

ПРИНЦИПЫ И ЛИДЕРСТВО В СЛУЖЕНИИ АН

Четвертая Концепция говорит – для того, чтобы хорошо поддерживать группы, нашей структуре обслуживания нужны эффективные лидеры. Наше сообщество развивается очень успешно, и порой создается впечатление, что почти вся главная работа в АН уже сделана. Двери наших собраний открыты, и не всегда понятно, что нам еще нужно делать для дальнейшего выполнения нашей главной цели. На самом деле, в служении нам постоянно нужен приток новых талантов, творческих навыков и готовности, благодаря которым у нас получается помогать группам продолжать нести весть АН. Мероприятия по связям с общественностью, информационные стенды, собрания в больницах и учреждениях, телефонные линии, расписания собраний и веб-сайты – вот лишь некоторые из направлений обслуживания наших групп. Все эти задачи нужно решать – и для этого нам нужны лидеры, а также такая система обслуживания, которая будет поддерживать и направлять работу наших служителей. Самые эффективные лидеры в Анонимных Наркоманах вдохновляют других членов сообщества на служение, совершенствуют уже существующие направления обслуживания и ищут неопробованные пока новые способы нести весть АН.

Работа с другими зависимыми – это лишь начальный этап служения. Благодаря служению в АН мы проводим много времени, помогая тем зависимым, которые еще страдают, а также делаем свой вклад в выживание сообщества «Анонимные Наркоманы» в целом. Именно так мы сохраняем то, что получили в АН, – отдавая это другим.

Базовый текст, «Что я могу сделать?»

КАК ПРИВЛЕКАТЬ И ВОДОХНОВЛЯТЬ ЛИДЕРОВ

Наша способность дотянуться до тех зависимых, которые всё еще страдают, целиком и полностью зависит от тех членов АН, которые поднимают руку и приходят в служение. Говорят, что девяносто процентов работы в АН делается руками всего десяти процентов служителей, но мы верим в то, что можно

постараться привлечь больше. Наша программа выздоровления призывает всех нас нести весть тем зависимым, которые всё еще страдают. Вдохновленные пробуждением духа и подарком выздоровления в АН, мы считаем саму возможность служить не только привилегией, но и ответственностью. Служить АН приходят зависимые, имеющие самые разные навыки и опыт, которые могут пригодиться всем нам. Выбирая лидеров, нам следует помнить об этом и обращать особое внимание на лидерские качества, основанные на верности принципам и смирении, а также на организаторские способности и умение общаться с людьми. Несмотря на то что существует множество различных стилей лидерства, в служении сообществу АН наиболее полезен стиль, основанный на духовных принципах наших шагов, традиций и концепций.

Когда мы служим – в том числе, личным примером – не забывая об этих принципах, мы делаем служение более привлекательным для всех членов сообщества. Порой в наших органах обслуживания царят беспорядок и напряжение. Зависимые берут служение в комитете или просто из любопытства заходят на его рабочее собрание – и зачастую уходят с него опустошенными и разочарованными. Мы несем общую ответственность за то, чтобы вдохнуть в наши органы обслуживания такую атмосферу выздоровления, в которой члены сообщества почувствуют, что им рады, – тогда у них появится желание расти в служении. Именно в такой атмосфере наши доверенные служители чувствуют себя полезными и эффективными, а наши органы обслуживания становятся сильнее. Отодвигая в сторону свои разногласия и совместно стараясь развивать в тех членах сообщества, которые готовы служить АН, их самые лучшие качества, мы создаем на своих местах, в регионах и подкомитетах отличные условия для роста.

Если среди нас есть опытные лидеры, которые живут нашими принципами, это может стать отличной стартовой площадкой для формирования лидерских качеств у других доверенных служителей. Развитие этих качеств полезно не только для тех из нас, кому быть лидером естественно, но вообще для всех членов сообщества, искренне готовых служить. Ведь так часто чрезмерно подробные принципы и правила, утомительные обсуждения и упражнения в красноречии отбивают всякую охоту служить у тех членов АН, которые поначалу проявляют готовность. Нам могут помочь лучше разобраться в путеводных принципах простые решения – например, провести перед рабочей специальной собрание, посвященное

изучению традиций и концепций, или же организовать семинар. Обсуждая наши принципы вместе, доверенные служители постепенно продвигаются к общему пониманию их применения в обслуживании. Это поможет нам избежать многих хороших знакомых проблем в этой сфере. Гостеприимная атмосфера как бы побуждает служителей проявлять свои самые лучшие качества – вместо того, чтобы чувствовать себя неуютно и не на своем месте. Когда лидерами становятся те доверенные служители, которые хорошо разбираются в наших путеводных принципах, мы часто переходим от сложившихся жестко прописанных принципов и споров к открытому диалогу, вовлеченности в процесс каждого из служителей, атмосфере сотрудничества и консенсуса.

КАЧЕСТВА ЭФФЕКТИВНЫХ ЛИДЕРОВ

Эффективное лидерство положительно сказывается на качестве обслуживания АН. Служить личным примером того, как применять наши принципы в реальных делах, – такова, возможно, главная роль эффективного лидера. Например, когда наши лидеры выполняют волю группового сознания, следуя Второй Традиции, они применяют принцип смирения. Когда они постоянно держат нас в курсе поставленных перед ними задач, они применяют принципы честности и ответственности, к которым призывают Четвертая и Восьмая Концепции. Когда наши лидеры последовательно и несмотря ни на что применяют наши принципы, они практикуют верность принципам и анонимность, к которым призывает наша Двенадцатая Традиция.

Помимо того, что наши лидеры являются живыми примерами наших принципов, им также необходимо уметь надлежащим образом выполнять очень конкретные задачи – например, выступать фасилитатором дискуссии или рабочего собрания. Благодаря участию опытного фасилитатора, наши органы обслуживания могут проводить честные и открытые дискуссии, в которых – в духе Седьмой и Девятой Концепций – сможет принять участие и быть услышанным любой член АН. Нашим фасилитаторам нужно учиться проводить дискуссии таким образом, чтобы у всех участников была возможность выразить свое мнение, и чтобы при этом орган обслуживания не отвлекался и не останавливался в обсуждении. В результате, решение этого органа обслуживания станет объективным отражением подлинного группового сознания – в духе Второй Традиции и Шестой Концепции.

Еще одно важное качество лидера – это умение эффективно донести информацию до самых разных слушателей. Восьмая концепция гласит: «Наша структура обслуживания зависит от принципиальности и эффективности нашего взаимодействия». Каждый ПГО, ЧРК и ДР играет очень важную роль в системе регулярного обмена информацией нашей структуры обслуживания. Лучшим примером их служения является предоставление честных и полных отчетов о проделанной работе. Каждый ПГО, ЧРК и ДР взаимодействует, как минимум, с двумя разными уровнями структуры обслуживания, при этом опыт и знания служителей на каждом уровне могут отличаться. Именно поэтому нам очень важно выбирать членов сообщества, умеющих ясно выражать свои мысли и внимательно слушать. Например, хороший делегат способен профильтровать многочасовые обсуждения, выделить из них только самые важные моменты и доходчиво рассказать о них своему региону – так, чтобы это было понятно каждому слушателю. Другой ценный навык взаимодействия – это умение оценить уровень знаний и опыта аудитории и донести информацию в соответствии с этим уровнем.

Другие лидерские качества, о которых следует помнить, это подотчетность, верность принципам, честность, способность обучать и поддерживать других членов сообщества, способность принимать решения и не бояться действовать. Качества эффективного лидера основаны как на принципах нашей программы, так и на уровне задач, стоящих перед каждой конкретной позицией в обслуживании. Нам следует тщательно рассматривать все эти качества, когда мы выбираем тех членов АН, которые возьмут на себя лидерство в обслуживании нашего сообщества.

Лидерство в АН – это не звание, это служение.

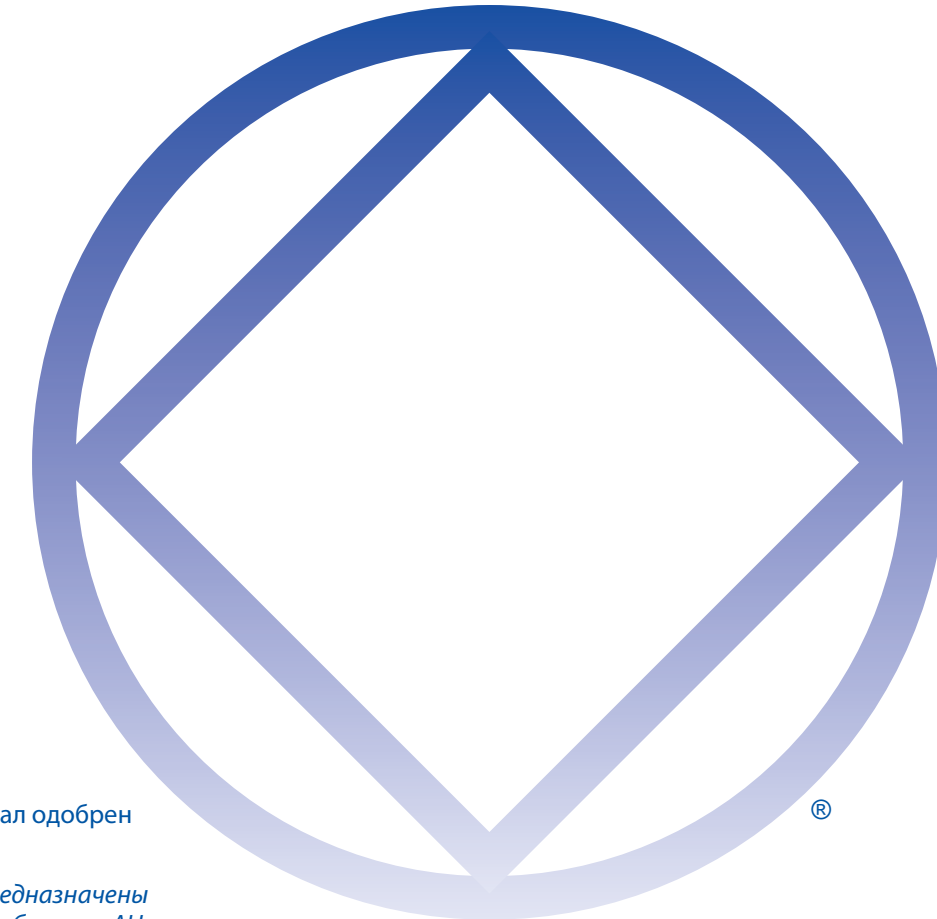
*It Works: How and Why**, «Традиция Вторая»

КАК ВЫБИРАТЬ ДОВЕРЕННЫХ СЛУЖИТЕЛЕЙ

Порой выборы лидера в наш орган обслуживания – задача очень непростая. Кому-то может показаться, что подвергать пристальной оценке лидерские качества члена АН, который всего лишь изъявил желание служить – это как-то некрасиво. Тем не менее, наша Четвертая Концепция призывает нас придерживаться Двенадцатой Традиции и тщательно

* Нет одобренного перевода на русский язык.

ПРИНЦИПЫ И ЛИДЕРСТВО В СЛУЖЕНИИ АН



Данный служебный материал одобрен
Мировым Советом.

*Проспекты по служению предназначены
не столько для чтения на собраниях АН, сколько
для использования членами АН, группами и комитетами
обслуживания в качестве вспомогательного ресурса.*

© 2019 NA World Services, Inc. Все права сохраняются.
19737 Nordhoff Place ❖ Chatsworth, CA 91311, USA
t 818.773.9999 ❖ f 818.700.0700 ❖ www.na.org
ISBN 978-1-63380-229-2 Item No. RU2206 12/19

Не предназначены для чтения на собраниях АН.
Служебные материалы АН.

только одно требование – приходить на собрания комитетов в отсутствие своего «коллеги». В результате, заместители упускают шанс приобрести ценный опыт и знания.

Существует множество способов помочь заместителям эффективно использовать свое время. Можно обеспечить их необходимой служебной литературой, путеводителями или принципами, а также рекомендовать им изучить те материалы по обслуживанию, которые разработаны на местности. Доверенный служащий, работающий в связке с заместителем, может помогать ему так же, как спонсор – подспонсорному. Они могут встречаться до или после собраний подкомитетов и делиться друг с другом опытом, силами и надеждой. Так или иначе наставничество является неотъемлемой составляющей частью любой позиции в обслуживании. При выборе доверенных служащих нам важно обратить внимание на то, насколько они готовы помогать тем, кто придет на эту позицию после них. Нам следует помнить, что развитие лидерских качеств – это естественный процесс, который не нужно навязывать силой. Со временем этот процесс становится для нас целой системой поддержки, подпитывающей дух лидерства в наших доверенных служащих, – вместо того, чтобы всегда полагаться исключительно на «прирожденных лидеров».

Формирование лидеров в АН не ограничено только «официальным» служением. Иногда у спонсора нет возможности участвовать в работе органов обслуживания, – тогда он изо всех сил старается направить в служение своих подспонсорных. В других случаях члены АН, обладающие знаниями и богатым опытом, делятся ими с доверенными служащими. Неважно, какое служение выполняет тот или иной член сообщества, – суть лидерства не в названии позиции, а в конкретных действиях. Мы должны выбирать лидеров, способных смотреть дальше, чем решение повседневных задач, и видеть «большую картину». Эффективные лидеры не просто помогают нам эффективно обслуживать сообщество, – они также способствуют внедрению новых инициатив и улучшений, которые еще долго будут служить Анонимным Наркоманам, помогая нам еще лучше нести нашу весть надежды тем зависимым, которые всё еще страдают.

рассматривать лидерские качества, даже если это вызывает у нас дискомфорт. Важно помнить, что при этом мы ни в коем случае не оцениваем выздоровление члена АН или его человеческие качества – мы всего лишь анализируем его способность быть эффективным на конкретной позиции доверенного служащего. Многие члены сообщества являются прекрасным примером того, как можно жить принципами программы, и обладают при этом самыми разными лидерскими качествами. Если их опыт и навыки не соответствуют тем, которые необходимы для определенной позиции, нам следует постараться помочь им найти другие возможности быть полезными в служении. Выбор на позицию недостаточно подходящего для нее человека станет «медвежьей услугой» как самому служащему, так и всей структуре обслуживания.

В АН принципы важнее личностей, поэтому мы просто сопоставляем способности с поставленными задачами, полностью игнорируя при этом свои чувства. Сюда относится и наша собственная готовность принять участие в выборах, даже если нам страшно, что наша кандидатура не пройдет. Сюда также относятся выборы человека, который нам неприятен – мы голосуем «за», потому что он или она хорошо послужит сообществу. Еще сложнее для многих из нас следовать данному принципу в ситуации, когда нам приходится голосовать «против» нашего друга, понимая, что он или она не подходит для конкретной позиции. В таких случаях мы практикуем принцип анонимности, фокусируясь исключительно на специфике конкретной позиции и навыках кандидата, выбирая того, кто подходит лучше всех. Именно из таких поступков, продиктованных голосом совести, формируется подлинное групповое сознание.

КАК ПОДДЕРЖИВАТЬ ТЕХ, КТО СЛУЖИТ

Выбирая доверенных служащих, мы берем на себя часть ответственности за их работу. В качестве органа обслуживания мы просто обязаны максимально беспристрастно оценить тех членов АН, которых выбираем на лидерские позиции, а также предоставить им все необходимое для успешного служения. Идеальный первый шаг – направляющие рекомендации и наставничество в служении. Нужно рекомендовать членам АН попробовать себя на позиции заместителя, чтобы набраться «живого» опыта. Порой мы забываем о существовании этой замечательной возможности, предъявляя к заместителям