכנס המשותף השנתי לפתוח אנשים, צוותים וארגונים

שיתקיים בין התאריכים 5-7 בפברואר 2018, בקמפוס  המרכז האקדמי רופין

### מטרת הכנס

ללמוד על גישות חדשות וליצור ידע חדשני, יצירתי ויישומי לפיתוח הפרט, הצוות והארגון באמצעות דיאלוג מקצועי בין דיסציפלינות ופרופסיות שונות.

### הגל הכאוטי

אנו חיים בתוך קצב מואץ של התפתחות והשתנות. תעשיות שלמות נעלמות מן הקצה ועד לקצה עם הופעתן של טכנולוגיות חדשות. המהפכה הדיגיטלית מעצבת מחדש תקשורת עם עמיתים ולקוחות, משנה את עולם העבודה והעסקים. עיסוקים מתהווים ונעלמים, עולם הקריירה משתנה. מבנה המשפחה המסורתית לובש צורות חדשות וערכים אישיים עומדים בסימן שאלה. פרטים, צוותים וארגונים נדרשים להשתנות. ברמת היחיד - מתעוררות חוויות של חרדה, הצפה, תקווה, התרגשות מתוך קונפליקט מודע ולא מודע בין הצורך בהמשכיות לבין הדחיפה לשינוי. ברמת הצוות והארגון - מבנים, אסטרטגיות ותהליכים הם פוטנציאל לשינוי אבל גם חסם המעכב אימוץ תפיסות, כלים ומודלים אפקטיביים. קונפליקטים אלה מלווים גם את היועץ, שנדרש לצעוד עם נועציו ומטופליו אל מרחב לא ידוע ולא וודאי.

### מסלולי התוכן של הכנס

#### 1. הטכנולוגיה כגורם כאוטי

- בעולם שבו מכונות ותוכנות הופכות הכל לדיגיטאלי ואוטומטי אפשר לנתח קשרים ומגמות, להתייעל, לחזות תקלות לפני שהן קורות ולהתאים פתרונות אישיים ללקוח, מה שמעורר שאלות:
- איך מסנכרנים בין הקצבים השונים של ההתפתחות הטכנולוגית, הארגונית והאנושית?
  - איך מחברים בין למידת מכונה לבין יכולות אנושיות ורגשות אנושיים? בין הפוטנציאל הטכנולוגי לחיבור לבין היכולת האנושית להתחבר?
  - לפי חוק אכסלרוד אינטנסיביות התקשורת מגבירה את האמון בתוך רשת אנושית. אם ברשת מעורבים גם אנשים וגם רובוטים - איך בונים בתוכה אמון?
  - כיצד מפתחים תרבות דיגיטלית בארגון?
  - איך משפיע הוואטסאפ על חווית התקשורת עם מטופלים/נועצים?
  - עד כמה קבוצות טיפול ויעוץ אינטרנטיות "עובדות"?

#### 2. הארגון והכאוס

גלובליזציה, קישוריות, מזעור, בינה מלאכותית וזמינות של אנרגיות משפיעים על התנהגות של שלטון, ארגונים ואנשים. השאלות המתעוררות:

- **אסטרטגיה:** איך בונים אסטרטגיה בעולם כאוטי? איך משתלבים באקו-סיסטם? מה מקום הגבולות בעולם של רשתות?
- **מנהיגות:** כיצד תשתנה בעולם של אוטומטים? מה מקום הסמכות המקצועית נוכח זמינות מידע וידע? מה תפקידה של רפלקציה בסביבה כאוטית?
- כיצד מתמודדים עם גורמים מעכבי שינוי - רציונאליים ולא מודעים כאחד?
- מה מודדים ואיך מעריכים הצלחה כשהכל משתנה כל הזמן?
- **שינוי:** מה תפקידם של ארגונים ב- learning & unlearning? מה תפקיד ההיסטוריה הארגונית כשמדובר בפריצה קדימה?
- **קבלת החלטות:** איך מקבלים החלטות אפקטיביות במצב של ריבוי מידע? מה מקומה של האינטואיציה האנושית?
- **שונות רב גילאית:** איך תכניות הדרכה מתמודדות עם אתגר המפגש בין הדורות השונים?
- **משאבי אנוש:** טכנולוגיות כמו - Machine Learning ו- Artificial Intelligence - כמו Chat Bots וממשק טבעי יוטמעו בקרוב במערכות לניהול משאבי אנוש. כיצד יתמודדו עם השינויים בציפיות העובדים, בדמוגרפיה של מקום העבודה, בקצב השינויים שעוברים ארגונים?

### 3. האדם והכאוס

לחשיפת המידע האישי לחברות הענק ולשלטון, לשטף המידע והידע, להשפעות הסמויות והגלויות של המדיה, לאלגוריתמים הקובעים מה תדע ומה לא ולקושי להבחין בין עובדות לשקרים - יש השלכות שמעלות שאלות:

- כיצד מתמודדים עם רגשות חרדה, תחרות, קנאה, תשוקה ויצירה העולים עם השינויים במרחב האישי, זוגי, צוותי וארגוני?
- מהם תפקידיו של הרגש ביצירת תובנות ותחושת שליטה במציאות משתנה ומתהווה? אילו סגנונות התמודדות אפשר לפתח?
- כשמחברים כל הזמן - איך מיצרים זמן אישי? מרחב לנשימה? הזדמנויות לרפלקציה? איך ליצור סביבה שפויה? איך מתמקדים גם ב- being ולא רק ב- doing.
- אילו כישורים ויכולות צריך לפתח כדי להמשיך להיות רלוונטי בעולם העבודה המשתנה? כיצד לנהל דינמיקה של קריירות ופרופסיות כשהעתיד איננו ברור?
- איך חיים במציאות שבה אין תשובות ברורות?
- איך נפרדים מדפוסי עבר, מפרדיגמות מיושנות שאינן אפקטיביות?

### מבנה הכנס:

הכנס יכלול מושבי מליאה שבהן יוצגו הרצאות מוזמנות, מושבים מקבילים לפי מסלולים וסדנאות. אנו מזמינים הצעות בכמה מבנים:

1. סדנאות בנות יום
2. סדנאות קצרות (עד 3 שעות).
3. מושבים (פאנלים) של שעה וחצי, בהם ניתן להשתלב להצגה בת כחצי שעה, או להגיש הצעה למושב שלם (עם מספר מציגים). הצגות במושבים יכולות להתבסס על מתודה חדשה, מחקרים אמפיריים או עיוניים, תיאור תהליך ארגוני מחדש, במתכונת של מצגת ודיון, וכד'.
4. מאמרים ל- Journal Club - דיון המבוסס על קריאת מאמר אקדמי עדכני (ראו פירוט בהמשך)
5. פרויקטים ומאמרים להצגה כפוסטרים (Poster Session).

### קהל היעד של הכנס

- כל מי שמלווה פרטים, צוותים וארגונים בתהליכי שינוי.

- יועצים ארגוניים, מנהלי פתוח ארגוני, אנשי חקר ופיתוח הדרכה, מנהלי הדרכה ומנהלי משאבי אנוש.
- אנשי מקצוע ממגוון פרופסיות העוסקים בחקר וסיוע להתמודדויות של אנשים עם אתגרי העבודה והקריירה שלהם.
- מנחי קבוצות ומטפלים המלווים פרטים וקבוצות בתהליכי שינוי.
- מנהלים בגופי מטה בארגונים (למטרות רווח, למטרות חברתיות ובארגונים ממשלתיים) העוסקים בהובלת שינויים
- מנהלי צוותים, מנחי צוותים ויועצים לעבודת צוות-אל-פנים ובצוותים וירטואליים
- פרופסיונאלים העוסקים ביעוץ אישי ובאימון לניהול בהקשרים ארגוניים
- חוקרים במכוני מחקר, אנשי אקדמיה ותלמידי מחקר, בתחומי העניין של הכנס (פסיכולוגיה, סוציולוגיה, ניהול והתנהגות ארגונית, פסיכולוגיה תעסוקתית, הנדסת תעשייה וניהול, מדעי ההתנהגות, מינהל חינוך, תקשורת פנים ארגונית).

## מזמינים אותך להגיש הצעתך ולגלוש ביחד על הגל הכאוטי!

יו"ר הכנס וחברי צוות הכנס

**להגשת הצעה לחצ/י כאן**

המרכז האקדמי רופין 

## הכנס מאורגן במשותף ע"י חמישה ארגונים

מכון ישראלי  
לאנליזה קבוצתית  
Israeli Institute of Group Analysis

המכון הישראלי לאנליזה קבוצתית

אפק  
ארגון פרט קבוצה

www.ofek-groups.org

אפק - ארגון פרט קבוצה

איפ"א  
האיגוד הישראלי לפיתוח ארגוני (י"ר)

איפ"א - האיגוד הישראלי לפיתוח ארגוני

הסתדרות הפסיכולוגים בישראל  
Israel Psychological Association

הפ"י - החטיבה החברתית-תעסוקתית-ארגונית

עמותה ישראלית להנחיה ולטיפול קבוצתי (ע"ר)  
جمعية إسرانيلية للتوجيه والعلاج الجماعي  
Israeli Association of Group Psychotherapy

העמותה הישראלית להנחיה ולטיפול קבוצתי