

دليل الخدمات المحلية  
في زمالة المدمنين المجهولين

لجنة خدمات المنطقة

لجنة خدمات المنطقة الخليجية  
لجنة التقييمات 2003

نسخة عام 2000



- 1- اعترفنا أننا بلا قوة تجاه إيماننا، وأن حياتنا أصبحت غير قابلة للإدارة.
- 2- توصلنا إلى الإيمان بأن قوة أعظم من أنفسنا باستطاعتها أن تعيدنا إلى الصواب.
- 3- اتخذنا قرراً بتوكيل إرادتنا وحياتنا لعناية الله على قدر فهمنا.
- 4- قمنا بعمل جرد أخلاقي متفحص وبلا خوف عن أنفسنا.
- 5- اعترفنا لله ولأنفسنا ولشخص آخر بالطبيعة الحقيقية لأخطائنا.
- 6- كنا مستعدين تماماً لأن يزيل الله كل هذه العيوب الشخصية.
- 7- سألناه بتواضع أن يخلصنا من نقائصنا الشخصية.
- 8- قمنا بعمل قائمة بكل الأشخاص الذين آذيناهم، وأصبح لدينا نية تقديم إصلاحات لهم جميعاً.
- 9- قدمنا إصلاحات مباشرة لهؤلاء الأشخاص كلما أمكن ذلك، إلا إذا كان ذلك قد يضر بهم أو بالآخرين.
- 10- واصلنا عمل الجرد الشخصي لأنفسنا واعترفنا بأخطائنا فوراً.
- 11- سعينا من خلال الدعاء والتأمل إلى تحسين صلتنا الواعية بالله على قدر فهمنا داعين فقط لمعرفة مشيئته لنا والقوة على تنفيذها.
- 12- بتحقيق صحة روحية لدينا نتيجة لتطبيق هذه الخطوات، حاولنا حمل هذه الرسالة للمدمنين وممارسة هذه المبادئ في جميع شؤوننا.

## مقدمة

### المفاهيم الإثني عشر لخدمة زمالة المدمنين المجهولين

زمالة المدمنين المجهولين ، جماعة تحدد وتعرف نفسها بوضوح من خلال مبادئها. فخطواتنا الإثني عشر تصف بدقة برنامجنا للتعافي على المستوى الشخصي. وتقاليدنا الإثني عشر تذكر تجارب يمكنها أن تساعد مجموعات زمالة المدمنين المجهولين للحفاظ على وحدتها. أما مفاهيمنا الإثني عشر فهي مبادئ إرشادية ليهكلنا الخدمي. فالمفاهيم تلخص التجارب التي اكتسبناها بصعوبة في الأربعين سنة الأولى لزمالتنا في موضوعات مثل : المسؤولية، والسلطة، وممثلي المجموعات أو اللجان، والقيادة، والتمتع بالمسؤولية من خلال المسائلة والمحاسبة، والتوجيه الروحي، والمساهمة، والتواصل، والتفتح الذهني، والعدل أو الإنصاف، والماليات. المفاهيم الإثني عشر مُجمعة تساعدنا على التأكد أن الهيكل الخدمي لزمالتنا يبقى دائماً ملتزماً بمبدأ الخدمة وليس بمبدأ الحكم "الهيمنة".

المفاهيم الإثني عشر للخدمة في زمالة المدمنين المجهولين هي إضافة حديثة نسبياً لمجموعة المبادئ الإرشادية لزمالتنا. منذ بداية زمالة المدمنين المجهولين في أوائل 1950م، قمنا باستخدام الخطوات الإثني عشر كإرشادات في تعافينا على المستوى الشخصي والتقاليد الإثني عشر كمحرك لمجموعتنا. التقاليد تُعطي وتُخول السلطة للمجموعات لِتُكون هيكل خدماتها، وأن يكون هذا الهيكل مسؤولاً بصورة مباشرة تجاه المجموعات. التقاليد تُقدم أيضاً مثلاً علياً أساسية لترشدنا في كل مجهودنا الجماعي. ومصالحنا المشتركة ووجدتنا، والسلطة العُليا لِإله محب، والقيادة القائمة على مبدأ الخدمة وليس الحكم "الهيمنة"، واستقلالية المجموعة، والهدف الأساسي لزمالتنا، والتعاون وليس الانتماء، والاعتماد على الذات، وتوظيف أخصائيين، والجذب وليس الدعاية، والمجهولية على المستوى العام - دون شك، فإن المبادئ التي تتضمنها تقاليدنا الإثني عشر تُقدم التوجيه لأي عمل نقوم به كزمالة. مع ذلك، فإن التقاليد الإثني عشر في حد ذاتها قد صُممت خصيصاً لتوجيه مجموعات زمالة المدمنين المجهولين ؛ ولم يكن أبداً الغرض منها أن توفر ليهكلنا الخدمي بصفة خاصة التوجيهات التي

يحتاجها ليخدم من خلالها، حيث أن المفاهيم الإثني عشر لزماله المدمنين المجهولين قد صممت لتفي باحتياجات هذه الخدمة.

بدءاً بالمفهوم الأول، توضح المفاهيم كيف أنشأت المجموعات هيكلًا خدميًا، إذ أن المسؤولية والسلطة النهائية للمجموعات تجاه خدمات زمالة المدمنين المجهولين، والسلطة العملية المفوضة من قبل المجموعات لمجالس ولجان زمالتنا لتنمية وصيانة الخدمات بالنيابة عن زمالة المدمنين المجهولين ككل. المفاهيم تقرر أن سلطة الخدمة يجب أن تفوض بعناية. وتُسلط الضوء على المميزات التي يجب أخذها في الاعتبار عند انتقاء قادة يتمتعون بالمسؤولية في زمالة المدمنين المجهولين، وتؤكد من أهمية تواصل مفتوح ومنتظم في كل شعب هيكلنا الخدمي، للحفاظ على مبدأ المسائلة والمحاسبة في الخدمة. ولنقل من الحيرة والتخبط في توكيل وتأدية خدمات زمالة المدمنين المجهولين، توصي المفاهيم بأن تكون كل مسؤولية خدمية مُعرَّفة بوضوح منذ البداية. فيما يختص بعمليات اتخاذ القرار المتبعة في خدماتنا، فنذكرنا المفاهيم بالأساس الروحي كما تذكرونا أيضاً بالحكمة العملية والمعنوية لشمولية الأطراف والتفتح الذهني. لتفادي سوء استخدام السلطة الموكلة، فإن المفاهيم توفر للخدم المؤمنين طُرقاً للأنصاف. ويتم التعامل مباشرة مع عملية الإدارة المسؤولة لأموال زمالة المدمنين المجهولين، وهي نقطة مريرة في المناقشات على المستوى الخدمي، ولكن يُفضل التعامل المباشر في مثل هذه الأمور. وأخيراً، كما أن التقاليد تتلخص كلها بمبدأ المجهولية، كذلك فإن المفهوم الثاني عشر يُقدم مبدأً أساسياً يعلو فوق كل المفاهيم: "هيكلنا يجب أن يكون أساسه الخدمة، وليس أبداً الحكم أو الهيمنة".

والآن، المفاهيم الإثني عشر للخدمة في زمالة المدمنين المجهولين لك وللزمالة. إن المفاهيم تقدم توجيهات عملية في تطبيق خدماتها، على مستوى المجموعة بصورة خاصة والزمالة العالمية بصورة عامة. ما مدى صلاحية المفاهيم الإثنا عشر؟ خبرتك في تطبيقها ستحدد مدى صلاحيتها. هي صالحة فقط إلى المدى التي تثبت أنها تساعد. كما أن الخطوات توضح خبرتنا الجماعية في وحدة التعافي، كذلك فإن التقاليد تلخص نطاق واسع من الخبرة في وحدة المجموعة، فالمفاهيم الإثني عشر تُلخص لنا خبرات واسعة في خدمة زمالة المدمنين المجهولين، فهي خبرة جيدة يستحسن أن نأخذها في الاعتبار في أي مكان نراه مناسب.

## المفاهيم الإثني عشر لخدمة زمالة المدمنين المجهولين

التقاليد الإثني عشر لزمالة المدمنين المجهولين قد وجهت مجموعتنا جيداً لكي تكون قائمة على شؤونها الخاصة، فهي الأساس لخدمات زمالة المدمنين المجهولين. فلقد أخذتنا بعيداً عن مآزق كان يمكن أن تؤدي إلى انهيارنا. وحداتنا الخدمية المتنوعة تخدم لكي يحتدي بها الآخرين، فعلى سبيل المثال : هي لا تحكم؛ إذ نبقى خارج أي جدل علني؛ لا نؤيد ولا نعارض أي من القضايا التي قد يشعر أعضاؤنا بأهميتها؛ نتعامل مع الإدمان بصفة غير مهنية "اختصاصية"؛ نعتمد على أنفسنا تماماً. التقاليد ظلت توفر لزمالتنا التوجيه الضروري أثناء نموها، ولا يمكن الاستغناء عنها.

الغرض من المفاهيم الإثني عشر للخدمة في زمالة المدمنين المجهولين الموضحة هنا هو تطبيقها عملياً لكل مستويات هيكلنا الخدمي. المثل الروحية لخطواتنا وتقاليدنا توفر الأساس لهذه المفاهيم، والتي صُممت وشُكلت لتناسب الاحتياجات الخاصة بالهيكل الخدمي لزمالتنا. المفاهيم تشجع مجموعاتنا لتكون أكثر استعداداً للوفاء بالمثل الموجودة في التقاليد، وتشجع هيكلنا الخدمي ليعمل بفاعلية ومسؤولية.

هذه المفاهيم قد صنعت من تجربتنا. ليس المراد منها أن تؤخذ "كقانون" لخدمة زمالة المدمنين المجهولين ، ولكن ببساطة أن تؤخذ كمبادئ إرشادية. وسنجد أن خدماتنا تبقى متزنة حينما نطبق بضمير هذه المفاهيم، مثلما رسخت الخطوات حياتنا وكما رسخت ووحدت التقاليد مجموعتنا. المفاهيم الإثني عشر توجه خدماتنا وتساعد على التأكد من أن رسالة زمالة المدمنين المجهولين متاحة لكل المدمنين الذين لديهم رغبة في الامتناع عن التعاطي ويرغبون في ممارسة طريقتنا في الحياة.

1- لقد وحدت مجموعات زمالة المدمنين المجهولين جهودها في سبيل تحقيق الهدف الأساسي للزمالة، وذلك من خلال إيجاد هيكل يعمل على تطوير، وتنسيق، ورعاية الخدمات، و ينوب عن زمالة المدمنين المجهولين ككل.

2- المسؤولية والسلطة النهائية لخدمات زمالة المدمنين المجهولين تبقى مع المجموعات.

- 3- مجموعات زمالة المدمنين المجهولين تفوض للهيكل الخدمي السلطة اللازمة ليؤدي المسؤوليات الموكلة إليه.
- 4- القيادة الفعالة لها مواصفات مميزة في زمالة المدمنين المجهولين. مميزات وصفات القيادة يجب أن تؤخذ في الاعتبار بعناية عند انتقاء خدم مؤتمنين.
- 5- لكل مسؤولية موكلة للهيكل الخدمي، لابد من وجود جهة قرار ومسائلة واحدة، ومحددة بوضوح.
- 6- ضمير المجموعة هو الوسيلة الروحية التي نسعى من خلالها أن تكون قراراتنا موافقة لإرادة إله محب.
- 7- جميع أعضاء أي كيان خدمي يتحملون مسؤولية ملموسة عن قرارات هذا الكيان، ويجب أن يسمح لهم أن يشاركوا مشاركة كاملة في عمليات اتخاذ القرار.
- 8- هيكلنا الخدمي يعتمد على سلامة الخلق أو الاستقامة وفاعلية تواصلنا.
- 9- كل عناصر هيكلنا الخدمي لديهم مسؤولية أخذ جميع وجهات النظر في الاعتبار بعناية أثناء مراحل اتخاذ القرار.
- 10- أي عضو من أعضاء الكيان الخدمي، يمكنه أن يطلب من هذا الكيان رد اعتبار لِسوء قد وقع عليه دون خوف من الانتقام.
- 11- أموال زمالة المدمنين المجهولين يجب أن تُستخدم للتطور نحو هدفنا الأساسي، ويجب أن تُدار هذه الأموال بكل مسؤولية.
- 12- للإبقاء على الطبيعة الروحانية لزمالة المدمنين المجهولين ، هيكلنا يجب أن يكون دائماً هيكلاً للخدمة، وليس أبداً للحكمة "للهيمنة".

## المفهوم الأول

"لقد وحدت مجموعات زمالة المدمنين المجهولين جهودها في سبيل تحقيق الهدف الأساسي للزمالة، وذلك من خلال إيجاد هيكل يعمل على تطوير، وتنسيق، ورعاية الخدمات، وينوب عن زمالة المدمنين المجهولين ككل".

الهدف الأساسي لزمالتنا هو حمل الرسالة "للمدمن، أي مدمن، يُمكنه أن يمتنع عن تعاطي المخدرات، وأن يفقد الرغبة في التعاطي وأن يجد طريقة جديدة للحياة". إن إحدى الطُرق الرئيسية التي نحمل بها هذه الرسالة، من مدمن لآخر هي : ما نقوم به في اجتماعاتنا. اجتماعات التعافي هذه، والتي تعقد آلاف المرات كل يوم من خلال مجموعات زمالة المدمنين المجهولين حول العالم، هي أهم خدمة تقدمها زمالتنا.

مع ذلك، على الرغم من أن اجتماعات زمالة المدمنين المجهولين للتعافي هي أهم خدمة، فهي ليست الوسيلة الوحيدة المتاحة لنا للوفاء بالهدف الأساسي لزمالتنا. وهناك خدمات أخرى لزمالة "م.م" تجذب المدمن الذي لا زال يعاني إلى اجتماعاتنا مثل : حمل رسالتنا للمدمنين في المؤسسات، وتوفير الأدبيات للتعافي، وتوفير فرص للمجموعات لتشارك خبراتها مع بعضها البعض. من حيث القيمة، لا تقترب أي من هذه الخدمات بصورة منفردة، من القيمة العلاجية لاجتماعات التعافي في حمل رسالتنا؛ مع ذلك، كل يلعب دوره الذي لا غنى عنه في النظام العام الذي أنشأته زمالة المدمنين المجهولين للوفاء بهدفها الأساسي.

يُمكننا معاً أن نفعل ما لا يمكننا فعله منفردين. هذا صحيح على مستوى تعافينا الشخصي، وصحيح بنفس الدرجة على مستوى خدماتنا. في مجتمعات زمالة المدمنين المجهولين الحديثة العهد، غالباً ما تقوم المجموعات بخدمات أساسية إلى جانب اجتماعاتها. ولكن للوفاء بالنطاق الكامل لخدمات زمالة المدمنين المجهولين مثل : خطوط الهاتف، لافتات لجنة المستشفيات والمؤسسات ، نشاطات لجنة المعلومات العامة ، التواصل مع المجتمع، وغيرها من الأمور - عادةً ما نحتاج إلى أشخاص وأموال أكثر مما تستطيع مجموعة واحدة

أن توفره بمفردها. وفي حالة عدم وجود المستوى اللازم للترتيب للقيام بمثل هذه المسؤوليات سوف يُبعد اتجاه معظم المجموعات في حملها لرسالة زمالة المدمنين المجهولين من خلال اجتماعاتها. كما أن نقص التنسيق بين المجموعات التي تقوم بأداء خدمات متنوعة ومنفردة سيؤدي إلى التكرار أو تداخل في العمل، والتشويش أو الارتباك، وإلى إهدار الموارد. لهذه الأسباب، فإن معظم المجموعات لا تأخذ هذه المسؤوليات على عاتقها "بصورة منفردة".

إن، كيف يمكن لمجموعات زمالة المدمنين المجهولين أن تتأكد من أداء هذه الخدمات؟ تقوم المجموعات بذلك عن طريق دمج مواردها، وتتحد معاً لتكوين هيكلًا يُطور، ويحافظ لها على هذه الخدمات. بذلك تكون المجموعات حرة لحمل مسؤولياتها الأساسية.

## المفهوم الثاني

"المسؤولية والسلطة النهائية لخدمات زمالة المدمنين المجهولين تبقى مع المجموعات".

لقد أنشأت مجموعات زمالة المدمنين المجهولين الهيكل الخدمي ليقدم احتياجاتها المشتركة. مجالس ولجان خدمة زمالتنا أنشأت لتساعد المجموعات على مشاركة خبراتها مع بعضها البعض، لتوفر وسائل تساعد المجموعات أن تعمل بطريقة أفضل. ولجذب أعضاء جدد إلى اجتماعاتها للتعافي، ولتحمل رسالة زمالة المدمنين المجهولين إلى أفق أبعد من أي مجموعة بمفردها. لأن المجموعات أنشأت الهيكل الخدمي، إذ لها السلطة النهائية على كل شؤون هذا الهيكل. وبنفس المنطق، فللمجموعات المسؤولية النهائية لدعم كل نشاطات الهيكل الخدمي. هذان المبدأان يتماشيان معاً.

لحسن الحظ، أن المسؤولية والسلطة وجهان لعملة واحدة؛ إن ممارسة إحداها هو أيضاً ممارسة للأخرى. عندما توفر المجموعات الموارد التالية: الضمير والأفكار، الأشخاص، والأموال - اللازمة للقيام بخدمات زمالة المدمنين المجهولين، فهي أيضاً توفر التوجيه للهيكل الخدمي. دعونا نلقي نظرة على بعض الأمثلة عن كيفية عمل هذا المبدأ.



أهم مورد تساهم به مجموعة من زمالة المدمنين المجهولين للهيكل الخدمي هو المبدأ الروحاني بالكامل أي : أفكار المجموعة وضميرها. وبدون صوت المجموعات، قد لا يدرك الهيكل الخدمي نوعية الخدمات التي تحتاجها المجموعات، أو إذا كانت المجموعات تُريد تلك الخدمات التي تُقدم إليها من الهيكل الخدمي. المجموعات توفر الأفكار والتوجيه اللازمان لترشد الهيكل الخدمي في أداء مسؤولياته.

تُمارس أيضاً المجموعات سلطتها على الهيكل الخدمي الذي أنشأته، بالإعراب عن رأيها والإفصاح عن حاجتها واهتمامها كمجموعة.

الأشخاص الذين يعطون من وقتهم للعمل الخدمي هم أيضاً مورداً حيوياً؛ بدون هؤلاء، فإن مجالس ولجان خدمتنا لا يكون لها وجود، بغض النظر عن قدرة الأشخاص على الخدمة. مسؤولية المجموعة تجاه الهيكل الخدمي هي انتخاب ممثل خدمة المجموعة "مندوب المجموعة" يخدم مصالحها وزمالة المدمنين المجهولين ككل. وبانتقاء مندوب المجموعة بعناية، ثم بتوفير المساندة والتوجيه له، تُمارس المجموعة بذلك قدرتها في التأثير على خدمات زمالة المدمنين المجهولين، بطريقة مباشرة وغير مباشرة. باختيار مندوب مجموعة ذات صفات جيدة، ثم بإرساله "رجل أو امرأة" ليقدم نيابة عن المجموعة، وبهذا تُمارس المجموعة جزءاً كبيراً من مسؤوليتها وسلطتها تجاه خدمات زمالة المدمنين المجهولين.

وجود المال مطلوب للوفاء بخدمات زمالة المدمنين المجهولين؛ وبدونه، سوف تغلق خطوطنا الهاتفية، ولن تُطبع جداول اجتماعاتنا، ولن يكون هناك أدبيات للتوزيع، والفريق التابع للجنة المستشفيات والمؤسسات سوف يبقى دون كتيبات، والعاملين في لجنة المعلومات العامة لن يتمكنوا من توفير مطبوعات عن زمالتنا للمجتمع. في المفهوم الحادي عشر، سوف يُذكر المزيد عن كيفية استخدام المال للوفاء بهدفنا الأساسي. مع ذلك فإن رسالة المفهوم الثاني في ما يخص الموارد المالية بسيطة : حيث أن المجموعات أنشأت الهيكل الخدمي ليؤدي وظائف معينة بالنيابة عنها، فهي أيضاً مسؤولة عن توفير الأموال اللازمة لذلك.

إلى الآن، تحدثنا عن الرسالة التي يوجهها المفهوم الثاني إلى المجموعة التابعة لزمالة المدمنين المجهولين. هذا المفهوم أيضاً يخاطب الهيكل الخدمي. المجموعات قد أنشأت،

بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كل مجالس ولجان خدمتنا. ومجموعات زمالة المدمنين المجهولين قد وفرت، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، الموارد المستخدمة من قبل هذه المجالس واللجان. أنشأت المجموعات الهيكل الخدمي كوسيلة، نستطيع معاً، من خلالها الوفاء بطريقة أفضل بالهدف الأساسي لزمالتنا. بالتالي، الهيكل الخدمي يجب أن يأخذ في الاعتبار بعناية احتياجات ورغبات المجموعات فيما يتعلق بشؤون كل عناصره. يمكن النظر إلى المفهوم الثاني، على أنه أسلوب للمجموعات لنقول للهيكل الخدمي : "كن مسؤولاً عن الموارد الروحية، والبشرية، والمالية التي وفرناها لك. وأطلب نصيحتنا ولا تتجاهل توجيهاتنا".

مجموعات زمالة المدمنين المجهولين تتحمل السلطة النهائية في كل الشؤون الخدمية لزمالتنا، ويجب استشارتها بصفة دورية في كل الأمور التي تمسها مباشرة. على سبيل المثال : فإن اقتراحات لتغيير الخطوات الإثنتي عشرة، والتقاليد الإثنتي عشرة، واسم الزمالة، وطبيعتها أو هدفها من الأمور التي يجب أن تلقى موافقة مباشرة من المجموعات. في المقابل، إذا واجه الهيكل الخدمي مشكلة ما، فعلى المجموعات أن تتخذ خطوات بناءة لتساعد على حل المشكلة. تجاربنا أظهرت لنا أن الأفعال الجذرية والمتسارعة، لا تخدم مجموعتنا ولا خدماتنا جيداً. بما أن التغيير نادراً ما يحدث بين ليلة وضحاها، فيمكننا الاستعانة بالصبر والتقبل. مع ذلك، فإن ممارسة السلطة النهائية على خدمات زمالة المدمنين المجهولين هو جزء حيوي من نظام الخدمة الذي أنشأته زمالتنا، يُعتبر حق وكذلك واجب المجموعات.

### المفهوم الثالث

"مجموعات زمالة المدمنين المجهولين تفوض للهيكل الخدمي السلطة اللازمة ليؤدي المسؤوليات الموكلة إليه".

مجموعات زمالة المدمنين المجهولين تحتفظ بالمسؤولية والسلطة النهائية على الهيكل الخدمي الذي أنشأته. ولكن إذا أقحمت المجموعات نفسها مباشرة في اتخاذ قرارات لكل مجالس ولجان خدمتنا، فسوف يتبقى للمجموعات القليل من الوقت والطاقة لحمل رسالة

التعافي في اجتماعاتها. لهذا السبب، المجموعات تحمل سلطة اتخاذ قرارات لازمة للقيام بالمهام المسندة للهيكل الخدمي.

إن تفويض السلطة يساعدنا كثيراً من أجل تحرير كل من مجموعتنا وخدماتنا. فالقرارات المتعلقة بالخدمة والتي لا تمس المجموعات مباشرةً، يُمكن اتخاذها بشكل سريع "دون تأجيل"؛ مثل: خدمات خطوطنا الهاتفية، فريق لجنة المستشفيات والمؤسسات، وجهود لجنة المعلومات العامة، ومشروعات لجنة تطوير الأدبيات يمكنها أن تتحرك إلى الأمام بكامل سرعتها لتخدم الهدف الأساسي لزمانة المدمنين المجهولين. عندما لا يكون على المجموعات مراجعة وإقرار كل قرار يتخذ بالنيابة عنها في هيكل الخدمات، فتصبح حرة لتكرس كل اهتمامها لحمل رسالة زمالة المدمنين المجهولين في اجتماعاتها للتعافي.

كثيراً ما نستخدم اقتراحات "فكر ما" وإرشادات لتساعدنا على تطبيق المفهوم الثالث. نصف بوضوح كل مهمة نريد الانتهاء منها، والسلطة التي نفوضها لهؤلاء الذين سيقومون بتأدية هذه المهمة. مع ذلك، فإن أكثر الإرشادات صرامة لا يمكنها أن تأخذ كل المواقف المحتملة في الحسبان. خدمنا الأمانة سيخدموننا بطريقة أفضل عندما نمنحهم حرية ممارسة أفضل ما لديهم من حكمة لأداء مسؤولياتها التي وكلناها إليهم. خدماتنا يجب أن تبقى في موضع مسائلة مباشرةً تجاه الأشخاص الذين تخدمهم، وفي نفس الوقت يجب أن يعطى لهم قدراً من الخصوصية ليقوموا بواجباتهم. فالمجموعة، ومجلس الخدمة، أو اللجان ينبغي عليها أن تراعي وتستشير ضميرها الجماعي للوصول إلى مفهوم مشترك عن كيفية تطبيق هذا المبدأ.

أحياناً قد نخشى، أن تفويض السلطة سيؤدي إلى فقدان التحكم على خدماتنا. المفهوم الأول والثاني والثالث قد صدموا ليساعدوننا للمحافظة على مسؤوليتنا على الهيكل الخدمي دون أن نقيد أيدي خدمنا الأمانة. المفهوم الثالث يُشجع مجموعاتنا للتركيز على مسؤولياتها، ويؤكد في نفس الوقت أن الهيكل الخدمي يفوض بالسلطة التي يحتاجها ليقوم بخدمات أخرى ضرورية لزمانة المدمنين المجهولين. المفاهيم الإثنى عشر لا تطلب من مجموعتنا أن تتنازل عن سلطتها، سامحة بذلك للهيكل الخدمي أن يفعل ما يحلو له. في نهاية الأمر، المجموعات قد أنشأت الهيكل الخدمي ليتصرف بالنيابة عنها، وحسب توجيهاتها. تشجع المجموعات على ممارسة سلطتها النهائية عندما يتطلب الأمر ذلك. مع ذلك، وفي الأمور الاعتيادية اليومية،

المجموعات قد فوضت مجالسنا ولجاننا الخدمية بالسلطة العملية اللازمة لتقوم بالمهام الموكلة إليها.

إن تفويض السلطة يُمكن أن يكون عملاً محفوفاً بالمخاطر إن لم نَقم بذلك بطريقة مسؤولة. لكي نجعل المفهوم الثالث يعمل "ينجح"، يجب تطبيق مفاهيم أخرى بطريقة دؤوبة "مستمرة". من الضروري إعطاء اهتماماً فائقاً لاختيار خدم مؤتمنين يكونوا أهلاً لهذه الثقة. لا يُمكننا أن نفوض بمسؤولية السلطة لهؤلاء الذين هم من الأساس غير قادرين على إدارة هذه السلطة، ولا لهؤلاء الذين ليس لديهم الاستعداد لأن يكونوا موضع مسائلة كاملة عن أفعالهم. مع ذلك، إذا قمنا باختبار قادتنا بعناية، فنختار هؤلاء الذين يمكن أن نثق أنهم سيتعاملون بمسؤولية مع السلطة الموكلة إليهم في أدائهم للمهام التي وكلت إليهم، وبذلك نكون أكثر ارتياحاً مع مفهوم تفويض السلطة.

عندما نعطي خدمنا المؤتمنين عملاً ما، يجب علينا أن نوضح لهم جيداً العمل الذي نريد أن يؤديه، ويجب علينا أيضاً أن نوفر لهم المساندة التي يحتاجونها لإتمام هذا العمل. ثم عندما نعطي لهم التعليمات والمساندة، يجب أن نفوض لهم السلطة "المساحة" اللازمة لاتخاذ قرارات متعلقة بالمهمة التي وكلت إليهم. عندما تفوض مجموعتنا السلطة الكافية لهيكلنا الخدمي، فهي بذلك لا تحتاج أن ترهق نفسها بمتطلبات اتخاذ كل القرارات الخدمية على كل مستويات الخدمة، لكي يخدم الهدف الأساسي لزمالتنا إلى أقصى الحدود. عندما نضع المفهوم الثالث في مكانه الصحيح، تصبح مجموعتنا حرة لتفقد اجتماعاتها للتعافي ولتحمل رسالة زمالة المدمنين المجهولين مباشرة للمدمن الذي لا يزال يعاني، وهي مطمئنة أن الهيكل الخدمي الذي أنشأته، لديه السلطة التي يحتاجها ليتخذ القرارات المتعلقة بتأدية مسؤولياته.

## المفهوم الرابع

"القيادة الفعالة لها مواصفات مميزة في زمالة المدمنين المجهولين.  
ومميزات وصرفات القيادة يجب أن تؤخذ في الاعتبار بعناية عند انتقاء خدم  
مؤتمنين".

الثقة اللازمة لنكون مطمئنين عند تفويض سلطة الخدمة تركز على الاختيار المتأنى للخدم المؤتمنين. في الفقرات التالية، نسلط الضوء على عدد من الصفات التي يجب وضعها في الاعتبار عند انتقاء خدمنا المؤتمنين. لا يوجد قائداً لديه كل هذه المميزات فهي - مثل عُلْيَا للقيادة الفعالة يسعى إليها كل خادم مؤتمن. كلما أخذنا هذه الصفات في الاعتبار عند انتقاء قادة زمالة المدمنين المجهولين، كلما أصبحت خدماتنا أفضل.

بالرغم من أن خلفية وخبرة الشخصية والمهارات الوظيفية والتعليمية قد تساعد، فهي لا تؤدي بالضرورة إلى القيادة الفعالة. في نهاية الأمر، عند انتقاء خادم مؤتمن فإننا نثق بالشخص ككل، وليس فقط في مهاراته. من أول الأشياء التي نبحث عنها انتقاء خدم مؤتمنين هو التواضع. مُطالِبَة مدمن متعافي أن يتولى القيادة، ويخدم، ويتقبل المسؤولية، هي تجربة تتطلب منه التواضع. ومن خلال الاستمرار في تطبيق خطواتنا الإثني عشر، قد توصل خدمنا المؤتمنون إلى معرفة مميزاتهم ونواقصهم

أيضاً وكذلك وحدودهم. وعلى علمهم بذلك، لقد وافقوا على خدمة زمالتنا بمساعدة الله وبأفضل ما لديهم من مقدرة. إن أفضل القادة في زمالة المدمنين المجهولين لا يظنون أن عليهم القيام بكل شيء بمفردهم، بل يطلبون المساعدة، والنصيحة، والتوجيه بصفة منتظمة. إن قادة زمالتنا لا يجب أم يملوا علينا أو يعطونا أوامر فهم خدمنا المؤتمنين. ففي روح الخدمة، إن القيادة المتمكنة لا تقود بتفويض استقرازي أو متعجرف مطالبة التماثل "التوائم" معها - بل تقود بالقدوة الحسنة، داعية إلى الاحترام. وليس هناك ما يدعونا إلى احترام خدمنا المؤتمنين أكثر من الدليل الواضح على تواضعهم.

القيادة القادرة لزمانة المدمنين المجهولين تظهر المدى الكامل للصفات الشخصية التي تقترن بالصحة الروحية. نحن نعتمد على الذين يخدموننا لكي يبقونا على علم تام وبتقنة عن نشاطاتهم. يجب على قادتنا أن يكون لديهم الكفاءة اللازمة للإصغاء إلى الآخرين بصورة جيدة، ولكن أيضاً لديهم القدرة البديهية في الحدس بالمبادئ، والتنازل، وعلى الاعتراض دون تجريح، وعلى إظهار شجاعة في الاقتناع من وجهة نظر الآخرين، وعلى الاستسلام. نسعى إلى خدم مؤتمنين لديهم الاستعداد لبذل وقتهم وطاقاتهم للخدمة الدؤوبة للآخرين، ويدرسون الموارد المادية المتوفرة، يستشيرون الذين لديهم خبرة أكثر في مجال المسؤولية، ويعتوا بتأدية المهام التي أعطيناها لهم على أكمل وجه ممكن. تماماً كما أن: الأمانة، والتفتح الذهني، والاستعداد لمبادئ ضرورية في التعافي، فهي كذلك في القيادة.

أي من أعضاء زمالة المدمنين المجهولين يمكنه أن يكون قائداً، وكل أعضاء الزمانة لهم الحق في خدمة الزمانة. والقيادة الفعالة تعلم جيداً ليس فقط كيف تخدم، بل تدرك متى يمكنها أن تخدم بصورة أفضل، وذلك بالتحلي وبالسماح للآخرين أن يحلوا محلها. والبيروقراطية المنغلقة على نفسها تمنع نمو زمانتنا، في حين أن الإمداد المنتظم بالقيادات الجديدة، وبالتوازي مع الاستمرارية في التغيير المتواصل تساعد على نمو زمالة المدمنين المجهولين. والقائد الفعال يعلم أيضاً، لكي نحافظ على الفرق بين المبادئ والشخصيات في مجال الخدمة، فمن المهم مراعاة مبدأ تناوب القيادة.

في بعض الوظائف الخدمية، يحتاج الخدم المؤتمنون إلى مهارات معينة ليكون لديهم مواصفات مميزة. والقدرة على التواصل الجيد بالآخرين، يمكن أن تساعد على مشاركة معلومات وأفكار، في كل من لجنة العمل وفي إفادة هؤلاء الذين يخدمونهم. المهارات التنظيمية تُساعدهم للإبقاء على بساطة مسؤوليات خدمية صغيرة، وعلى المضي إلى الأمام في تأدية مهاماً معقدة. القادة القادرون على معرفة أين ستأخذنا أفعال اليوم، وعلى تقديم التوجيه الذي نحتاجه لنستعد لمتطلبات الغد، يخدمون زمالة المدمنين المجهولين جيداً. بعض الخبرات التعليمية، والعملية، والشخصية، والخبرة في الخدمة يمكن أن ترحب وتناسب مدمن متعافي بنوع من الخدمة فضلاً عن نوع آخر. نضر بأنفسنا، وبزمانتنا، وبخدمنا المؤتمنين عندما نطلب من أعضائنا القيام بمهام هم غير قادرين على القيام بها.

عندما نأخذ في الاعتبار بعناية صفات القيادة لهؤلاء الذين نطلب منهم أن يخدمونا، فيمكننا أن نعطي لهم المساحة التي يحتاجونها ليمارسوا هذه المميزات بالنيابة عنا ونحن مرتاحي البال. إذ يمكننا السماح للقادة الفعالين بالحرية اللازمة ليخدموا، وخصوصاً عندما يبرهنوا لنا على مسؤوليتهم تجاهنا، بالإفادة المنتظمة عن عملهم، وبطلب توجيه إضافي عند اللزوم. علماً أن قادتنا ليسوا سوى خدم مؤتمنين وليسوا حكاماً؛ مع ذلك، فإننا نتوقع منهم أن يقودونا. إذا انتقيناهم بعناية، فيمكننا أن نسمح لهم بذلك ونحن مرتاحو البال.

القيادة الفعالة تقدر لها قيمة ومكانة رفيعة في زمالة المدمنين المجهولين، والمفهوم الرابع يتحدث عن صفات ومميزات يجب أن نأخذها في الاعتبار عند انتقاء قادتنا. ولكن، يجب أن نتذكر أن القيام بكثير من مسؤوليات الخدمة لا يتطلب أكثر من الرغبة والاستعداد في الخدمة. بينما تتطلب مسؤوليات أخرى بعض المهارات المعينة، فهي تعتمد أكثر على النضوج الروحي والتكامل الشخصي بين الخدم المؤتمنين. الاستعداد، والعمق الروحي واستحقاق الثقة هي مظاهر قوية عن نوعية القيادة التي لها مكانة رفيعة في زمالة المدمنين المجهولين.

أيضاً، يجب أن نتذكر أن القادة في زمالة المدمنين المجهولين ليسوا فقط هؤلاء الذين نقوم بانتخابهم لشغل المناصب. الفرص للخدمة الناعرة للذات متوفرة حيثما نتواجد في زمالة المدمنين المجهولين. أعضاء زمالة المدمنين المجهولين يمارسون القيادة على المستوى الشخصي عندما يساعدون على النظافة بعد الاجتماع، وعندما يعتنون بالترحيب بالأعضاء الجدد إلى زمالتنا، وبطرق أخرى عديدة لا حصر لها. كمدمنين متعافين، أي منا يستطيع القيام بدور القيادة وذلك من خلال التحلي بالقوة الحسنة وبالخدمة في الزمالة. إن روح التواضع في خدمة الآخرين تكون الأساس لمفهومنا الرابع، وللقيادة في زمالة المدمنين المجهولين.

## المفهوم الخامس

"لكل مسؤولية موكلة للهيكل الخدمي، لابد من وجود جهة قرار ومسائلة واحدة، ومحددة بوضوح".

المفتاح لتطبيق المفهوم الخامس يكمن في تحديد المهمة، المطلوب القيام بها منذ البداية. عندما ننشئ مهمة خدمية، يجب أن نفكر في نوعية السلطة التي يتعين علينا أن نفوضها لأداء هذه المهمة، وفي نوعية المسائلة التي يجب أن نطلبها من أولئك الذين نفوض لهم هذه المهمة. ثم يجب علينا أن نعين خادم مؤتمن معين "محدد"، ومجلس خدمة، أو لجنة لتكون النقطة الوحيدة للقرار والمسائلة لهذه المهمة. هذا المبدأ ينطبق على كل الخدمات التي توفرها زمالة المدمنين المجهولين، بدءاً بالمجموعة وصولاً إلى خدماتنا العالمية.

عندما نقرر تأدية مهمة خدمية معينة، ونقول بوضوح أن خادم مؤتمن، ومجلس خدمة، أو لجنة لديها السلطة لأداء هذه المهمة، فنحن نتفادى بذلك حيرة نحن في غنى عنها. يجب أن لا يكون لدينا لجتان تقوم بنفس العمل، فتتعارض مجهود كل منها وتتساجرا على السلطة. والتقارير عن المهمة تأتي مباشرةً من هذه النقطة الواحدة للقرار، وتقدم لنا أفضل المعلومات المتاحة. لأنه لا يوجد تساؤل عن يتحمل مسؤولية هذه المهمة، فيصبح من الممكن تأديتها بطريقة سريعة ومباشرة. وفي حالة ظهور مشاكل فيها، نعرف لمن نتوجه لنصح الخطأ. نحن نفعل الشيء الصحيح عندما نحدد بوضوح لمن نعطي السلطة لكل مسؤولية خدمية.

إن أي قرار يجب أن نعرفه بوضوح منذ البداية لكل مسؤولية خدمية، هو أيضاً قرار يتعرض للمسائلة. كما رأينا من قبل في المفهوم الرابع، وكما سوف نرى لاحقاً في المفهوم الثامن، فإن المسائلة عنصر محوري في طريقة الخدمة في زمالة المدمنين المجهولين. عندما نعطي خدمنا المؤتمنين المسؤولية لمهمة خدمية معينة، فإننا أيضاً نحملهم المسائلة عن السلطة التي وكلناها إليهم. إذ نتوقع منهم أن يظلوا متواجدين لنا، وأن يمدونا باستمرار بتقارير عن تقدمهم في مهمتهم، وأن يتشاوروا معنا فيما يتعلق بمسؤوليتهم.



ليس المقصود من المسائلة أننا نفوض السلطة فقط لنستردها من جديد. بل هي تعني ببساطة أننا نريد أن نكون على علم بالقرارات التي هي بصدد أن نتخذ من قبل خدمنا المؤتمنين أثناء أدائهم للمهمة الموكلة إليهم. إذ أننا نريد أن يكون لدينا فرصة لنؤثر على هذه القرارات، خاصةً إذا كانت تؤثر فينا مباشرة. ونريد أن نكون على علم بآخر تطورات كل مسؤولية وكلناها للهيكـل الخدمي، لكي يكون لنا دور في تصحيح الأوضاع إذا ما حدث شيئاً ما بطريقة خاطئة.

المفهوم الخامس يساعدنا لنوكل بطريقة مسؤولة سلطتنا لخدمات زمالة المدمنين المجهولين. وفي تطبيقنا للمفهوم الخامس، نقوم بعمل عقد بسيط ومباشر، مع خدمنا المؤتمنين. من البداية، يعرفون ما الذي نطلبه منهم، ما هي القرارات التي نتوقع أن يتخذونها بأنفسهم، وإلى أي درجة سوف نحملهم المسؤولية والمسائلة عن العمل الخدمي الذي يقومون به بالنيابة عنا. إن تطبيق المفهوم الخامس ليست بالمهمة التي يمكن الاستخفاف بها. إذ يتطلب منا المفهوم أن نفكر بعناية في العمل الخدمي الذي نريد أن يؤدى، وأن نحدد بوضوح من يجب أن يقوم بهذا العمل، وأن نوكل السلطة للقيام به، وأن نحافظ على مبدأ المسائلة عن هذه الواجبات. يتطلب منا المفهوم الخامس بذل الجهد، ولكن النتائج تستحق أن يبذل هذا المجهود.

## المفهوم السادس

"ضمير المجموعة هو الوسيلة الروحية التي نسعى من خلاله أن تكون قراراتنا موافقة لإرادة إله محب".

الضمير هو في الأساس صفة روحية. هو الذي نشعرنا بالصواب والخطأ، وهو أيضاً بصيرتنا الداخلية التي يستشيرها كل منا في تأملاته الشخصية عن أفضل السبل لتبعتها. إن كتابنا النص الأساسي يشير إلى أنه إحدى "أسمى الوظائف العقلية والحسية"، والتي كانت قد

تأثرت بشدة من جراء تعاطينا للمخدرات. بتطبيقنا للخطوات، نسعى لإحياء ضمائرنا ونتعلم كيف نستعملها. وبينما نحن نطبق مبادئ روحية في حياتنا، يقل اهتمامنا بمشاعرنا وأنفسنا وتصبح قراراتنا نابعة بما يحدثنا به ضميرنا من خير.

عندما يستيقظ ضمير المدمنين بصورة فردية نتيجة لتطبيق الخطوات للبحث في مسائل متعلقة بالخدمة، أما في مجموعاتهم التابعة لزمالة المدمنين المجهولين أو في اجتماع إحدى لجان الخدمة، فهم مستعدون لأن يشاركوا في تنمية ضمير المجموعة. إن ممارسة ضمير المجموعة هو عمل نجلب من خلاله الصحة الروحية لخطواتنا الاثنتي عشر مباشرة لنساهم في حل موضوعات تؤثر على زمالة المدمنين المجهولين. لذلك، فهو موضوع يجب علينا أن نأخذه في الاعتبار بتأني، وألا نستخف به أبداً.

تنمية ضمير المجموعة جزء لا غنى عنه في عملية اتخاذ القرار في زمالة المدمنين المجهولين. مع ذلك، فإن ضمير المجموعة ليس في حد ذاته آلية لاتخاذ القرار. لنوضح الفرق بين الاثنتين، دعنا نلقي نظرة على حياتنا الشخصية. الأشخاص الذين يعيشون حياة موجهة نحو الروحانيات عادةً يعتمدون على الدعاء والتأمل قبل اتخاذ قرارات جوهريّة. فأولاً، نستعين بمصدرنا للقوة الروحية والحكمة، ثم ننظر إلى الأمام للمضي قدماً. إذا قلنا أن الله قد أرشدنا كلما اتخذنا قراراً، بغض النظر عما إذا كنا بالفعل قد دعونا الله ليؤثر علينا قبل اتخاذنا لهذا القرار أم لا، فإننا نغش أنفسنا فقط. نفس الشيء ينطبق على ضمير المجموعة وعلى اتخاذ قرار جماعي.

إن تنمية ضمير جماعي يوفر لنا التوجيه الروحي الذي نحتاجه لاتخاذ قرارات خدمية. ندعو أو نتأمل معاً، ونشارك بعضنا البعض، ونأخذ تقاليدنا في الاعتبار، ونطلب التوجيه من القوة الإلهية. فكثيراً ما تستعمل مجموعتنا، مجالس خدمتنا، ولجاننا التصويت كأداة قوية لترجمة هذا التوجيه الروحي إلى قرارات واضحة وفاضلة. مع ذلك، في بعض الأحيان، ليس هناك حاجة للتصويت بمراعاة حقوق ومشاعر الآخرين، يُصبح من الواضح تماماً ما يريده منا ضميرنا الجماعي أن نفعله في موقف خدمي معين. تماماً كما نسعى إلى أقوى وحدة روحية ممكنة في زمالة المدمنين المجهولين، كذلك نسعى إلى الإجماع في اتخاذ قراراتنا، وليس إلى تصويت بالأغلبية. كلما راعينا آراء الآخرين أو قدرناهم، كلما

اقتربنا أكثر من الوصول إلى الإجماع، ولن يكون هناك حاجة للتصويت لترجمة ضمير مجموعتنا إلى قرار جماعي.

عند اتخاذ قرارات خدمية معينة، التصويت أو الموافقة الجماعية يمكنهما أن يكونا مقياس ضمير مجموعتنا. مع ذلك، يمكننا الاستعانة بضمير المجموعة في كل شؤون زمالتنا، وليس فقط في عمليات اتخاذ القرار. عملية اتخاذ مجموعة جرد لنفسها مثل جيد على ذلك. عندما يجتمع معاً أعضاء مجموعة زمالة المدمنين المجهولين ليتفحصوا فاعلية مجموعتهم في تأدية هدفها الأساسي، فكل منهم يستشير ضميره فيما يتعلق بدوره الشخصي في حياة المجموعة. ومن نفس المنظور يفكرون فيما يشغل المجموعة كلها. مثل هذا الجرد للمجموعة قد لا ينتج عنه أي قرارات خدمية معينة على الإطلاق. مع ذلك، سينتج عنه حاسة روحية أعلى بين أعضاء المجموعة، فيما يتعلق باحتياجات المدمن الذي ما زال يعاني وكذلك احتياجات أعضاء المجموعة.

مثال آخر على ضمير المجموعة الذي ينمو دون أن ينتج عنه قرار متعلق بالخدمة، نجده في كل أيام الأسبوع في اجتماعاتنا للتعافي ويتيح لكل منا أن يجد نفسه فيه. وكثيراً ما يكون لدينا مشكلة شخصية فنذهب إلى اجتماعات زمالة المدمنين المجهولين، طلباً للتنفيس والترويح، والمساندة، والتوجيه من خبرة مدمنين متعافين آخرين. وأعضاؤنا كلٌ بشخصيته، بخلفيته وبعنايته يتحدثون لبعضهم البعض معنا عن الصحوة الروحية التي وجدوها في تطبيق الخطوات الاثنتي عشر في حياتهم. من تباين المجموعة، تعلق رسالة مشتركة، رسالة يُمكننا تطبيقها في حياتنا : رسالة تعافي. في هذه الرسالة نجد "القيمة العلاجية التي تتحقق عندما يساعد المدمن مدمناً آخر". كذلك نجد في هذه الرسالة، ضمير المجموعة يطبق ليس على شأن الخدمات فقط بل على نمونا الروحي.

ضمير المجموعة هو الوسيلة التي ندعو جميعاً من خلالها لاستمرارية التوجيه من القوة الإلهية في أخذ القرارات. نطبق المفهوم السادس في تعافينا الشخصي، طالبين تلك الصحوة الروحية المستمرة التي تجعل من الممكن لنا تطبيق مبادئ البرنامج في كل شؤوننا، بما فيه أمور الخدمة. نطبق المفهوم السادس عندما نصغي ليس فقط إلى كلمات زملائنا الأعضاء، ولكن أيضاً إلى الروح الموجودة وراء كلماتهم. نطبق المفهوم السادس عندما نسعى لتنفيذ إرادة الله وليس إرادتنا الذاتية، وأيضاً عندما نخدم آخرين وليس أنفسنا، في قراراتنا

الخدمية. نطبق المفهوم السادس في مجموعتنا، ومجالس خدمتنا، ولجاننا عندما نستشعر وجود إله محب يؤثر علينا قبل اتخاذ قرارات متعلقة بالخدمة.

## المفهوم السابع

"جميع أعضاء أي كيان خدمي يتحملون مسؤولية ملموسة عن قرارات هذا الكيان، ويجب أن يسمح لهم أن يشاركوا مشاركة كاملة في عمليات اتخاذ القرار".

المفهوم السابع هو أحد الطرق لوضع مبدأ ضمير المجموعة موضع التنفيذ في البيئة الخدمية. هذا المفهوم يقترح أن كل كيان خدمي يجب أن يشجع كل أعضائه على أن يشاركوا في عمليات اتخاذ القرار الخاصة به. بتجميع وجهات النظر المختلفة، نُعطي كياناتنا الخدمية الفرصة لتطور ضمير مجموعة متوازن، ولديه معلومات كاملة، لنصل بذلك إلى قرارات خدمية جيدة أو حساسة وتتمتع بالتفهم والتقدير.

مجالسنا الخدمية ولجاننا هي تمثل منظور وخبرة زمالة المدمنين المجهولين . فمساهمة المشاركين في عملية اتخاذ القرار مهمة. إذ أن تحديد المشاركة على مستوى المجموعة بسيط إلى حد ما : إذا كنت عضواً في مجموعة، فيمكنك أن تشارك في عملية اتخاذ القرار الخاصة بالمجموعة. حيث أن تحديد المشاركة في عمليات اتخاذ القرار لمعظم مجالس الخدمة واللجان يكون أكثر انغماساً في الخدمة، ومع ذلك فالمبادئ الأساسية ما زالت تُطبق. فالتعبير الحر عن ضمير الفرد هو العنصر الرئيسي في ضمير المجموعة على أي مستوى.

الخدمة في زمالة المدمنين المجهولين مجهود جماعي. لذا ممثلو الخدمة مسؤولون تجاه زمالة المدمنين المجهولين ككل وليس تجاه كيان معين في حد ذاته. فبهذه الطريقة نصل إلى أن يكون كل الخدم المؤتمنون أعضاء في الفريق. إن المشاركة الكاملة لكل عضو من أعضاء الفريق لها قيمة عظيمة بينما نسعى للتعبير عن ضمير جماعي للكل.

لا توجد قاعدة حاسمة بشأن كيفية تطبيق مفهوم المشاركة على كل موقف. فكل كيان خدمي يقرر هذه الأسباب لنفسه في جو من المحبة، والاحترام المتبادل، والشفافية، والمناقشة الصريحة. أما في الأمور ذات المغزى والتي تؤثر على المجموعات، فالكيان الخدمي سيرغب في طلب التوجيه المباشر من المجموعات. فمع ذلك، في أغلب الأحيان، الكيان الخدمي سيمارس السلطة الموكلة إليه في تأدية المسؤوليات المسندة إليه من قبل المجموعات، لينتهي من هذه الموضوعات، بالطريقة الاعتيادية في السياق الطبيعي لاجتماعاته الخدمية.

إن مبدأ زمالة المدمنين المجهولين المتعلق بالمجهولية الروحانية هو الأساس بالنسبة للمفهوم السابع. هذا المبدأ يوجه زمالتنا نحو المساواة بين الأفراد كمشاركين في خدمة زمالة المدمنين المجهولين. فالمفهوم السابع، يضع مبدأ المجهولية الروحانية موضع التنفيذ، وذلك بالتركيز النسبي على كل صوت في فريق الهيكل الخدمي. بما أننا جميعاً لا نشارك في كل قرار يتخذ في زمالتنا، فلنا جميعاً الحق في أن نشارك بالكامل وبالتساوي في عمليات اتخاذ القرار في الكيانات الخدمية التي نحن أعضاء فيها.

## المفهوم الثامن

**"هيكلنا الخدمي يعتمد على سلامة الخلق أو الاستقامة وفاعلية تواصلنا".**

الهيكل الخدمي لزمالتنا يستند على وحدة مجموعتنا. وللحفاظ على هذه الوحدة، يجب أن تكون اتصالاتنا منتظمة في زمالة المدمنين المجهولين. معاً، قد أنشأت مجموعتنا هيكلًا خدميًا ليفي بحاجتها المشتركة وليساعدها على تحقيق هدفها الأساسي. ففاعلية الهيكل الخدمي تعتمد على استمرارية الوحدة، ومساندة وتوجيه مجموعات زمالة المدمنين المجهولين. وهذه الأمور لا يمكن الحفاظ عليها إلا في جو من الأمانة، والتفتح الذهني، والصراحة، والتواصل المباشر فيما بين الأطراف المعنية.

التواصل المنتظم يلعب دوراً كبيراً في تأدية مجموعتنا لمسئوليتها تجاه خدمات زمالة المدمنين المجهولين . من خلال مندوبو المجموعات، المجموعات تعطي تقارير عن قواها "متانتها"، واحتياجاتها، وأفكارها، وضميرها للهيكل الخدمي. عندما تُجمع تقارير المجموعات، فإنها تُعطي إرشاداً واضحاً لمجالس خدمتنا ولجاننا تساعدنا في جهودها لخدمة زمالة المدمنين المجهولين ككل. عندما يتوفر بانتظام للمجموعات معلومات كاملة ودقيقة من قبل كل عناصر الهيكل الخدمي، يصبح الأسلوب الطبيعي لنشاط الهيكل مألوف. وبذلك تكون المجموعات على دارية بكل ما يدور في لجاننا ومجالس خدماتنا، وتكون في موقف أفضل لتعرف كيف تساعد في حل المشكلة إذا ما وُجدت. وكونها على علم بنوعية الموارد اللازمة لأداء المهام الخدمية، فيتزايد أيضاً احتمال أن توفر تلك المجموعات المساندة المناسبة للهيكل الخدمي.

التواصل الواضح، والمنتظم الذي يسير في اتجاهين هو مطلب مهم. عندما تطلب مجموعتنا من الهيكل الخدمي أن يؤدي مسؤوليات معينة بالنيابة عنها، فهي أيضاً تفوض للهيكل السلطة اللازمة التي يحتاجها ليتخذ قرارات متعلقة بهذه المسؤوليات. هنا نحتاج أن نكون قادرين على أن نثق في خدمنا المؤتمنين قبل أن نوكلمهم بكل ثقة، هذه الدرجة من السلطة. هذا النوع من الثقة في توكيل شخص ما يعتمد بدرجة كبيرة على استمرارية التواصل بيننا. وطالما أن مجالس خدماتنا ولجاننا تصدر و بانتظام تقارير وافية، وأمانة عن نشاطاتها، فيمكننا أن نكون واثقين من أننا وكلنا سلطتنا بحكمة.

التواصل الواضح والصريح عنصر مهم يتوقف عليه المصير بالنسبة للقيادة الفعالة. فيجب على الخدم المؤتمنين أن يصغوا جيداً لزمالتهم، إذا أرادوا أن يكونوا على دراية بأفكار، وتطلعات، واحتياجات، وضمير من يخدمونهم. لإعطاء مجموعات زمالة المدمنين المجهولين المعلومات التي تحتاجها للتوجيه ومساندة خدماتنا، يجب على قادة زمالة المدمنين المجهولين أن يوزعوا بانتظام تقارير وافية. إذ أنه لا نريد من خدمنا المؤتمنين أن يغرقونا باستمرار بكل الحقائق والتوصيات الممكنة، ولكننا نتوقع منهم أن يمدوننا بالمعلومات الكاملة عن نشاطاتهم ومناقشاتهم إذا ما طلبنا منهم ذلك. فالتواصل مع هؤلاء الذين يخدمونهم، الخدم المؤتمنون الذين يتمتعون بالتصرفات الواضحة التي تتمتع بالشمولية، والتشويق "بلفت النظر"، وقدرة التأثير. مثل هذا الوضوح والتعبير عن الأفكار على الملأ قد يكون غير مريح، ولكنه ضروري للحفاظ على وحدة ومصداقية خدماتنا.

أخيراً، فإن التواصل الكامل والمنتظم ضروري لتنمية ضمير المجموعة، هو الوسيلة الروحية التي نسعى من خلالها أن تكون قراراتنا الجماعية موافقة لإرادة إله محب لذُنمي ضمير المجموعة، واتصالاتنا يجب أن تكون آمنة ومباشرة. وبدون صورة كاملة، ومحددة من كل الجوانب، مجموعاتنا، ومجالس خدماتنا، ولجاننا لا تستطيع تنمية ضمير مجموعة متقف. عندما نجتمع معاً لندناقش موضوعات متعلقة بالخدمة، نشارك مع بعضنا البعض على الملأ الأفكار والمعلومات، معبرين بأمانة عما يدور في عقولنا وقلوبنا فيما يتعلق بالموضوع المطروح أمامنا. نصغي بكل اهتمام لبعضنا البعض، ثم نأخذ في الاعتبار المعلومات والرؤى التي سمعناها، فنستشير ضميرنا الشخصي عن الموضوع، ثم نتخذ القرار. إن الضمير الذي يغذيه الجهل وعدم الدراية هو ضمير غير فعال، وغير قادر على توفير التوجيه الذي يمكن الاعتماد عليه. فالضمير الفعال يمكنه أن ينمو فقط في مناخ من التواصل المنتظم والواضح فيما بين الأطراف المعنية.

الهدف من خدماتنا هو مساعدة زمالتنا لتؤدي هدفها الأساسي : حمل الرسالة للمدمن الذي ما يزال يعاني. التواصل الأمين، والواضح، والمباشر ضروري لكل من مصداقية وفاعلية الهيكل الخدمي لزمانة المدمنين المجهولين . الوحدة، مسؤولية وسلطة المجموعة، والتفويض، والقيادة، والمطالبة، وضمير المجموعة، والمشاركة الفعالة، كلها مبادئ تعتمد على التواصل الجيد فيما بين العناصر المتنوعة لزمانة المدمنين المجهولين. وبالتواصل المتبادل، تُصبح مجموعاتنا وخدماتنا في قاعدة أساسها جيد لتتمسك بالمثل ولتؤدي المسؤوليات الموصوفة في مفاهيمنا الإثنى عشر.

## المفهوم التاسع

"كل عناصر هيكلنا الخدمي لديهم مسؤولية أخذ جميع وجهات النظر في الاعتبار بعناية أثناء مراحل اتخاذ القرار".

من السهل أن نناقش أمور مع هؤلاء الذين يوافقوننا الرأي. ولكن في التعافي، تعلمنا أن أفضل ما لدينا من تفكير، قد لا يقدم لنا بالضرورة أفضل توجيه ممكن. لقد تعلمنا، أن علينا مقارنة أفكارنا في مقابل أفكار الآخرين، قبل أن نتخذ قرارات مهمة. خبرتنا أظهرت لنا أن أفكار هؤلاء الذين لا يوافقوننا الرأي، كثيراً ما تكون تلك التي نحتاج أكثر أن نستمع إليها. المفهوم التاسع يُذكرنا بهذا الجانب من خبرتنا في التعافي، لكي نطبقه في البيئة الخدمية. عند اتخاذ قرار، يجب على مجموعتنا، ومجالسنا الخدمية، ولجاننا أن تبحث بصورة نشطة عن كل وجهات النظر المتاحة.

إن ضمير المجموعة النشط هو : عبارة عن ضمير مجموعة أعضائها على دراية تامة. فالمفهوم التاسع هو أحد الوسائل الذي نستخدمها لتساعدنا على التأكد من أن ضمير مجموعتنا لديه كل المعلومات التي يمكنه الحصول عليها بقدر الإمكان. في أي مناقشة، قد يكون من المغري تجاهل الأعضاء الذين يرفضون الموافقة على آرائنا، خاصة إذا كانت الغالبية العظمى من الأعضاء يوافقوننا الرأي. مع ذلك، غالباً ما يكون الصوت الأعزل هو الذي ينفذنا من القرارات المتسارعة المبنية على معلومات خاطئة وذلك بتقديم معلومات جديدة أو وجهة نظر فريدة من نوعها. في زمالة المدمنين المجهولين ، نشجع على احترام هذا الصوت الأعزل وعلى حمايته، وأيضاً التأكد من وجوده والإصغاء إليه، لأن بدون هذا الصوت فإن قراراتنا الخدمية ستعاني دون شك.

المفهوم التاسع يشجعنا أيضاً بصورة فردية كلاً على حده، أن نطرح ما يدور في عقولنا بصراحة في مناقشات متعلقة بالخدمة، حتى عندما يفكر معظم الأعضاء بطريقة مختلفة. هذا المفهوم لا يحثنا على أن نصبح سلبيين ونقول : " لا " باستمرار، أو أن نعترض على أي شيء تتفق عليه الأغلبية. فهو يحثنا على المشاركة بأفكارنا وضميرنا مع زملائنا الأعضاء، شارحين بعناية موقفنا ومستمعين بنفس القدر من الاهتمام إلى مواقف الآخرين. عندما نُظهر الشجاعة اللازمة لنشارك بما يدور في أفكارنا، وفي نفس الوقت نظهر احترامنا لبعضنا البعض، يمكننا أن نكون واثقين أننا بذلك نفعل ما هو في صالح زمالة المدمنين المجهولين ، وبإصرارنا على مناقشة الأمور الهامة بدقة، فأسوء ما يمكن أن يحدث هو أننا سنأخذ القليل من وقت بعضنا البعض في المشاركة، وأفضل ما يمكن أن يحدث هو أننا سنحرمي الزمالة من نتائج قرارات متسارعة أو مبنية على معلومات خاطئة.



عندما يكون كيان خدمي في سياق اتخاذ قرار، يُمكن تطبيق المفهوم التاسع بعدة طُرق. إذا كنت عضو في هذا الكيان الخدمي، كل ما تحتاج أن تفعله هو "الاستئذان" برفع يديك والتحدث. إذا كانت النقطة التي ترغب أن توضحها معقدة، فقد ترغب في أن تقدمها خطياً، حتى يتسنى للأعضاء الآخرين في المجلس أو اللجنة أن يدرسوها بعناية أكثر.

إن لم تكن عضو في هذا الكيان الخدمي، ولكن ما زال لديك ما تقوله فيما يتعلق بشأن خدمي بصفتك عضو في زمالة المدمنين المجهولين، فهناك عدة طرق يمكنك أن تسلكها لتعبر عن موقفك. وذلك من خلال مشاركة وجهة نظرك في اجتماع العمل لمجموعتك، تتأكد من أن أفكارك ستكون جزء من ضمير مجموعتك الذي يسترشد به مندوب مجموعتك "رجل أو امرأة" عندما يشارك في مناقشات متعلقة بالخدمة. الكثير من مجالس الخدمة واللجان تضع جزء من اجندتها لمناقشات مفتوحة، حيث يمكنك أن تعبر عن أفكارك تجاه الكيان الخدمي. الخطابات الإخبارية وصحف الزمالة على المستويات المحلية أو العالمية، كثيراً ما تضع عمود خاص يستطيع فيها أعضاء زمالة المدمنين المجهولين أن يشاركوا وجهات نظرهم فيما يتعلق بالأمور الخدمية المطروحة عليهم. بغض النظر عن كونك عضو في الكيان الخدمي أو لا، فهناك طُرقاً متنوعة يمكنك أن تطبق من خلالها بصفة شخصية المفهوم التاسع.

إن عملية اتخاذ القرار الخاص بنا ليست كاملة. الكثير من المجموعات، ومجالس الخدمة، واللجان يؤكدون ذلك، ويؤكدون على قيمة موقف الأقلية، من أي قرار يتخذونه. في أي وقت يتم الموافقة على موضوع بأغلبية أقل من الإجماع، كثيراً ما تطلب الكيانات الخدمية من هؤلاء الذين لم يوافقوا على القرار أن يحددوا أسباب رفضهم، أما بمجرد الكلام أو بالكتابة. في حالة احتياج هذا القرار إلى إعادة النظر في وقت لاحق، فقد تثبت آراء الأقلية التي شاركت أنها ذات قيمة عظيمة في المساعدة على رسم مسار جديد للخدمة.

المفهوم التاسع يُشجعنا على مواصلة استشارة ضمير المجموعة، حتى بعد اتخاذ القرار. إذا ظهرت مناقشات عن موضوع قد اتخذ قراراً بشأنه لاحقاً، فعلى الكيان أن يستمع إلى هذه المناقشات. هذه المناقشات قد تدفع كيان خدمي إلى تغيير قرار سابق. مع ذلك، إذا أثار قرار سابق تساؤلات، فيتم الاستماع إلى المناقشات جيداً، بينما يظل القرار قائماً، ويأتي الوقت لكل واحد ليقبل به ويتعاون بكل أمانة لوضعه موضع التنفيذ. المساندة الجزئية، والمقاومة ظناً أننا على حق في مثل هذه القرارات، يتعارض مع مبادئ مثل التسليم والتقبل.

عندما يتم اتخاذ قرار ويتم مراجعته واعتماده، فنحن في حاجة إلى احترام هذا القرار، ثم إلى مواصلة أعمال خدمة الزمالة.

التعبير عن الضمير الفردي على مستوى المجموعة هو الأساس لضمير المجموعة. بدونها، فإننا لا نسعى من خلال ضميرنا ان يوافق إرادة إله محب وهو سلطتنا العُليا. عندما يساند الكثير منا موقف ويعارضه القليل منا، فعلى مجالس خدمتنا ولجاننا أن تعامل هذه المعارضة باحترام فائق وأن تقدره بعناية. المعلومات والاستبصار التي تقدمها الأقلية قد تتقذنا من أخطاء خطيرة. وقد تقودنا إلى آفاق خدمية جديدة كنا لا نحلم بها في الماضي، بحيث يمكننا أن نوّدي الهدف الأساسي لزمالتنا بفاعلية أكبر من ذي قبل. لمصلحة زمالتنا، وأعضاؤنا الذين لم يأتوا بعد، يجب على مجموعتنا ومجالسنا الخدمية ولجاننا، أن تأخذ في عين الاعتبار وبعناية كل وجهات النظر في عمليات اتخاذ القرار.

## المفهوم العاشر

"أي عضو من أعضاء الكيان الخدمي يمكنه أن يطلب من هذا الكيان رد اعتبار لسوء قد وقع عليه دون خوف من الانتقام".

المفهوم العاشر بمثابة ضمان الاحترام الذي تقدمه زمالتنا للخدم المؤمنين كأفراد. هذا المفهوم قد يبدو واضحاً في حد ذاته، ولكن إيماننا بالمبدأ الذي يتضمنه قوي لدرجة أننا نتحدث عنه علناً وبوضوح. زمالة المدمنين المجهولين مجتمع روحاني، لديه مثل عُلّيا عن كيفية التعامل مع بعضنا البعض. مع ذلك، فإن أعضائنا ليسوا سوى بشر، وفي بعض الأحيان قد نخطئ في حق بعضنا البعض. المفهوم العاشر هو الوعد الذي يقدمه مجتمعنا الروحاني بأنه : لو أخطئ في حق أحدها في البيئة الخدمية، فالخادم المؤمن الذي وقع عليه سوء من حقه أن يُطالب بتصحيح هذا السوء.

قد نحتاج إلى تطبيق المفهوم العاشر في مواقف متعددة. على سبيل المثال : إن أحد الأعضاء قد تم ترشيحه بالخدمة في لجنة خدمات المنطقة. فغادر العضو الغرفة ليمسح للجنة

أن تناقش صفاته ومميزاته. أثناء هذه المناقشة، قام بعض أعضاء لجنة خدمات المنطقة، عن قصد ودون إثبات، بالإساءة إلى سمعة هذا المرشح. نتيجة لذلك، لم يتم انتخاب هذا العضو. بعد أيام قليلة اكتشف هذا الرجل ما جرى من مناقشة لحياته الشخصية وتأثير ذلك على عدم انتخابه. ف شعر بالألم والغضب، وقرر أن يتحدث إلى موجهه، وقام بعمل الجرد الشخصي عما يخصه فيما يتعلق بهذه المسألة، ثم قام بالدعاء طالباً التوجيه. بعد اتخاذه لهذه الخطوات، فقد كان واثقاً من أن من حقه أن يطالب لجنة خدمات المنطقة برد اعتبار. قام بكتابة خطاب موضحاً فيه أنه يرى أن سوءاً قد وقع عليه من قبل اللجنة مطالباً بإعادة اتخاذ أصوات الانتخاب. في الشهر التالي، تم قراءة ومناقشة خطابه للجنة أثناء الجزء الخاص بالمشاركات في لجنة خدمات المنطقة. بعد إتاحة فرصة استشارة ضمير اللجنة، اعترف أعضاء اللجنة أن ما فعلوه كان خاطئاً ووافقوا على إعادة الانتخاب من جديد.

المفهوم العاشر يضمن الحق للمطالبة لرد الاعتبار عن سوء قد وقع على شخص، وقد صمم جزئياً ليحمي هؤلاء الذين يقولون ما في أذهانهم بصراحة في المناقشات الخدمية كجزء من تطبيقهم للمفهوم التاسع ومسؤوليته. المفهومان التاسع والعاشر يساندان معاً المناخ الذي يستطيع من خلاله أعضاؤنا أن يشعروا بحرية في التعبير عن أنفسهم بصراحة في الأمور التي تناقش. هذا المناخ المفتوح أساسي وحيوي لتنمية ضمير مجموعة فعال. إذا حدث أن أشخاصاً بعد أن أظهروا شجاعة في التعبير عن الأذى الذي وقع عليهم، أصبحوا موضع عقاب من قبل هؤلاء الذين اختلفوا معهم في الرأي، فإن المفهوم العاشر يسمح لهم أن يُطالبوا الكيان الخدمي المناسب برد اعتبار عن سوء الذي وقع عليهم. بذلك، فاحترام الهيكل الخدمي لحقوق الفرد ففي زمالة المدمنين المجهولين يكون مضموناً. في زمالة مثل زمالتنا، والتي تعتمد في نجاحها على المساندة والتعاون المتبادل، يصبح هذا النوع من الاحترام للفرد لا غنى عنه.

حالة أخرى شبيهة تضمنت عضو في لجنة فرعية مارس مسؤولياته الموضحة في المفهوم التاسع، وتحدث ضد مشروع اقترحه رئيس هذه اللجنة الفرعية. في الأشهر التالية، توقف رئيس هذه اللجنة عن إرسال مراسلات وأخبار اللجنة للعضو، حتى أنه امتنع عن أخبار العضو عن مواعيد ومواقع انعقاد الاجتماعات القادمة للجنة. اتصل العضو برئيس اللجنة الفرعية مطالباً إياه أن يُصحح هذه المشكلة ولكنه رفض. فقرر هذا العضو أن يُطالب لجنة خدمات المنطقة برد اعتبار عن سوء قد وقع عليه من قبل رئيس اللجنة الفرعية.

المفهوم العاشر بمثابة ضمان للاحترام الذي تقدمه زمالتنا للخادم المؤمن كفرد. فإذا كنت تظن أن سوء قد وقع عليك أثناء مشاركتك في أعمال كيان خدمي لزمالة المدمنين المجهولين ، وتريد تطبيق المفهوم العاشر فتحدث مع موجهك في هذا الشأن، ثم قم ببيان أخلاقي على نفسك بخصوص الموضوع، وأكثر في الدعاء والتأمل. بعد ذلك، إذا كنت ما زلت تعتقد أن سوءاً قد وقع على شخصك وأنه يجب عليك أن تطالب برد اعتبار، فأكتب خطاباً إلى كيانك الخدمي شارحاً فيه الموقف أو شارك بمشكلتك أثناء الجزء المخصص للمشاركات في لجنتك. عندئذ على اللجنة أن تدرس الأمر، وإذا ما وافقت على أنه قد أخطئ في حقك فعليها أن تبحث عن كيفية تقديم تعويضات. نأمل في أننا لن نحتاج إلى تطبيق المفهوم العاشر في خدمة زمالة المدمنين المجهولين إلا نادراً. مع ذلك، إذا ما ظهرت الحاجة فهذا هو المكان الذي يجب علينا فيه أن نضع المثل العليا الروحية لزمالتنا موضع التنفيذ.

## المفهوم الحادي عشر

"أموال زمالة المدمنين المجهولين يجب أن تستخدم للتطور نحو هدفنا الأساسي، ويجب أن تدار هذه الأموال بكل مسؤولية".

يساهم أعضاء زمالة المدمنين المجهولين حول العالم بالأموال لمساعدة زمالتنا على الوفاء بهدفها الأساسي. فاستعمال هذه الأموال لحمل رسالتنا للتعافي إلى أبعد مدى نستطيع الوصول إليه واجب أخلاقي على كل عنصر من عناصر هيكلنا الخدمي، فللقيام بذلك، كياناتنا الخدمية عليها أن تدير هذه الأموال بمسؤولية، وأن تقدم لهؤلاء الذين قاموا بتوفيرها تقارير كاملة ودقيقة عن كيفية استخدامها.

أموال زمالة المدمنين المجهولين يجب أن تستخدم دائماً للارتقاء بهدفنا الأساسي. إذ نستخدمها لدفع مصروفات متعلقة بمواصلة اجتماعاتنا للتعافي، ولإعلام المجتمع عاماً عن زمالة المدمنين المجهولين، وللوصول للمدمن الذي لا يستطيع أن يأتي إلى الاجتماعات. وتستخدم هذه الأموال أيضاً لتطوير، وإنتاج، وترجمة، وتوزيع أدبياتنا "رسالتنا" ... الخ،

ولجمع أعضاؤنا في مجتمع خدمي يكون ملتزماً بحمل رسالتنا حول العالم لهؤلاء الذين هم في حاجة إليها. ويتم كل ذلك لمساندة الهدف الروحاني لزمانة المدمنين المجهولين ألا وهو : حمل الرسالة للمدمن الذي لا زال يعاني.

إن الأموال المخصصة للخدمة لا تأتي بسهولة. وللوفاء بهدفنا الأساسي، نحتاج إلى كل الموارد المالية المتوفرة لزمالتنا. فيجب على مجموعتنا، ومجالسنا الخدمية، ولجاننا أن تستخدم الأموال التي أُعطيت إليها بحذر، وأن ترفض إنفاقها دون جدوى أو نفع أو لتحقيق أهداف ذاتية. واضعين الهدف الأساسي لزمانة المدمنين المجهولين في أذهانها، وهكذا خدماتنا سوف تتحاشى إهدار الأموال التي أُعطيت لها لحمل رسالتنا، وسوف تستخدمها بأعلى قدر ممكن من الفاعلية.

إن إحدى الطرق لتطبيق المفهوم الحادي عشر تتمثل في تجهيز قائمة أولويات واضحة للإنفاق على الخدمات والقياس عليها كلما اقترحت إضافات. فالكثير من المجموعات، ومجالس الخدمة، واللجان لديها أمور في قائمة أولوياتها أكثر مما تتحمله ميزانياتها. في مثل هذه الحالات يمكننا فقط الإنفاق على أهم هذه الأولويات.

الأموال ليست سوى إحدى الموارد التي يجب علينا التعامل معها بمسؤولية. بينما ينطبق المفهوم الحادي عشر مباشرةً على إدارة الأموال، فهو أيضاً يتعامل مع كيفية إدارة كل مواردنا الخدمية. فمعظم المشاريع الخدمية تعتمد على الأفكار، والمعلومات، والضمير، والوقت، واستعداد الأعضاء بنفس قدر اعتمادها على الأموال. فإذا كان لدينا الأموال اللازمة للقيام بمشروع خدمي ما ولكننا نفتقر إلى الوقت أو الأفكار، فمن الأفضل أن ننتظر حتى تتوفر كل الموارد قبل أن نبدأ. إذا لم نفعل، فسنكون بذلك قد أهدرنا أموال الخدمة في زمالة المدمنين المجهولين. وعندما نخطط ونضع أولويات لمجهوداتنا الخدمية بمسؤولية، يجب أن نأخذ في عين الاعتبار الصورة الكاملة لمواردنا، وليس فقط الموارد المالية.

عندما نضع الأولويات، قد نميل إلى النظر فقط إلى احتياجاتنا الخاصة؛ قد نتمسك بشدة بأموالنا، لننفق منها فقط على مشاريعنا الخاصة، متجاهلين بذلك دورنا في توفير الأموال اللازمة لكل مستويات الخدمة. هذا النوع من التفكير يتنافى مع المفهوم الحادي عشر. التزامنا بالارتقاء بأهداف زمالة المدمنين المجهولين ككل، يجب أن توضع على رأس قائمة أولوياتنا.

لكي تقوم زمالة المدمنين المجهولين بتوصيل الخدمات اللازمة لمواصلة النمو وللوفاء بهدفنا الأساسي حول العالم، فإن تدفق الأموال لا يجب أن يختنق عند أي نقطة في هيكلنا.

كما أن المجموعات مسؤولة عن تمويل خدماتنا، فعليها أيضاً مسؤولية أن تدير بعناية هذه المساهمات الخدمية. عندما تساهم بالمال، يجب على المجموعات أن تسأل نفسها عن كيفية استخدامه. هل سيساعد على تقديم خدمات تعود بالنفع على المجموعات؟ هل ستساعد على حمل الرسالة للمدمن الذي لا زال يعاني؟ هل سيستخدمه مجلس الخدمة أو اللجنة بحكمة؟ مجموعتنا حرة لتقرر لنفسها كم ستساهم به للمستويات المختلفة لهيكلنا الخدمي. نحن نشجعهم على القيام بذلك، وعلى القيام به بمسؤولية.

نحن لا نقترح بذلك على المجموعات أن تضع جانباً مساهمات اللجنة فرعية بعينها. المجموعات قد أنشأت الهيكل الخدمي ليس فقط ليقدم خدمات بالنيابة عنها، ولكن أيضاً لينسق هذه الخدمات. عندما فوضت المجموعات الهيكل الخدمي بالسلطة اللازمة لأداء مسؤولياته، فتكون بذلك المجموعات قد فوضت أيضاً السلطة اللازمة لتنسيق المخصصات المتعلقة بموارد خدمية لكل مستويات الخدمة. بهذه الطريقة، فإن احتياجات وأهداف كل مجالات الخدمة يجب أن تتوازن بطريقة فعالة من قبل إجمالي الموارد المتاحة للكيان الخدمي الذي يقوم بالتنسيق.

التواصل الواضح والصريح من قبل هيكلنا الخدمي هو أفضل طريقة لمساعدة مجموعتنا على المساهمة بأموالها بطريقة مسؤولة. فعندما تتلقى المجموعات تقارير وافية، ومنتظمة عن نشاطات مجالسها الخدمية ولجانها، فيتسنى لها بذلك رؤية الصورة الكاملة للخدمة. يجب أيضاً أن تتلقى المجموعات معلومات عن تكلفة هذه النشاطات. مثل هذا التواصل يساعد المجموعات على التأكد من أن مساهماتها توظف بمسؤولية.

المساهمات المباشرة للمجموعات لهيكلنا الخدمي تُشجع على الإدارة المسؤولة لأموال الخدمة، وتساعد خدماتنا أيضاً في التركيز على الهدف الأساسي لزمالة المدمنين المجهولين. علمتنا خبرتنا، أنه عندما نلتزم بتمويل عمل كل مستوى من مستويات هيكلنا الخدمي، وخاصةً من خلال مساهمات المجموعات، فنجد إننا بذلك نسهل على أنفسنا المحافظة على تقوية الروابط بين مجموعتنا وبين الوحدات الخدمية الأخرى. بذلك تُصبح مجموعتنا أكثر وعياً بالعمل الذي قد تم إنجازه بالنيابة عنها، وبمسؤوليتها عن توفير الموارد المالية اللازمة

لمجالسها ولجانها الخدمية. عندما يتلقى كل مستوى من مستويات هيكلنا الخدمي مساندة مالية مباشرة من المجموعات، فإن روابط المسؤولية المشتركة تقوى بينهم. بالإضافة إلى ذلك، فعندما نُحرر مجالسنا الخدمية ولجاننا من الحاجة في الدخول في نشاطات جمع الأموال، فإننا بذلك نُعطي لهم الفرصة الكاملة لأن تعطي كل طاقتها للوفاء بالهدف الأساسي لزمانة المدمنين المجهولين.

إن المسائلة والمحاسبة جانبان أساسيان من جوانب الإدارة المالية المسؤولة لزمانة المدمنين المجهولين . فعندما يقوم أعضاء زمالة المدمنين المجهولين بتوفير الأموال للمجموعات، وللجان، وللمكاتب الخدمية، وللمؤتمرات فعلى هيكلنا الخدمي مسؤولية تقديم تقارير توضح كيف تم استعمال هذه الأموال. التقارير المالية المنتظمة، والعمليات الحسابية المكشوفة - المتاحة للجميع، والتدقيق الدوري لحسابات زمالة المدمنين المجهولين ، كما تم توضيحها في دليل الخدمة المتعلقة في خدمة أمناء الصندوق لزمانة المدمنين المجهولين والذي يساعد أعضاؤنا على التأكد من أن مساهماتهم تستخدم على أكمل وجه ممكن. وكما أيضاً، يساعد خدماتنا على أن تظل دائماً موضع المحاسبة والمسائلة من قبل هؤلاء الذين تقوم بخدمتهم. إن تقارير أمناء الصناديق تساعدنا على معرفة مدى تطابق مصروفاتنا الخدمية الفعلية مع الأولويات التي وضعناها. فالتقارير المالية المنتظمة والمتوائمة تساعدنا على وضع خطط إنفاق واقعية لنشاطات خدمية مستقبلية. كذلك فإن التقارير المالية والتدقيق المنتظم يساعد على الوقاية ضد سرقة أموال الخدمة. وفي هذه الحالات فإن التدقيق المنتظم يساعدنا على التأكد من أن هذه السرقات لا يُمكنها أن تدوم طويلاً دون اكتشافها.

عندما يُساهم أعضاء زمالة المدمنين المجهولين بأموال للخدمة، فهم يتوقعون أن أموالهم سوف تستخدم بعناية وحذر، للارتقاء بهدفنا الأساسي الأوحد. عندما تقبل هذه المساهمات، فإن مجموعتنا، ومجالسنا الخدمية، ولجاننا تأخذ على نفسها التزاماً باستعمال هذه الأموال لحمل رسالة الزمانة وإدارتها بمسؤولية.

## المفهوم الثاني عشر

"للإبقاء على الطبيعة الروحانية لزمانة المدمنين المجهولين ، هيكلنا يجب أن يكون دائماً هيكلًا للخدمة، وليس أبداً للهيمنة".

تعتبر الخدمة الناكرة للذات في المقام الأول للمجهود الروحاني. وتتص خطوتنا الثانية عشرة في الجزء الأول : "نتيجة لتحقيق صحة روحانية لدينا"، فنحن كأفراد "تحاول حمل هذه الرسالة للمدمنين". ومجمل جهود الخدمة تنطلق من نفس هذا الأساس الروحاني، لأنه تولدت لدينا خبرة من نتائج هذا البرنامج في حياتنا، فننشد معاً لحمل رسالة التعافي إلى آفاق لا نستطيع الوصول إليها منفردين. فالخدمة في زمالة المدمنين المجهولين لا علاقة لها بفرض إرادتنا وأفكارنا على الآخرين، بل لها صلة، كل الصلة، بخدمة الآخرين بتواضع وبدون مقابل أو توقع أي مكافأة.

هذا المبدأ ذا صلة مباشرة بكل ما نقوم به في مجموعتنا، ومجالسنا الخدمية، ولجاننا. فالمفهوم الثاني عشر يذكرنا بأننا تمكنا من خوض تجربة التعافي، فقط لأن الآخرين قد وضعوا مبدأ إنكار الذات موضع التنفيذ قبلنا، فأعطونا من وقتهم وعنايتهم فحملوا إلينا رسالة زمالة المدمنين المجهولين بينما كنا لا نزال نعاني من الإدمان النشط. فقيامنا بالخدمة، نعبر عن شكرنا وامتناننا للذين شاركوا معنا تعافيتهم وذلك من خلال حمل تعافينا للآخرين. فهذه الروح الخدمية المنكرة للذات والبعيدة كل البعد عن الرغبة القوية في الدوافع الشخصية للهيمنة وفرض الرأي.

لقد تم إنشاء مجموعتنا لأننا وجدنا: أن بمفردنا لم نستطع "الامتناع عن تعاطي المخدرات، وللتخلص من رغبة التعاطي، وأيضاً لم نستطع إيجاد طريقة جديدة للحياة". بنفس الطريقة، فقد اتحدت مجموعتنا في جهود تعاوني لتتشي هيكلًا خدمياً، يُساعدها على حمل الرسالة إلى آفاق لا تستطيع المجموعات الوصول إليها بمفردها. فلم يتم إنشاء الهيكل الخدمي لكي يكون وسيلة تستطيع بعض المجموعات من خلالها أن تملي أوامرها وإرادتها على مجموعات أخرى. بل على العكس من ذلك، فقد تم تطويره ليصبح الوسيلة لدمج قوة



مجموعاتنا للقيام بخدمات ضرورية، وعادةً ما تفشل مجموعاتنا القيام بها منفردة : تطوير وتوزيع كتابات أدبيات "كتب أو كُتُيبات" نشارك من خلالها رسالتنا، وتوفير معلومات عن زمالة المدمنين المجهولين للعامة، وتوصيل رسالتنا للمدمنين الذين لا يستطيعون حضور اجتماعاتنا، ومساندة مجموعات ومجتمعات زمالة المدمنين المجهولين الجديدة. فالخدمة في زمالة المدمنين المجهولين هي عبارة عن الجهد التعاوني للخدم المؤتمنين الذين يتلقون التوجيهات من المجموعات، وهي ليست بقانون يفرضه كيان حاكم.

عملية اندماجنا معاً لننشئ هيكلاً خدمياً هو تعبير عن تواضع المجموعات. ما تستطيع المجموعات القيام به منفردة للوفاء بهدف زمالتنا الأساسي أقل بكثير مما تستطيع أن تقوم به عندما تتحد. بنفس الطريقة، فإن كل عنصر من العناصر المتنوعة لهيكلنا الخدمي يقوم بالدور الخاص به متمشياً مع الخطة الأوسع للخدمة في زمالة المدمنين المجهولين. فكل عنصر يعتمد على العناصر الأخرى ليكون فعالاً. فعندما يحاول أحد هذه العناصر أن يكون مركزاً للحكم بدلاً من وسيلة خدمية، تتعرض الروابط التي تربطنا معاً إلى ضغوط تهدد فاعلية زمالتنا في الوفاء بهدفها الأساسي. إن التواضع صفة أساسية وضرورية للخدمة بلا حكم أو هيمنة في زمالة المدمنين المجهولين.

لكي نخدم جيداً، فعلى كل عنصر من عناصر هيكلنا الخدمي أن يبذل جهد صادق نحو التواصل الفعال؛ كمجموعات، وكخدم مؤتمنين، وكمجالس خدمة وكلجان، يجب علينا أن نشارك بالكامل مع الآخرين، وأن نصغي بعناية وباحترام إلى ما يقولونه لنا. قد يستخدم البعض الألفاظ للقضاء على مواضع قوة معارضيتهم، كي يتمكنوا من السيطرة عليهم. إن الخدمة في زمالة المدمنين المجهولين، تدعونا للمشاركة مع بعضنا البعض ولدمج قوتنا، للوفاء بصورة أفضل بالهدف الأساسي لزمالتنا. ولنحافظ على مبدأ المسائلة والمحاسبة تجاه هؤلاء الذين نقوم بخدمتهم، يتحتم علينا أن نقدم لهم معلومات كاملة، ودقيقة، عن موجز نشاطاتنا. فطبيعة اللا حكم لهيكلنا الخدمي تملي علينا أن نسعى إلى مشورة الآخرين في اتخاذ قراراتنا، إلى موافقتهم في القرارات التي تؤثر عليهم، وإلى تعاونهم معنا في القرارات التي تؤثر علينا جميعاً. إن المشاركة بأفكارنا وأحاسيسنا بكل انفتاح، والصدق، والتواصل المباشر يدرنا على روح الخدمة الناكرة للذات في زمالتنا، ويقضي على الرغبة في الحكم والهيمنة.

إن السلطة التي فوضتها مجموعاتنا لمجالسنا ولجاننا هي سلطة الخدمة، وليست سلطة الحكم أو الهيمنة. كل عنصر من عناصر هيكلنا الخدمي، انطلاقاً من المجموعة ووصولاً إلى

لجان أو مجالس عالمية للخدمة في الرسالة، لديهم دوراً يلعبونه. مع ذلك، يخدمون معاً كفريق، ويسعى إلى هدف مشترك وهو "ألا يموت أبداً مدمن يسعى للتعافي دون أن تتاح له فرصة إيجاد طريقة جديدة للحياة". إن خبرتنا التي اكتسبناها أحياناً بالطريقة الصعبة قد علمتنا جودة الخدمة، تماماً مثل جودة التعافي، فلا يمكننا القيام بها إلا في مناخ من الاحترام المتبادل، والمساندة، والثقة المتبادلة أيضاً. معاً نتعافى ومعاً نخدم. هذا هو صميم الجوهر الروحاني لبرنامجنا، والأساس الروحي لزمالتنا. هيكلاً يرتكز على هذا الأساس لا يمكنه أن يكون إلا هيكلاً للخدمة، وليس أبداً للحكم أو الهيمنة.

## مقدمة

### لجنة خدمات المنطقة

من الممكن أن يكون مصطلح "حصان عمل" الخدمة أفضل طريقة يمكن أن نصف بها لجنة خدمة المنطقة. فمعظم الأعمال التي يتم بها تقديم خدمات زمالة المدمنين المجهولين إلى المجموعات والمجتمع بأكمله تحدث على مستوى المنطقة.

تقوم زمالة المدمنين المجهولين بدعم الاجتماعات التي يمكن أن يشارك فيها المدمنون بتعافيتهم مع مدمن آخر. وعقد هذه الاجتماعات يحتاج فقط إلى الحد الأدنى من التنظيم، ولكن هناك الأكثر من ذلك الذي يمكن فعله لتحقيق أهداف أبعد من أهداف المدمنين المجهولين مثل:

- محاضرات تلقيها لجنة من زمالة المدمنين المجهولين في مراكز معالجة الإدمان وفي مرافق تقويم السلوك (الإصلاح أو التأهيل أو السجون) التي يمكن أن تصل إلى المدمنين وخاصة الذين هم بحاجة إلى ما نقدمه في مثل هذه المحاضرات.
- محاضرات المعلومات العامة في المدارس والجمعيات ومخاطبة أخصائيي معالجة الإدمان والعمل على تحقيق الملاحظات التي تنشر في الصحف وإعلانات الخدمات العامة في محطات التلفزة والراديو المحلية يمكن أن تساعد في توجيه الناس إلى زمالة المدمنين المجهولين.
- دليل الاجتماعات الذي يبين أين ومتى تعقد مجموعات زمالة المدمنين المجهولين اجتماعاتها للتعافي في المنطقة مما يساعد المدمنين والآخرين على معرفة الاجتماعات القريبة من مناطقهم في أوقات مناسبة لهم.

- يمكن للخدمة عبر الهاتف أن تساعد المدمنين الباحثين عن التعافي بأن يجدوا اجتماعا في منطقتهم. كما يمكن لهذه الخدمة أيضا أن تقدم معلومات عن زمالة المدمنين المجهولين لأعضاء الجمعيات المهتمة.
- تأمين الكتب والكتيبات التي تصدرها زمالة المدمنين المجهولين يمكن أن يسهل على المجموعات أن يكونوا مكتبات خاصة بهم.
- كما أن الأنشطة الاجتماعية تستطيع أن تساعد المدمنين بأن يشعروا براحة أكثر في زمالتهم المحلية وتزيد من الوحدة والصدافة بين أعضاء المنطقة.

تتطلب جميع هذه الخدمات الدرجة المعينة من التنظيم، التي يمكن أن تساعد درجة عقدها في تحويل مجموعات زمالة المدمنين المجهولين عن مهمة تولي اجتماعات الزمالة بسهولة في كل أسبوع دون استثناء. معظم هذه الخدمات تتطلب أموال وموظفين أكثر مما تستطيع أن تحشده مجموعة واحدة بمفردها. كيف تستطيع المجموعات أن تبقي تركيزها على هدفها الأساسي الأول مع دوام مراقبتها لتطور الخدمات الأخرى؟ وحسب ما ورد في التقليد التاسع لزمالة المدمنين المجهولين، إنهم "يوجدون مجالس خدمة أو لجان خدمة مسؤولة مباشرة عن أولئك الذين يخدمونهم". ولجنة الخدمة الأقرب إلى البيت هي لجنة خدمة المنطقة وهي اللجنة الأفضل موقعا لتقديم الخدمة مباشرة إلى المجموعات والمجتمع.

إن لجنة المنطقة المشكلة حديثا سوف لن تكون قادرة على تقديم نفس المستوى من الخدمة التي تقدمها لجنة أخرى قديمة في العمل. وهذا أمر طبيعي. فعلى لجنة خدمة المنطقة الجديدة أن لا تتوقع أن تحقق النجاح بسرعة كبيرة. إن تطور المجال الكامل لخدمات المنطقة الواردة في هذا الفصل يستغرق عادة عدة سنوات.

وبما أن الأعضاء الأفراد في الزمالة يعتمدون على بعضهم البعض للدعم، كذلك تفعل لجان المنطقة. كما أن اللجان الجديدة على وجه الخصوص يمكن أن تعتمد على خبرة جيرانها في وضع منهج للخدمات المحلية سواء كانوا هؤلاء الجيران في البلدة المجاورة أو في الدولة المجاورة. كما أن لجان خدمة المنطقة الجديدة يمكن أن تحصل على التشجيع من جيرانها بأن الزمن المقدم للخدمة والجهد وتطبيق المبادئ "أنها تعمل" ويجب علينا القيام بها كل واحد بمفرده.

## لجنة المنطقة وخدمات الزمالة الأخرى

تعتبر لجان خدمة المنطقة مسؤولة أمام المجموعة التي يقومون بخدمتهم. تقوم مجموعات زمالة المدمنين المجهولين بإرسال مندوبين لخدمة المجموعة للخدمة في لجنة المنطقة. وبما أنهم يتحملون المسؤولية النهائية ولديهم الصلاحية في خدمات المنطقة، فإنهم يندوبون الصلاحية إلى مندوبيهم ومن خلالهم يندوبونها في لجنة المنطقة من أجل العمل اللازم لينفذ.

كما تقوم المجموعات في الزمالة بإرسال المال إلى لجنة المنطقة، أي المال اللازم لتنسيق اللوحات والحفاظ على الخطوط الهاتفية وتولي أعمال وأنشطة المعلومات العامة. ومن خلال مساهماتهم المالية والشخصية، تمارس المجموعات كلا من مسؤولياتها وصلاحياتها من أجل خدمة زمالة المدمنين المجهولين.

كيف تتصل لجنة خدمة المنطقة مع الخدمات الإقليمية والعالمية للزمالة؟ في معظم الأحيان بنفس الطريقة التي يتصلون فيها مع لجنة المنطقة: من خلال المندوبين المختارين الذين يندوبون مع الصلاحية اللازمة لهم من أجل تنفيذ الخدمة بفعالية.

### المساهمون في لجنة المنطقة

هناك ثلاثة مجموعات من المساهمين في معظم لجان خدمة المنطقة، المندوبون وبدلائهم والمسؤولين الإداريين وأعضاء اللجان الفرعية. يقول المفهوم السابع لخدمة زمالة المدمنين المجهولين أن "جميع أعضاء هيئة الخدمة يحملون مسؤولية فعلية لقرارات تلك الهيئة ويجب السماح لهم بالمساهمة في عملية اتخاذ قراراتها". يقدم مندوبو خدمة المجموعة منظورا ثابتا لعملية اتخاذ القرارات في المنطقة مما يساعد على ضمان أن أقدم اللجنة راسخة في الأرض كما أن المسؤولين الإداريين وأعضاء اللجان الفرعية يحملون مسؤولية فعلية من أجل تنفيذ خدمات المنطقة. إن تطورهم المستمر وخبرتهم في تنفيذ واجباتهم مصدر قيم للمنطقة كونها تتطور وتعتبر عن ضمير مجموعتهم. علينا أن لا نسمح بتطور قاعدة من الخبرة القيمة دون الاستفادة منها إلى أبعد حد. كل منطقة مسؤولة عن إيجاد خطة اتخاذ قراراتها. وبذلك يجب على لجان المنطقة أن تفكر بعناية في المفهوم السابع.

### مندوبو خدمة المجموعة

يقوم مندوبو خدمة المجموعة بربط مجموعاتهم ببقية مجموعات زمالة المدمنين المجهولين. وتقوم معظم المجموعات بانتخاب مندوب بديل لهم يستطيع أن يحل محل المندوب الأساسي عند الضرورة. ويقوم المندوبون بدورين مزدوجين. فحسبما يشير إليه المفهوم الثاني للخدمة

في زمالتنا، فإن مندوبي خدمة المجموعات يساهمون في العمل نيابة عن مجموعاتهم في لجنة المنطقة والجمعية الإقليمية ناقلين شيئاً معقولاً من رغبات مجموعتهم إلى بنية الخدمة ومعيدين معهم معلومات عن ما يحدث في العالم الواسع لزماله المدمنين المجهولين. كما أن مفاهيمنا الاثنا عشرة تقترح أن يتم تحويل مندوبي المجموعات بالخدمة في حقوقهم الخاصة كمساهمين في لجنة خدمة المنطقة والجمعية الإقليمية ويعملون بضمير وبأفضل ما يحقق مصالح زمالة المدمنين المجهولين ككل. ولمزيد من المعلومات على عمل مندوبي خدمة المجموعات، نرجو الرجوع إلى كل من المفاهيم الاثني عشرة لخدمة الزمالة والفصول في مجموعة الزمالة التي وردت من قبل في هذا الكتيب.

وتتضمن المساعدات الرئيسية لمندوبي خدمة المجموعة نسخاً من دليل الخدمات المحلية في زمالة المدمنين المجهولين والإرشادات في المنطقة (في حال كانوا موجودين فيها) وسجل أداء إجراءات الأسلوب المتبع في المنطقة (الموجود لدى سكرتير المنطقة). وتحدد المجموعات مؤهلات وشروط الخدمة للمندوبين التي تقوم باختيارهم تلك المجموعات.

## المسؤولون الإداريون

يوجد في معظم لجان خدمة المنطقة ستة مسؤولية إداريين وهم: رئيس اللجنة ونائبه وأمين الصندوق وسكرتير وعضوين إقليميين. إن المناطق التي تنتمي إلى لجنة خدمات المدن والضواحي من حولها يوجد فيها عضو أو أكثر بمسمى عضو لجنة خدمة المدينة وضواحيها. (انظر الفصل التالي في هذا الكتيب لمزيد من المعلومات عن لجان المترو ودور أعضاء لجنة خدمة المدينة وضواحيها). فهؤلاء الأشخاص مسؤولين عن إدارة الشؤون العامة للجنة المنطقة بالكامل. وبسبب ذلك، فإنه من المهم جداً أن نولي عناية كبيرة لعملية اختيارهم. ومن أولى الاعتبارات في اختيار هؤلاء المسؤولين أن يكونوا قد اجتازوا فترة طويلة نوعاً ما من الامتناع عن تعاطي المخدرات وأن يكون لديهم نضج في الشخصية مع خبرة في عمل خطوات وتقاليد ومفاهيم الخدمة.

ينبغي على خدمنا الذين نثق بهم أن يظهروا الاستقرار والحس الشخصي للتوجيه الذي يعتبر بمثابة نموذج للآخرين. يجب أن يكونوا قادرين على تقديم الخدمة دون محاولة السيطرة. إن

الحد المطلوب لزمن التوقف على التعاطي اللازم لكل مكتب سوف يتنوع من منطقة إلى أخرى وفقا للفترة الزمنية التي مرت على وجود زمالة المدمنين المجهولين. إن الخلفية عن خدمة المنطقة المهمة غالبا ما تجعل المسؤولين الإداريين أكثر فاعلية. كما أن تجربة القيام بمهام كل من مندوب خدمة المجموعة وعضو اللجنة الفرعية في المنطقة تعتبر أمرا مساعدا. إن خبرة القيادة كرئيس للجنة فرعية سوف تثبت أنها أمرا ذا قيمة عالية. ولزيادة مناقشة دور القيادة في خدمات الزمالة، يرجى الرجوع إلى المقالة الخاصة بالمفهوم الرابع في الفصل الوارد في المفاهيم الاثني عشرة لخدمة زمالة المدمنين المجهولين التي وردت من قبل في هذا الكتيب.

#### الرئيس:

يكون رئيس لجنة المنطقة مسؤولا عن إدارة اجتماع اللجنة وإعداد جدول الأعمال ومختلف المهام الإدارية. والأدوات الرئيسية التي بيد الرئيس هي قواعد النظام، التي نوردها في نهاية هذا الكتيب، ويد ثابتة وروح هادئة وذهن صافي. ويمكن أن يجد الرئيس مساعدة إضافية في الكتب الخاصة باجتماعات العمل وعمليات اتخاذ القرار والتنظيمات التطوعية التي غالبا ما تكون متوفرة في المكتبات المحلية والمكتبات العامة.

#### نائب الرئيس:

إن المسؤولية الرئيسية لنائب رئيس لجنة المنطقة هي التنسيق بين اللجان الفرعية في المنطقة. ويبقى نائب الرئيس على اتصال منتظم مع رؤساء اللجان حتى يبقى على اتصال مع مشاريعهم ومشكلاتهم، كما يحضر اجتماعات اللجان الفرعية كلما أمكن. وفي حال نشأ أي خلاف داخل لجنة فرعية أو فيما بين اللجان فإن نائب الرئيس يساعد في إيجاد حلول لها. ويعمل نائب الرئيس بالقرب من رؤساء اللجان الفرعية عندما يقومون بإعداد تقاريرهم السنوية واقتراحاتهم بخصوص الميزانية. كما أن نائب الرئيس مسؤول عن مساعدة الرئيس في إدارة اجتماعات لجنة المنطقة وعقد اجتماع لجنة خدمة المنطقة وذلك في حال غياب الرئيس.

#### السكرتير:

يقوم موظفو السكرتارية بمعاملة جميع أعمال اللجان والأعمال الصعبة. وأولى مسؤولياتهم هي تدوين محاضر اجتماعات لجنة المنطقة بكل دقة ووضوح وتوزيع تلك المحاضر على جميع المشاركين في اللجان ضمن فترة زمنية مقبولة بعد كل اجتماع.

وأثناء عملية حفظ وقائع كل اجتماع، ينبغي على موظفي السكرتارية أن يحدثوا باستمرار سجل الإجراءات في المنطقة. ويدون في السجل الحركات التي مرت بها اللجنة فيما يخص أعمال المسؤولين الإداريين وللجان الفرعية. ويجب تدوين تلك الحركات زمنياً تحت عناوين تعود للمسؤول أن اللجنة الفرعية التي وضعتها. ويجب أن يحتفظ موظفو السكرتارية بصور من الطبعات الأخيرة للإجراءات المأخوذة من السجل والتي تقدم إلى مندوبي خدمة المجموعات الجدد وعليهم أن يقوموا بتوزيع الطبعات المعدلة على جميع المشاركين في لجان المنطقة بشكل دوري.

وبما أن معظم موظفو السكرتارية يقومون بإرسال وقائع الاجتماعات إلى أعضاء اللجان الفرعية، فإن عليهم أن يحتفظوا بقائمة محدثة من عناوين المشاركين. وبموجب إذن من لجانهم، ينبغي عليهم أن يرسلوا صوراً من تلك القوائم مرة أو مرتين بالسنة إلى مكتب الخدمة العالمي. وهذه القوائم سوف تسهل على المكتب عملية تزويد المجموعات واللجان الفرعية والمسؤولين الإداريين بأخر المعلومات عن مناطق الخدمة التي سوف يعملون بها.

### أمين الصندوق:

يعتبر عمل أمين الصندوق أمراً حيويًا بالنسبة لعمل اللجنة. فبسبب المسؤولية المضافة إلى عمله في معاملة الأمور المالية المتعلقة بالخدمة، فإنه من المهم أن تقوم لجان المنطقة باختيار أمين خزنتها بعناية فإذا اختارت اللجنة شخصاً ما غير قادر على معالجة أمور العمل، فإن اللجنة ستكون على الأقل مسؤولة نوعاً ما في حال سرقة المال أو في حال عدم دفع نفقات المنطقة أو لم يتم عمل حسابات دقيقة للأموال. وإنما ننصح بأن تقوم المناطق بانتخاب أشخاص لشغل هذا المنصب يكونوا موثوقين مالياً وتميزين في إدارة أمورهم المالية الشخصية ويستطيعون أن يحصلوا على ثقة اللجنة وقد مروا بفترة توقف عن التعاطي. كما أن أمين الصندوق الذي لديه الخبرة في العمل والمحاسبة ومسك الدفاتر يعتبر عنصراً مساعداً جداً في عمل اللجنة.

يستلم أمين الصندوق المساهمات والتبرعات من المجموعات ويقدم بإدارة عملية تدقيق الحسابات في المنطقة ويدفع أجور قاعة الاجتماعات ويدفع التعويضات إلى المسؤولين ورؤساء اللجان الفرعية من أجل الإيفاء بالنفقات المجدولة على الميزانية ويحتفظ بسجلات دقيقة لجميع المعاملات والتقارير على الوضع المالي للجنة المنطقة في كل اجتماع من اجتماعاتها. وكما يقوم رئيس المنطقة بتوحيد الأموال العامة، يكون أمين الصندوق مسؤولاً عن إعداد الميزانية السنوية للجنة المنطقة. ويحتوي دليل أمين الصندوق الصادر عن مكتب

الخدمة العالمية وصفا مفصلا لعمل أمين الصندوق ومعظم النماذج التي يحتاجها أمين الصندوق لمسك سجلاتهم.

بالنسبة للمعاملات النقدية، فهي يمكن أن تخلق عددا من المشكلات لأمناء الصندوق في لجنة المنطقة. فوجود مبالغ كبيرة من المال يمكن أن تسهل من سرقة أمين الصندوق. كما أن معاملة كميات كبيرة من المبالغ غير الموثقة يمكن أن تجعل الخزنة مفتوحة أمام الاتهامات بالسرقة أو يمكن أن تؤدي إلى إغواء البعض بالسرقة. هذا هو السبب الذي يدفعنا إلى المجموعات على جميع تبرعاتهم على شكل شيكات أو حوالات مالية تدفع إلى لجنة خدمة المنطقة كلما أمكن. عندما يستلم أمين الصندوق التبرعات النقدية فإن عليه أن يحرر إيصالا فورا بالمبلغ إلى المتبرع أو المساهم ويحتفظ بنسخ لديه في السجلات الرسمية. كما أن الخبرة الواسعة تقترح أنه من أجل الحد من السرقة فإنه على لجان المناطق أن تستعمل شيكات موقعة من قبل شخصين لدفع فواتيرهم. وحتى يكون الشيك ساري المفعول يجب أن يوقع من قبل أمين الصندوق ومسؤول إداري في لجنة خدمة المنطقة.

والغرض من التحذيرات هو حماية أمين الصندوق من الجدل إضافة إلى حماية أموال المنطقة. كما نورد لاحقا في هذا الفصل وصفا لمناقشات الاعتبارات الأخرى التي تتعلق بكل من مسؤوليات أمين الصندوق وأموال المنطقة. يمكن للقراء أن يجدوا مزيدا من الشرح عن قضايا تمويل زمالة المدمنين المجهولين بما فيها الحماية والمحاسبة في المفهوم الحادي عشر ، كما تظهر في ذلك الفصل المفاهيم الاثني عشرة لخدمة الزمالة في هذا الدليل.

### أعضاء اللجنة الإقليمية :

يقوم أعضاء اللجنة الإقليمية فقط بـ : العمل كأساس للجنة الخدمة الإقليمية عبر وجهة تنسق من خلال المنطقة وتكون مسؤولة عن الاجتماعات الإقليمية وتتولى إدارة الجمعية الإقليمية. كما أن اللجنة الإقليمية تعمل أيضا كنقطة اتصال بين عالم زمالة المدمنين المجهولين والخدمات المحلية. ويمكنكم أن تجدوا لاحقا في هذا الكتيب معلومات مفصلة عن الخدمات التي تقدمها اللجان الإقليمية.

كما يقوم أعضاء اللجنة الإقليمية بالحفاظ على تواصل مناطقهم مع العالم الأكبر للزمالة وذلك بتقديم معلومات عن الأنشطة في المناطق المجاورة والوظائف التي تشرف عليها اللجنة الإقليمية ويقدموا التقارير المتعلقة بشؤون اللجان الفرعية والقضايا الهامة التي تتم مناقشتها على مستويات متنوعة من الخدمة.



إن كلا من الإقليم والمناطق التابعة له تعتمد على أعضاء اللجنة الإقليمية حتى تكون منظمة بشكل جيد في ممارسات خدمة زمالة المدمنين المجهولين ومبادئها. يجب أن يكونوا أعضاء اللجنة الإقليمية على دراية وثيقة بالتقاليد الإثني عشرة والمفاهيم الإثني عشرة وهم أساسيات الخدمة في زمالتنا.

إن الإلمام بجميع كتيبات ومنشورات الخدمة المنشورة يضع موارد الزمالة بكاملها بين يدي أعضاء اللجنة الإقليمية. يجب على أعضاء اللجنة الإقليمية أن يدرسوا التقارير من مجموعات مناطقهم ومسؤوليهم ورؤساء اللجان الفرعية بحيث يستطيعون أن يمرروا خبرتهم في المناطق إلى الآخرين في الاجتماع الإقليمي. وسوف يكون أعضاء اللجنة الإقليمية نقطة اتصال أكثر فاعلية بين مناطقهم واللجنة الإقليمية في حال أخذوا الوقت الكافي في التحدث بصفة شخصية مع المساهمين الآخرين في لجان منطقتهم. وبذلك الطريقة يمكنهم أن يحصلوا على فكرة أفضل عن الاحتياجات والاهتمامات التي يجب أن تواجهها اللجنة الإقليمية.

يعمل أعضاء اللجنة الإقليمية على فترات مدتها سنتين. ومعظم المناطق فيها عضوين يعملان في وقت واحد، أحدهم ينتخب في السنوات المفردة والآخر في السنوات الزوجية. وهذا يساعد اللجان الإقليمية في المحافظة على التوازن بين الأعضاء أصحاب الخبرة وأولئك الذين يتعلمون كيفية أداء العمل. كما يضمن ذلك أن اللجنة الإقليمية التي تخدم فقط ثلاث أو أربع مناطق سوف يكون لديها العدد الكافي من الأعضاء ليكونوا قادرين على القيام بعملها.

## الانتخابات والتناوب

تجري بعض لجان المنطقة انتخابات لجميع مسؤوليهم ولرؤساء اللجان الفرعية في نفس الوقت كل سنة. البعض الآخر يجدول انتخاباته ويختارون أعضاء لقيام بأدوار خدمة مختلفة وفي أوقات مختلفة من السنة لذلك نجد أن لجانهم فيها مزيج من الخبرة والشباب. فالمسؤولون الإداريون ورؤساء اللجان الفرعية لا يعملون عادة لأكثر من فترتين متتاليتين في نفس الوظيفة وباستثناء أعضاء اللجان الإقليمية نجد أنهم عادة يعملون لفترة مدتها سنة واحدة فقط، مما يسمح بتناوب العديد من الأشخاص من خلال وظائف خدمة في المناطق مقدمين تنوعا في وجهات النظر والمواهب ونبع من الرؤى التي ما كانت لتوجد في حال بقي المنصب مشغولا بنفس الشخص لسنوات وسنوات. إن تناوب الخدم الموثوق بهم على مستوى المنطقة يساعد أيضا اللجنة على عكس المدى الكامل للرؤية الموجودة بين أعضاء اللجنة، مساعدا لجنة المنطقة من أن تصبح مجرد توسعا لشخصية الفرد فقط. فالتناوب يؤكد على أن جهودنا في المساعدة في حمل الرسالة من خلال المشاركة في الخدمة هي أحد طرق ممارسة الخطوة

الثانية عشرة بصرف النظر عن زيادة أو نقص خصوصية أو جدارة تلك الخطوة بالمديح  
زيادة عن أي خطوة أخرى.

لقد وجدت طريقة التناوب في عمل هذه الزمالة بأن الخدمة هي ما يهم الزمالة أكثر من مقدم  
الخدمة أو من توسع تقليدنا في البقاء مجهولي الاسم.

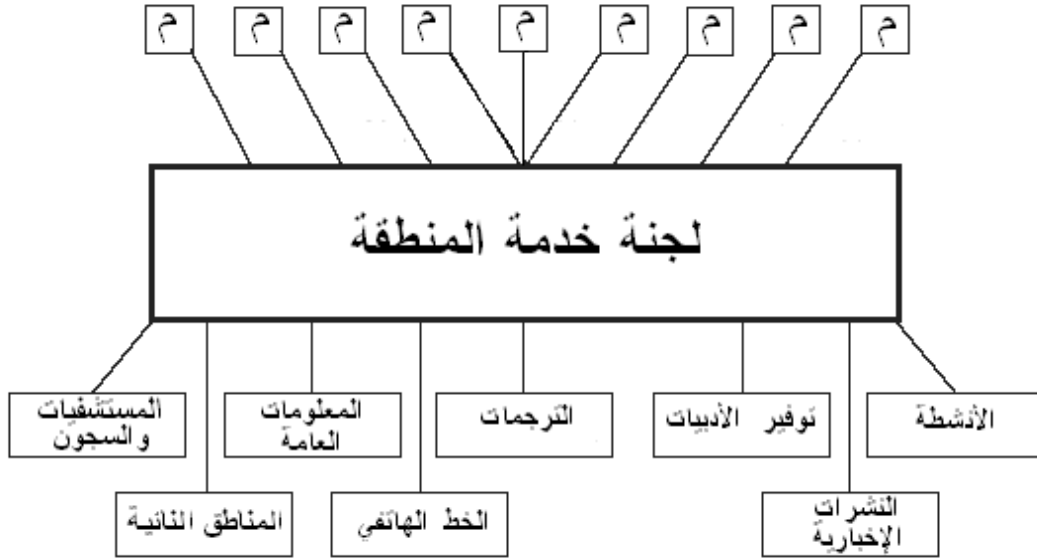
يمكن للجان المنطقة أن يستمروا في خدماتهم بعدد من الوسائل. وكما ورد في الفقرة السابقة،  
بعض لجان المناطق يقومون بترتيب انتخاباتهم للخدم الموثوق بهم مما يضمن أن يكون لتلك  
الجان دائما حصة من القادة الخبراء. كما أن الكثير من لجان المنطقة يشجعون أولئك الذين  
أكملوا فترات عملهم كمسؤولين إداريين ورؤساء للجان الفرعية حتى يبقوا نشيطين في لجنة  
خدمة المنطقة في أي منصب قيادي يعرض عليهم كأعضاء أفراد في أي من اللجان الفرعية  
في المنطقة أو بشكل غير رسمي. وبموازنة تطبيق التناوب مع نوع الخبرة المتوفرة لدى  
المسؤولين القداماء فإنه يمكن للجنة المنطقة أن تستفيد من أفضل المميزات لدى الفئتين.

## اللجان الفرعية

تكون العلاقة في بعض الطرق بين لجنة خدمة المنطقة ولجانها الفرعية مشابهة جدا إلى  
العلاقة بين مجموعات زمالة المدمنين المجهولين ولجنة خدمة منطقتهم بينما نجدها في طرق  
أخرى مختلفة تماما. وكما أن المجموعات تؤسس لجنة منطقة لتساعدنا في تحقيق هدفها  
الأساسي، فإن لجنة خدمة المنطقة تؤسس لجانا فرعية للقيام بالأعمال الفعلية اللازمة لتوصيل  
خدماتها مباشرة - مثل المستشفيات والمصحات، المعلومات العامة خطوط الهاتف، الأنشطة  
وإلى ما هنالك من خدمات أخرى فإذا كان على لجان المنطقة الفرعية أن تقدم خدماتها بكل  
فاعلية فإنه يجب على لجنة خدمة المنطقة أن تنتدب السلطات الكافية لتلك اللجان حتى تقوم  
بتنفيذ مهامها على أكمل وجه. ولكن بما أنه يتوجب على لجنة المنطقة أن توضح للمجموعات  
إجراءات لجانها الفرعية، فإن لجان خدمة المنطقة تحافظ بشكل عام على عنان لجانهم الفرعية  
أكثر مما تفعله المجموعات مع لجان المنطقة.

إن الموازنة بين المسؤولية والانتداب أمر دقيق. فإذا بذلت لجنة المنطقة جهدا كثيرا للسيطرة  
على لجانها الفرعية، فإن تلك اللجان الفرعية سوف لن تكون قادرة على تقديم الخدمة بشكل  
جيد. إذا قامت لجنة خدمة المنطقة بانتداب الكثير من الصلاحيات إلى لجانها الفرعية، فإنه في  
المقابل سوف لن تكون لجنة المنطقة قادرة على أن تعزل سبب تصرفاتها إلى المجموعات التي  
تخدمها. يجب على لجنة خدمة المنطقة أن تعير اهتماما إلى المفاهيم الاثني عشرة وخاصة

المفهوم الخامس منها عندما تشكل لجانها الفرعية وتمنحها الحرية الكافية لتقديم الخدمة بحرية مع الحفاظ على مسؤوليتها.



إن لجنة خدمة المنطقة ليست مسؤولة فقط عن وضع اللجان الفرعية والحفاظ عليها في كل مجال من الخدمة إنما تتسق أيضا عمل كل من تلك اللجان مع عمل الآخرين. لهذه الأسباب، يحتاج جميع المساهمين في لجنة المنطقة لأن يصبحوا على علم بأعمال اللجنة الفرعية. فلجان المنطقة تتركس أجزاء مهمة من اجتماعاتها للتقارير القادمة من رؤساء اللجان الفرعية ولمناقشات أعمال اللجنة الفرعية. هناك كتيبات يوفرها مكتب الخدمة العالمي لمعظم اللجان الفرعية المبينة أدناه. كما يمكنكم أن تجدوا بعض التعليمات النوعية للجان الفرعية في منطقتكم في سجلكم الخاص بالإجراءات وفي توجيهات منطقتكم (إن وجدت).

ومن المحتمل أن تكون معظم لجان الخدمة في المنطقة المكونة حديثا غير قادرة على دعم نفس المقدار من خدمات اللجان الفرعية مثلما ما تقوم به اللجنة المؤسسة منذ زمن. وبدلا من محاولة تأسيس جميع اللجان الفرعية في آن واحد، فإننا ننصح بأن تأخذ لجان المنطقة الجديدة وقتها في ذلك. يجب التأكد من أن مسؤوليات اللجان الفرعية الجديدة منسقة بشكل جيد مع تلك المسؤوليات الموجودة من قبل.

**الترجمات:**

تقوم اللجان الفرعية المسؤولة عن الترجمة بتنفيذ واحدة من الخدمات التي تعتبر أساسية في زمالة المدمنين المجهولين. فهم يضمنون توفير الرسالة الخطية للزمالة باللغة المحلية التي يتكلم بها الأعضاء. كما أن هذه اللجان تساعد في ترجمة المراسلات المتعلقة بالخدمة والنشرات الدورية بحيث يستطيع أعضاء زمالتهم أن يأخذوا دورا كاملا في الحياة في مختلف المناطق التي تغطيها زمالة المدمنين المجهولين. فإذا كانت منطقتك في الزمالة تحتاج إلى لجنة فرعية مسؤولة عن الترجمة، فإن الخدمات العالمية لزمالة المدمنين المجهولين سوف تساعدكم في البدء بتأسيس تلك اللجنة. للمساعدة، اتصل بمكتب الخدمة العالمي.

### **المستشفيات والمؤسسات:**

تنظم اللجان الفرعية في المستشفيات والمؤسسات إجتماعات تحمل رسالة زمالة المدمنين المجهولين إلى المدمنين الذين لا يوجد لديهم طريقة أخرى للسمع بالرسالة. ويتم عقد إجتماعات التعافي للمرضى في مراكز علاج الإدمان ومصحات الأمراض العقلية والمراكز العلاجية. أما إجتماعات التصحيحية فتعد من أجل النزلاء في السجون وأماكن التوقيف ومستشفيات الطب الشرعي. إن كتيب المستشفيات والمؤسسات، المتوفر لدى اللجنة الفرعية للمستشفيات والمؤسسات المحلية في منطقتك أو بالكتابة إلى مكتب الخدمة العالمي، يشرح أكثر عن كيفية تنظيم الإجتماعات والتفاعل مع إداريي المنشأة وتنظيم عمل اللجنة الفرعية. إن مقدار العمل الذي تقوم به اللجنة الفرعية للمستشفيات والمؤسسات سوف يعتمد على عدد من العوامل: عدد مرافق المعالجة والترفيه في منطقتك، وعدد أعضاء الزمالة في منطقتك المهتمين في خدمة ومقدار الخبرة الجماعية في عمل المستشفيات والمؤسسات في زمالة المدمنين المجهولين في منطقتك.

وتتجاوز مسؤوليات اللجنة الفرعية للمستشفيات والمؤسسات تلك المسؤوليات المنوطة باللجنة الفرعية للمعلومات العامة. لهذا السبب، فإننا نشجع اللجان الفرعية المسؤولة عن المستشفيات والمؤسسات والمعلومات العامة على التعاون الوثيق الصلة فيما بينهم. وفي بعض المناطق، ترسل اللجان الفرعية المسؤولة عن المستشفيات والمؤسسات والمعلومات العامة عضو أو عضوين بشكل منتظم إلى اجتماع اللجنة الفرعية الأخرى من أجل الحفاظ على التواصل فيما بينهم وبذلك يحدون من إمكانية وجود اختلاف أو تناقض في هذين المجالين الرئيسيين للخدمة.

### **المعلومات العامة:**

إن المهمة العامة للجنة الفرعية المسؤولة عن المعلومات العامة في منطقتك هي أن تبلغ المدمنين والآخرين في المجتمع عن إمكانية تحقيق تعافيتهم من الإدمان في زمالة المدمنين المجهولين. إن الخدمات التي تقدمها اللجان الفرعية للمعلومات العامة تتنوع بشكل واسع من

منطقة إلى أخرى وأبسط نوع من مشاريع المعلومات العامة هو إنتاج وتوزيع النشرات في أنحاء المجتمع للإعلان على أن زمالة المدمنين المجهولين موجودة وأنه يمكن الحصول على معلومات أكثر بالاتصال على رقم الزمالة الخاص بالمعلومات أو بحضور اجتماع الزمالة وعندما تتطور اللجان الفرعية للمعلومات العامة نحو الأفضل فإنهم على الأغلب يعقدون اجتماعات عامة لأعضاء الزمالة ويوزعون إعلانات الخدمات العامة على محطات التلفزة والراديو المحلية ويردون على الاستفسارات من وسائل الإعلام. وبعض اللجان الفرعية للمعلومات العامة تطور مجموعات عمل منفصلة تدعى لجان التعاون مع الجمعيات المهنية للتركيز بشكل خاص على علاقات زمالة المدمنين المجهولين مع أخصائيي المعالجة المحليين. هناك دليل للمعلومات العامة متوفر لدى اللجنة الفرعية للمعلومات العامة في منطقتك أو من خلال الكتابة إلى مكتب الخدمة العالمي يقدم معلومات مفصلة عن تولي عدد واسع من المشاريع المصممة لزيادة وعي المجتمع تجاه زمالة المدمنين المجهولين.

وتعمل كثير من مشاريع المعلومات العامة بشكل أساسي على تشجيع الناس على الاتصال على رقم الهاتف المحلي للحصول على المزيد من المعلومات عن زمالة المدمنين المجهولين. وبسبب الارتباط الوثيق بين المعلومات العامة والعمل الهاتفي فإن ذلك سوف يعود بالنفع على هاتين اللجنتين الفرعيتين في علاقات وثيقة فيما بينهما بعض اللجان الفرعية الخاصة بخطوط الهاتف والمعلومات العامة تضع سياسة واحدة لإرسال أعضائها لحضور الاجتماعات التي تعقدها اللجنة الأخرى من أجل تسهيل الاتصال بين اللجنتين. وفي بعض المناطق هناك لجنة فرعية واحدة تدير كلاً من أعمال الخط الهاتفي وبرنامج العلاقات العامة في الزمالة.

### الخط الهاتفي :

تحتفظ اللجنة الفرعية المسؤولة عن خط الهاتف بخدمة المعلومات على الهاتف لزمالة المدمنين المجهولين التي تساعد المدمنين والآخرين في المجتمع من الوصول إلى الزمالة بسهولة وبسرعة فالمتطوعون بالخط الهاتفي غالباً ما يشكلون نقطة الاتصال الأولى بين المجتمع وزمالة المدمنين المجهولين. لهذا السبب فإنه من المهم أن نولي عمل هذه اللجنة الرعاية والاهتمام.

تقوم اللجان الفرعية المسؤولة عن الخط الهاتفي في زمالة المدمنين المجهولين بتنظيم عملها بطرق مختلفة لتلبي الاحتياجات المحلية وفي بعض المناطق يتم تشغيل خدمات المعلومات العامة والخط الهاتفي من قبل لجنة فرعية واحدة. أما في الزمالات الأصغر، فإن الخط الهاتفي يمكن أن يكون أمراً بسيطاً بقدر سهولة خدمة توصيل المتصل بهواتف منازل أعضاء الزمالة. أما في مناطق المدن وضواحيها الأكبر مساحة من الأولى، نجد أن الأنظمة المبرمجة يمكن أن

تمرر المكالمات القادمة إلى الشخص المناسب. لمزيد من المعلومات عن خطوط زمالة المدمنين المجهولين، استشر دليل خدمة الهاتف والمتوفر لدى اللجنة الفرعية للهاتف في منطقتك أو اكتب إلى مكتب الخدمة العالمي.

## زمالة المدمنين المجهولين



Narcotics  
Anonymous®



### توريد الكتيبات: توفير الأدبيات

تحتفظ اللجنة الفرعية لتوفير الأدبيات بمخزون من كتب زمالة المدمنين المجهولين ونشراتها التي يمكن أن تشتريها المجموعات المحلية في الاجتماع الشهري للجنة خدمة المنطقة. في بعض المناطق، يمكن أن تتكون هذه اللجنة الفرعية من عضو أو عضوين. أما في مناطق أخرى، يمكن أن تتكون اللجنة من ستة أعضاء لتتعامل مع طلبات المجموعة، وتراقب مستويات المخزون من الكتب وتطلب المواد من مكتب الزمالة المحلي أو من مكتب الخدمة العالمي. وللحفاظ على إمكانية تفسير جميع ما يتعلق بالأموال في المنطقة، فإن معظم المناطق تطلب من أمناء الصناديق لديهم أن يعملوا كمحاسبين لمبيعات الكتب والنشرات. ومن ثم تعود اللجنة الفرعية إلى أمين الصندوق لتدقيق المخزون عندما تريد أن تطلب كميات جديدة من الكتب. وللمساعدة في تنظيم عمل ترتيب طلبات المجموعة ومتابعة المخزون وطلب المواد الناقصة والاتصال بمكتب الخدمة العالمي من أجل معرفة المصادر المتوفرة لذلك.

### النشرات الإخبارية:

بعض المناطق تشكل لجان فرعية تنشر نشرات إخبارية محلية عن الزمالة تورد فيها آخر الأحداث المحلية والإقليمية. بعض النشرات تحتوي مقالات عن أنشطة الخدمة المحلية وخبرات الأعضاء. تذكروا أن النشرات الإخبارية للزمالة غالبا ما تقرأ وكأنها تتحدث عن زمالة المدمنين المجهولين ككل بصرف النظر عن عدد فقرات التنازل عن المسؤولية التي تنشر هذه اللجنة الفرعية. وهذا هو سبب تشجيعنا للجنة المنطقة بأن تولي عناية خاصة للمفهوم الخامس عندما تشكل هذه اللجنة الفرعية حتى تضمن أن النشرة الإخبارية تملك سياسة

نشر مسؤولة. هناك دليل للنشرات الإخبارية في الزمالة متوفر لدى مكتب الخدمة العالمي يقدم معلومات أكثر عن عمل اللجنة الفرعية للنشرات الإخبارية.

## الأنشطة:

تعتبر الحفلات والنزهات والمعسكرات أنشطة تضعها اللجان الفرعية المسؤولة عن الأنشطة. وتمثل هذه الأنشطة يمكن أن تعطي معنى كبيراً للعمل الجماعي في زمالة المدمنين المجهولين وتولد دخلاً محلياً إضافياً. ويجب أن نتذكر دائماً أن هذه الأعمال مصممة لتعزيز ودعم الغرض الأساسي لزمالة المدمنين المجهولين وليس لتبديل مساهمات المجموعة في تمويل الخدمات المحلية.

هناك ملاحظتين عن المشروعات المتعلقة بأنشطة زمالة المدمنين المجهولين. فمعظم اللجان الفرعية المسؤولة عن الأنشطة توزع نشرات إعلانية تعلن فيها لمجموعات الزمالة عن برنامجهم التالي في المنطقة. فإذا عرضت النشرة في منطقتك أحد شعارات الزمالة المبينة أدناه فإنه يجب أن يظهر أسفل الشعار من ناحية اليمين حرف R صغير ضمن دائرة. وهذا يعني أن الشعار علامة تجارية مسجلة لزمالة المدمنين في جميع أنحاء العالم وتساعد في حماية الشعار من سوء الاستعمال خارج الزمالة. لمزيد من المعلومات، ارجع إلى النشرة، الاستعمال الداخلي لممتلكات زمالة المدمنين المجهولين، المتوفرة في مكتب الخدمة العالمي في منطقتك.

## (شعارات الزمالة)

هناك بعض اللجان الفرعية للأنشطة قامت بأعمال يانصيب أو سحبات على جوائز كجهود منفصلة لجمع الأموال أو كجزء من أعمال نشاط آخر. يجب ملاحظة أن مثل تلك أعمال اليانصيب أو السحوبات في بعض الولايات الأمريكية وفي بلدان أخرى تعتبر قماراً، لذلك فهي محرمة. كما يجب على اللجان الفرعية المسؤولة عن الأنشطة تدرس فيما إذا أعمال اليانصيب وخاصة ذات الجوائز النقدية تعتبر من أجل المنفعة الذاتية بدلاً من كونها دعماً اختيارياً متضمن في التقليد السابع.

## الوصول إلى المناطق النائية:

تعتبر اللجان الفرعية المسؤولة عن هذا النشاط اليد الممدودة من الزمالة إلى المجتمعات المعزولة وللمدمنين وبالتحديد في المناطق الريفية الكبيرة. فمن خلال الهاتف أو البريد أو بالسيارة يمكنهم أن يتأكدوا أنه لا يوجد مجموعة أو مدمن إلا وقد تم الوصول إليه. فاللجان الفرعية تساعد في حفظ المجموعات والمدمنين المعزولين جغرافياً على التوصل إلى أسلوب الحياة في زمالة المدمنين المجهولين.

إن هذه اللجنة الفرعية ليست هي الوحيدة المعنية بالوصول إلى المدمنين في الأماكن المعزولة. ففي بعض الأحيان نجد أن بعض المدمنين معزولين بسبب عوامل غير جغرافية (اجتماعية واقتصادية عوامل ثقافية). يمكن للجان الفرعية المختصة بالمعلومات العامة والمستشفيات والمصحات والهاتف أن تساعد لجنة المنطقة في إيلاء اهتمام إضافي لاحتياجات المدمنين في مجتمعاتنا الذين لسبب ما لم يستطيعوا أن يجدوا طريقة للوصول إلى زمالة المدمنين المجهولين. كما أن لجنة خدمة المنطقة ولجانها الفرعية بحاجة ليفعلوا ما بوسعهم لضمان توفير التعافي لأي مدمن يبحث عنه، بصرف النظر عن العمر أو الجنس أو العرق أو المعتقد أو الديانة". ويمكن للجان الفرعية المشاركة في عملية الوصول إلى الأماكن المعزولة أن يجدوا المساعدة من خلال الاتصال بمكتب الخدمة العالمي.

### قائمة الاجتماعات: دليل الاجتماعات

على الرغم من أن قوائم الاجتماعات لا تتطلب عادة وجود لجنة فرعية مستقلة، إلا أن معظم لجان المنطقة لديهم شخص أو شخصين مسؤولين عن طباعة جداول الاجتماعات بانتظام. وفي بعض المناطق، يتولى هذا العمل مسؤولين إداريين في اللجنة وفي مناطق أخرى يقوم بها أحد اللجان الفرعية المنتظمة. وتبين قوائم الاجتماعات الأيام والأوقات والمواقع وبقية المعلومات متعلقة باجتماعات الزمالة المحلية. وتبين جداول الاجتماعات على الأغلب ما يلي:

- إذا كان الاجتماع مغلقاً أو مفتوحاً.
- نموذج الاجتماع (دراسة النص الأساسي أو مناقشة الخ).
- القيود التي تفرض في الاجتماع (ممنوع التدخين .. الخ).
- خدمات الاحتياجات الخاصة (كراسي الجلوس ومترجم لغة الإشارة للصم والبكم الخ).
- فيما إذا سوف يعقد الاجتماع من قبل مجموعة متخصصة (مثلاً: فوري، للرجال أو للنساء).

لقد سألت معظم لجان المناطق أنفسها ذات مرة عما إذا كانت القائمة ينبغي أن تتضمن اجتماعاً محدداً. إن النقاط الست التي تصف مجموعة الزمالة والتي وردت في بداية فصل "مجموعة زمالة المدمنين المجهولين" في هذا الكتيب قد قدمت للجان المناطق المعايير التي هم بحاجة لها في اتخاذ مثل هذه القرارات.

تستخدم قوائم الاجتماعات على الأغلب فيما يخص برنامج العلاقات العامة في المنطقة. ولهذا السبب، فإننا نشجع الأفراد واللجان الفرعية المسؤولين عن إعداد توجيهات مناطقهم للقيام



بعمل خاص جدا. هناك بعض النقاط التي يجب أن تعطي اهتماما إضافيا مثل دقة جميع القوائم والجدائية وإمكانية استعمال نموذج الدليل في أسماء الاجتماعات الموضوعة على القائمة. كما أننا نشجع لجان المناطق على إرسال صورة من جدول اجتماعهم إلى مكتب الخدمة العالمي كلما حدثت قائمة اجتماعاتها. إضافة إلى ذلك، يمكن للمناطق أن تحدث من المعلومات الخاصة باجتماعاتهم بطريقة مباشرة وفورية على الموقع [www.na.org](http://www.na.org). لمزيد من المعلومات، اتصلوا بخدمات الزمالة في مكتب الخدمة العالمي. إن قوائم الاجتماعات الدقيقة والمحدثة تساعد مكتب الخدمة العالمي على الحفاظ على دليل محدث لاستعماله في الرد على الأسئلة الواردة من مختلف أنحاء العالم.

### اللجان الخاصة:

تفكر أو تقترح لجنة المنطقة بعض الأحيان في سؤالاً أو مشروعاً خاصاً لا يتلاءم مع طبيعة عمل أي لجنة فرعية موجودة. ربما يكون هناك قطعة جديدة من كتيب زمالة المدمنين المجهولين قيد التطوير من قبل الخدمات العالمية، على سبيل المثال، وقد طلب من المنطقة أن تجمع المعلومات عن القطعة من أعضاء زمالة المدمنين المجهولين. وربما يكون لدى الأعضاء المحليين اقتراحاً أو فكرة عن قطعة جديدة من كتيب الزمالة التي يريدون تطويرها بعض الشيء قبل تحويلها إلى الخدمات العالمية. وربما تكون مجموعات المنطقة قد بدأت تواجه صعوبات في إيجاد أماكن جديدة تعقد فيها اجتماعات التعافي وتريد من لجنة خدمة المنطقة أن تعتني بالموضوع بشكل أكثر. أو ربما بدأت اللجنة تشعر بأنه قد حان الوقت لتضع توجيهات لنفسها. ففي مثل هذه الحالات يمكن للجنة خدمة المنطقة أن توجد لجنة خاصة لتواجه تلك القضايا.

يتم تشكيل اللجان الخاصة من أجل أغراض معينة ولفترات محدودة. وعندما تنتهي من أعمالها، يتم حلها. وفي سبيل إيجاد لجنة خاصة، ينبغي على لجنة خدمة المنطقة أن تحدد بوضوح الغرض من اللجنة ومدى صلاحياتها ومصادرها وكم ستدوم وكم ستستغرق لتنفيذ العمل المناط بها. بعد ذلك يمكن لرئيس المنطقة أن يعين إما لجنة خاصة كاملة أو شخص يرأسها ويقوم بتشكيلها معه لاحقاً. وحالما تنتهي اللجنة الخاصة من عملها، يتم حلها.

### سياسات وتوجيهات لجنة المنطقة

يتبادر إلى ذهننا كلمة واحدة بخصوص سياسة وتوجيهات لجنة المنطقة: الحذر. فبعض لجان المنطقة وجدوا أنفسهم في حيرة كبيرة في مناقشات سياسة الخدمة وتوجيهات المنطقة - أحيانا لأشهر أو حتى سنوات - حيث كانوا قد تعرضوا لعدة عراقيل في تأمين الخدمات التي

أوجدوها. فيما يلي نورد بعض النقاط لنفكر بها عندما ندخل في مناقشات تتعلق بالسياسات؛ وهي نقاط يمكن أن تحد من الارتباط والحيرة التي تواجه اللجنة. يمكن أن تكون مفاهيم الخدمة الاثني عشرة في زمالة المدمنين المجهولين ذات قيمة عظيمة في الأمور المتعلقة بالسياسات. البعض يعتبر أن المفاهيم عبارة عن مصادر مفصلة لتلك النقاشات. وإن الوقت المستثمر في دراسة المفاهيم الاثني عشرة سوف يعوض بمرات عديدة من خلال التوضيحات التي تقدم تلك المفاهيم. والمفاهيم تتكلم بشكل خاص عن موضوع الصلاحية المنتدبة للأعضاء. مثلا: وفقا للمفاهيم، عندما تريد المجموعات من لجنة المنطقة أن تنفذ خدمات نيابة عنها، فإنها تعطي اللجنة الصلاحية الكافية لتنفيذ العمل. وعندما تنتخب لجنة المنطقة المسؤولين ورؤساء اللجان الفرعية التي تتوقع منهم تنفيذ مهام محددة، تقوم اللجنة أيضا بإعطاء الصلاحية لهم لتقديم أفضل ما بوسعهم لتنفيذ تلك المهام. إن خدمنا الذين نثق بهم لا يمكن أن يكونوا محكومين بشيء إنما يجب أن يمنحوا الثقة اللازمة ليقدموا العمل بكل فعالية وكفاءة. هذه الأنواع من المبادئ البسيطة والمباشرة يمكن أن تطبق بفعالية على عدد من أمور السياسات المتعلقة بالخدمات.

هناك وسيلة أخرى يمكن أن تساعد لجنة المنطقة في إيجاد طريقها خارج "مناهة الإجراءات" ألا وهي وبكل بساطة التفكير للحظة بالهدف الأساسي لزمالة المدمنين المجهولين. وبما أن هذا الأمر غير معقد كما يبدو، فإنه يمكن أن يكون فعالا في حل بعض المشكلات المعقدة. فلجان المنطقة قد وجدت في المقام الأول لمساعدة مجموعات زمالة المدمنين المجهولين بطريقة أكثر فعالية في حمل رسالة التعافي إلى المدمنين الذين لا يزالون يعانون. فخدمات لجنة المنطقة إما أن تكون:

- تجذب المدمنين إلى الاجتماعات.
- تؤمن المواد لاستعمالها في الاجتماعات.
- تتولى الأعمال المصممة لدعم الاجتماعات.
- أو تنفذ المهام الإدارية اللازمة للقيام بتلك الأشياء.

عندما تجد لجنة المنطقة نفسها في نزاع يبدو لها أنها لا يمكن أن تجد له حلا فإنه بإمكانها أن تتوقف وتأخذ قسطا من الراحة وتسال نفسها: "ماذا يمكن أن تفعل هذه المناقشة تجاه حمل الرسالة؟".

يمكن أن يكون السجل المحدث بانتظام لإجراءات سياسة المنطقة أن يقدم مساعدة كبيرة في هذا المجال. فعندما يواجه لجنة المنطقة مسألة تتعلق بالإجراءات، فإنه بإمكانها أن تتشاور بخصوصه لترى ما هي القرارات التي اتخذت بحقها من قبل. فالسجل المذكور لا يحتم على لجنة المنطقة أن تكرر نفس المسألة مرات ومرات.

هناك وسائل أخرى موجودة مسبقاً تؤمن التوجيه الكافي لعمل معظم لجان المنطقة منها: هذا الفصل من دليل الخدمات المحلية وسجل الإجراءات في المنطقة والقواعد القصيرة الأمد للأوامر التي تظهر في نهاية هذا الدليل والمفاهيم الاثني عشر لخدمة زمالة المدمنين المجهولين. وعلى الرغم من ذلك فإن بعض المناطق سوف تريد تطوير الإرشادات الخاصة بمنطقتهم، محددين بعض التوجيهات الخاصة لمسؤوليهم الإداريين ولجانهم الفرعية. وهذا سوف يكون الوضع بشكل خاص بالنسبة للجان المناطق التي توجد للجانها الفرعية مسؤوليات فعلية وقد اقترح أيضاً أنه على لجان المناطق أن تمنح نفسها بعض الوقت للإطلاع على تلك الأنواع من الاحتياجات والتوجيهات الموجودة فعلياً في مناطقها قبل البدء في وضع احتياجاتها الخاصة. إن لجنة المنطقة المجهزة بقيود سنة أو سنتين في سجل الإجراءات سوف تكون في وضع أفضل لرؤية أي نوع من التوجيهات يجب أن تضع وذلك من لجنة المنطقة التي تحاول أن تضع التوجيهات خلال فترة تشكيل اللجنة. يمكن أن تحصل على عينة من التوجيهات بالكتابة إلى مكتب الخدمة العالمي. أما المناطق التي ترغب في إعداد توجيهاتهم الخاصة يمكن أن يرغبوا في تعيين لجنة خاصة لتكيف تلك العينة من التوجيهات مع الاحتياجات المحلية. يجب أن نتذكر بان التوجيهات وقواعد الطلبات وسجلات الإجراءات والوسائل المشابهة الأخرى مصممة للمساعدة في حفظ الأشياء بسهولة. فإذا وجدت لجنة المنطقة هذه الوسائل بدلاً من عمل أشياء أكثر تعقيداً فإنه يجب عليها أن تجدد وقتها أثناء الجلسة المشتركة لتتحدث عنها.

## جرد خدمات المنطقة

تحدد بعض لجان المناطق يوماً في السنة لعمل جرد لخدمة المنطقة. لماذا؟ لنفس السبب في معظم الأحيان عندما يقوم أعضاء زمالة المدمنين المجهولين بعمل جرد شخصي: حتى يتوقفوا لدراسة أعمالهم ومواقفهم ويعدلوا من أنفسهم وفقاً لما ينبغي فعله. ويعتبر جرد الخدمة في المنطقة ثلاثة مواضيع هي:

1. إلى أي حد جيد قامت لجنة المنطقة بأداء مهامها هذه السنة في خدمة المجموعات وكيف يمكنها أن تحسن من خدمتهم في السنة القادمة؟
2. إلى أي مدى خدمت لجنة المنطقة في المجتمع وكيف يمكنها أن توسع من خدماتها في السنة القادمة؟
3. كيف أدت لجنة المنطقة عملها في دعم الخدمات العالمية والإقليمية لزمالة المدمنين المجهولين.

هناك مقدار فعلي من الإعداد يلزم من قبل كل شخص لعمل جرد فعال للخدمة في المنطقة. لذا يجب على مندوبي خدمة المجموعة والمسؤولين فيها واللجان الفرعية أن يلقوا نظرة شجاعة وهادفة على أعمالهم خلال السنة الأخيرة وأن يأتوا إلى جلسة الجرد المعدة لمراجعة أدوارهم في عمل اللجنة . ويجب على مندوبي خدمة المجموعة أن يقضوا وقتنا مع مجموعاتهم معتبرين ما هي الاحتياجات التي يمكن أن تطلبها من لجنة المنطقة في السنة القادمة وأن يأتوا إلى جلسة جرد الخدمات بأفكار تكون في متناول اليد. كما يجب على المسؤولين واللجان الفرعية أن يأخذوا وقتا كافيا لينظروا في تكوين مجتمع أكبر يعيشون فيه ويسألون أنفسهم كيف يمكن لزمانة المدمنين المجهولين أن تكون أكثر فاعلية في الوصول إلى ذلك المجتمع وأن يكونوا مستعدين لمشاركة أفكارهم مع أفكار لجنة المنطقة. وربما يكون الأمر الأكثر أهمية هو أن جميع المشاركين في لجنة المنطقة يجب أن يقدموا جهدا إضافيا ليكونوا مستعدين نفسيا على عقد اجتماع جرد الخدمات في المنطقة. المواد المتوفرة من مكتب الخدمة العالمي في منطقتك يمكن أن تقدم مساعدة إضافية خاص في تطوير ووضع جدول أعمال لجلسة الجرد.

وبعد إجرائها لعدة أعمال جرد في المنطقة، فإن كثير من اللجان سوف تأتي لتستنتج أن هناك عناصر معينة لعملها تحتاج للتبديل. يجب أن نتذكر أنه لا يوجد طريقة واحدة للجان خدمة المنطقة تكون ملائمة بالكامل لجميع المناطق. هناك عدد من العوامل سوف تؤثر على أنواع الخدمات التي تقدمها لجنة المنطقة والطرق التي تقدم فيها تلك الخدمات : حجم المجتمع، عدد الاجتماعات وتوفر الأعضاء الخبراء في الزمالة والقوانين والعادات المحلية وبقية الاعتبارات الأخرى. ما هي الأعمال في بيئة المدن الكبيرة الرئيسية التي من المحتمل أن لا تعمل على الإطلاق في المجتمع الريفي.

وما يعمل في أي بيئة هو عبارة عن جهد للحفاظ على الحساسية تجاه احتياجات المجموعات والمجتمع. ينبغي على كل لجنة منطقة إلى حد كبير أن تجد طريقته الخاصة في تأمين الخدمات بطريقة فعالة إلى تلك المجموعات وإلى المجتمعات الأكبر حجما التي تعتبر تلك المجموعات جزءا منها.

إن التعددية أمر مطلوب. فلجان المناطق في المجتمعات الصغيرة أو المتوسطة الحجم يمكن أن ترى مناسبا أن تجمع عمل بعض اللجان الفرعية، بينما اللجان المؤسسة بشكل جيد في المدن الكبيرة فيمكن أن تجد نفسها مع عدد أكبر من اللجان الفرعية المتخصصة والتي توجد لكل منها تركيز في مجال معين. ومع إعطائها اعتبار معقول، يجب على لجنة المنطقة أن لا تخاف من تشكيل خدمتها بأي طريقة تراها مناسبة وبذلك فإنها يمكن أن تساعد في حمل رسالة المدمنين المجهولين في أكثر الطرق فاعلية وإمكانية.

## المشاركة

تعتبر المشاركة عاملا حيويا في تقديم الخدمات على أي مستوى. إن التخلف عن المشاركة في اللجنة الفرعية والحضور الضعيف في اجتماعات لجنة المنطقة تعتبر مشكلات يجب أن تواجهها لجان المناطق بين حين وآخر وبالتحديد خلال جلسة الجرد السنوي. أحيانا تكون الحلول لهذه المشكلات بسيطة وسريعة وفي معظم الأحيان تتطلب التروي والاهتمام. إن المنطقة التي يحضر فيها اجتماعات اللجنة عدد قليل من مندوبي خدمة المجموعة أو فيها نقص بدعم عمل لجانها الفرعية من المحتمل أن يكون فيها واحدة من المشكلات التالية أو أكثر :

- المنطقة جديدة .
- المنطقة المخدومة من قبل لجنة خدمة المنطقة فيها عدد ضئيل.
- اجتماعات اللجنة تدار بطريقة ضعيفة.
- اللجنة, كما تدار حاليا, تبدو كبيرة جدا ولا تسمح بالمساهمة لمندوبي خدمات المنطقة.
- لا يتم إبلاغ المجموعات والأعضاء في المنطقة بشكل كاف فيما يخص دور لجنة المنطقة ونوع العمل الذي ينفذ من قبل اللجان الفرعية.
- الخدمات المقدمة من قبل لجنة خدمة المنطقة لا تلبي احتياجات أعضاء المنطقة أو المجموعات.
- أن يكون الأعضاء والمجموعات غير مهتمون بكل بساطة في دعم خدمات المنطقة.

ومن حيث هذه المشكلات نجد أنه من السهولة أن نواجه المشكلتين الأولى والثانية. فإذا كانت هناك منطقة جديدة تعاني نقص في الأعضاء من أجل تقديم الخدمة فإن مرور الوقت بمفرده يمكن أن يقدم حلا لها؛ فالمقطع التالي في هذا الفصل، "إيجاد لجان مناطق جديدة"، يناقش هذه المشكلة بإسهاب أكثر وإذا ما قامت لجنة المنطقة بخدمة منطقة فيها عدد قليل من السكان، هناك طرقا تستطيع فيها أن تبني خدماتها لتتناسب مع ظروفها. يمكنكم أن تجدوا أكثر من هذا عن هذه المسألة لاحقا في هذا الفصل تحت عنوان "لجان المنطقة في المجتمعات الريفية" كما يمكنكم أن تكتبوا إلى مكتب الخدمة العالمي وتسالوا عن أي مواد ذات صلة بالموضوع متوفرة لديهم.

وإذا كانت أحد المشكلات الأخرى هي القضية، فإنه بإمكان لجنة المنطقة أن تحدد ما هي المشكلة وذلك بإرسال مساهمات اللجنة الحالية إلى المجموعات؛ خاصة تلك المجموعات التي ترسل مندوبيها وتطلب منهم بكل بساطة رأيهم بخصوص المشكلة.

عندما يدار الاجتماع بطريقة ضعيفة أو يكون فيه عدد كبير من المشاركين، فإنه سيكون من الصعب لكل متحدث أن يقول كلمة واحدة لأن الآخرين لا يتوقفون عن الكلام. وفي بعض الأحيان يتوقف مندوبو خدمة المجموعات عن حضور اجتماعات منطقتهم لأنها تبدو مضيعة للوقت. وإذا ما أخرجت أحد تلك المشكلات لجنة منطقة من المسار الذي تريده، فإنه سيكون هناك خيارين يمكنكم من خلالهما إعادة لجنة خدمة المنطقة إلى المسار الصحيح. وإذا كانت لجنة خدمة المنطقة تحاول أن تخدم الكثير من المجموعات وكانت اجتماعات اللجنة مزدهمة حتى أنهم لا يستطيعون أن يمنحوا معظم المندوبين الفرصة في المشاركة، فإن الوقت سيكون قد حان للتفكير في تقسيم المنطقة. ويتحدث الفصل التالي في هذا الكتيب عن عملية تقسيم لجنة خدمة المنطقة من البداية إلى النهاية.

تذكر على الرغم من ذلك أن "مجموعات كثيرة جدا تبقى مصطلحا نسبيا. فالاجتماعات التي تدار بشكل ضعيف، بصرف النظر عن عدد المشاركين فيها، تبدو دائما "كبيرة جدا". إن لجنة خدمة المنطقة التي تخدم مجموعات كثيرة يمكن أن لا تحتاج لأكثر من مجرد قيادة تخطط لجعل اجتماعاتها تسير بانتظام بما يسمح بمشاركة كاملة من قبل جميع أعضاء اللجنة. إن مراجعة المواد في هذا الدليل - خاصة في هذا الفصل، والفصل الأول على المفاهيم الاثني عشرة والقواعد القصيرة الأمد للطلبات التي تظهر في نهاية هذا الدليل تقريبا - يمكنها أن تحدد تركيز رئيس لجنة خدمة المنطقة على المحتوى والعملية المناسبة لاجتماعات لجنة المنطقة، مما يساعد الرئيس على قيادة اجتماعات أكثر فعالية. هناك مجموعة متنوعة من كتب أخرى عن إدارة الاجتماعات متوفرة لدى الكثير من المكتبات العامة ومحلات بيع الكتب يمكن أن يطلع عليها.

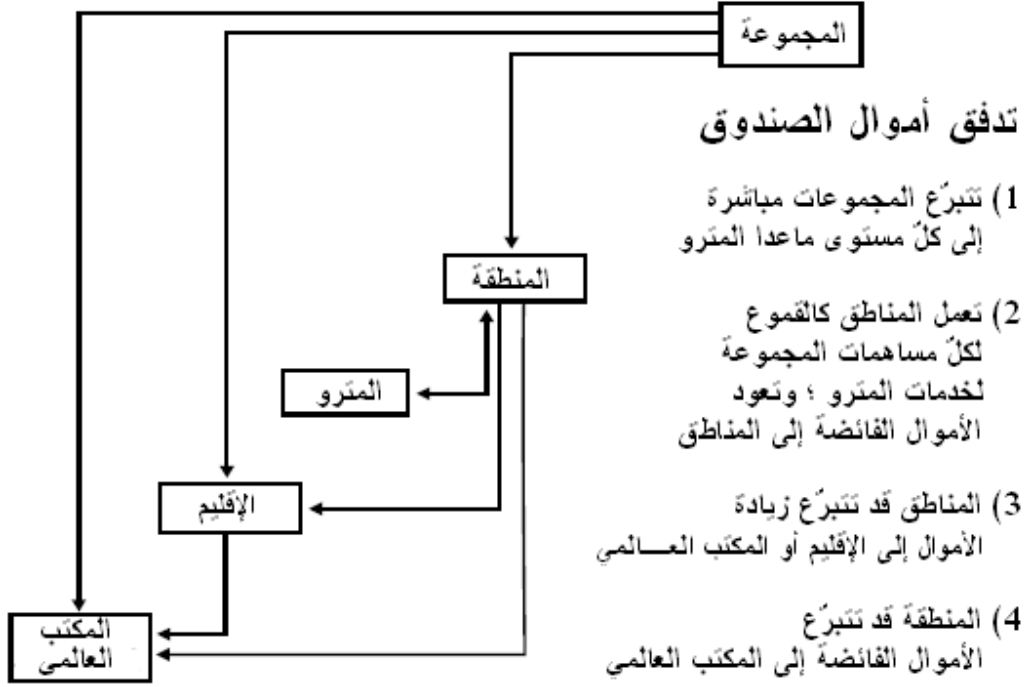
إذا لم يدرك أعضاء الزمالة المحليين نوع العمل المنفذ من قبل لجنة المنطقة، فإنه بإمكان مسؤولي المنطقة أن يطلبوا تنظيم ورشة عمل. مثل هذه الورش التي تدار بشكل فعال يمكن أن تقدم مجموعات وأعضاء بخيارات للخدمة كانوا غير مدركين لها من قبل وتشغل اهتماماتهم بأن يصبحوا جزءا من تلك الخدمات.

إذا لم تكن لجنة المنطقة تقدم في الوقت الحاضر خدمات تلبي الاحتياجات الحقيقية للأعضاء أو المجموعات المحلية، فإن مثل تلك الورشة يمكن أن تعمل كمجموعة مؤلفة من منتدى مفتوح وجلسة مفعمة بالأفكار المفاجئة، وإن الاستفادة والاستنتاج من تجارب وبصيرة كل واحد منهم بان يشترك في المناقشة، مثل المنتدى، يمكن أن يحدد النواقص في الخدمات الحالية

ويطور التوجيهات نحو الخدمات المستقبلية التي توجه احتياجات مجتمع الزمالة المحلي نحو الأفضل. بعض مجموعات الزمالة سوف لن تكون مهتمة في المشاركة في خدمة المنطقة، ولا تكثر في كيف أنهم يمكن أن يكونوا فعالين وجاذبين للآخرين. يمكن أن تشعر هذه المجموعات بأن أعضاءهم الخبراء يمكنهم أكثر من مجرد أن يقوموا بدعم اجتماعات التعافي فقط. إنه من الصحيح أن مجموعات الزمالة مسؤولة عن دعم خدمات الزمالة، ولكنهم قبل ذلك مسؤولين عن إدارة اجتماعات الزمالة. إن تقليدنا الخاص باستقلالية المجموعة يمنحهم الحق في الحكم لأنفسهم فيما إذا كانوا قادرين أو راغبين في تقديم الدعم إلى لجنة المنطقة أم لا. وبغض النظر عما قرروه في ذلك. فإن من مسؤولية خدمة المنطقة أن تخدم جميع المجموعات في منطقة الخدمة الخاصة بها بصرف النظر عما إذا تم اختيار مجموعة خاصة للمشاركة في عمل اللجنة أم لا.

## ميزانية المنطقة

تساعد الميزانية لجنة المنطقة في أن تدير الأموال التي تتلقاها بشكل أفضل. وإن العملية الأساسية في تطوير ميزانية لجنة المنطقة هي عملية بسيطة. ومن أجل راحتكم تم عمل بيان ميزانية ضمناها في دليل أمين الصندوق ومتوفر لدى مكتب الخدمة العالمي. ويقوم المسؤولون الإداريون ورؤساء اللجان الفرعية كل ثلاثة أشهر أو كل سنة بتقديم خططهم لفترة العمل القادمة مع تقديرات كم سيكلف ذلك العمل. وبمقارنة خطط العمل المقررة والنفقات مع تقارير الدخل الواردة من فترة العمل الأخيرة، سوف يكون أمام لجنة المنطقة فكرة جيدة عن كيف يكون اقتراح الميزانية مرنا ويمكنهم أن يصوتوا على أن يتبنوها أو يبدلونها. تقوم مجموعات المدمنين المجهولين بدعم المنطقة والخدمة الإقليمية والعالمية بطريقة مباشرة من الأموال المتبقية بعد تغطية نفقاتهم الخاصة. ونشجع لجان المناطق، بعد تخصيص الأموال لتغطية نفقاتهم المقررة، على فعل نفس الشيء مع الأموال الفائضة بإنفاقها على مستويات بنية الخدمة الأخرى.



## الاعتبارات المالية الأخرى

تقوم لجان المنطقة بتوكيل أمناء الصناديق بمسؤولية إدارة جميع أموال لجنة خدمة المنطقة. عندما يحتاج المسؤولون أو رؤساء اللجنة الفرعية إلى المال لمشروع مقرر، فإنهم يطلبون من أمين الصندوق أن يكتب لهم شيكا حتى يوقع من قبل مسؤول لجنة خدمة المنطقة. ويمكن إتباع نفس الإجراءات العامة من قبل لجان المنطقة التي لا تقوم بوضع ميزانيات فعلية أو سنوية، وما عدا ذلك يجب أن يتم تقديم اقتراحات بوضع الصرف الخاص من قبل المسؤولين واللجان الفرعية للجنة المنطقة كاملة قبل أن يتم سحب الأموال من الخزينة ومن ثم يقوم المسؤول أو رئيس اللجنة الفرعية بتحويل الإيصالات الخاصة بالنفقات إلى الخزينة مع الأموال المتبقية من الدفعات المقدمة. وإذا در المشروع عائدات ما، يتم تحويل تلك العائدات إلى الخزينة من أجل إيداعها في الصندوق العام. فصندوق عام واحد يساعد على ضمان أن لجنة المنطقة قادرة على الحفاظ على المسؤولية النهائية لأنشطة لجانها الفرعية. كما أنها تزيل الحاجة لكل لجنة فرعية من أجل مضاعفة عمل أمين الصندوق.

تصارع معظم المناطق مع مسألة جمع المال مقابل مساهمات المجموعة في دعم عملهم. أما الأنشطة التي تخطط لها عادة اللجان الفرعية فتبدو مشاريعها باللون الأسود (على عكس من أن تبدو باللون الأحمر) وبالتالي تتم تغطية نفقاتها. ونتيجة لذلك، معظم الأنشطة تؤدي إلى بقاء أموال فائضة. إن الوقت والطاقة الذين يدخلون في وضع الأنشطة يعزوها أعضاء الزمالة



إلى الروح في تقليدنا السابع. لذلك فإن إيداع الأموال الفائضة الناتجة عن تلك الأنشطة في الصندوق العام للجنة المنطقة أمر غير ملائم. ولكن الغرض الرئيسي من عمل المنطقة هو الترويج عن الوحدة داخل مجتمع زمالة المدمنين المجهولين وليس بالتحديد جمع الأموال للجنة المنطقة.

بعض لجان خدمة المنطقة تأتي لتعتمد إلى حد كبير على الدخل الفائض على الأنشطة. وهذه اللجان تميل في بعض الأحيان لتجاهل الاحتياجات الملحة للمجموعات. واللجنة التي تجد نفسها في مثل هذا الموقف يجب أن تسأل نفسها فيما إذا أصبحت وكالة لجمع المال أكثر من كونها مجموعة من الخدم الذين نثق بهم المكرسين وقتهم لتوصيل خدمات زمالة المدمنين المجهولين. وحالما تسأل نفسها هذا السؤال وتبدأ اللجنة في عمل تقييم نزيه لأنشطتها، فإنه سيكون بإمكانها أن تصح مسارها وتعود إلى عملها.

## الاجتماع الشهري

يعتبر الاجتماع الشهري للجنة خدمة المنطقة، الذي يفتح لأي عضو في الزمالة، الحدث الذي فيه يتم التركيز على عمل اللجان الفرعية وحسن أداء المجموعات. وقبل بدء الاجتماع، يقوم أحد المسؤولين الإداريين بتوجيه المندوبين الجدد لخدمة المجموعة. ومن ثم يقدم المسؤولون ورؤساء اللجان الفرعية ومندوبو خدمة المجموعات تقاريرهم عما حدث منذ أن اجتمعت اللجنة لآخر مرة. إن الجلسة المشتركة تمنح جميع المشاركين فرصة المشاركة في مناقشة مفتوحة لمشكلات المجموعة وقضايا لجنة المنطقة التي تثيرها التقارير. وبعد الجلسة المشتركة، تكون اللجنة جاهزة للمضي قدما في الأعمال ودراسة الأمور المتعلقة بعمل مسؤوليها ولجانها الفرعية. إن نموذج جدول الأعمال الذي يظهر في نهاية هذا الفصل يمكن أن يستخدم من قبل لجان المناطق كأداة لتنظيم الاجتماع الشهري. كما أن قواعد الترتيب التي تظهر في نهاية هذا الدليل يمكن أن تساعد في معاملة عمل اللجنة بطريقة مرتبة.

## الجلسة المشتركة

يوجد نوعين من جداول العمل بالنسبة للجلسة المشتركة : مشكلات تأتي من مندوبي خدمة المجموعات والمسؤولين الإداريين ورؤساء اللجان الفرعية. وبعد تقديم كل تقرير، يمكن لأي شخص في لجنة المنطقة - بما فيهم الشخص الذي قدم التقرير - أن يطلب من رئيس اللجنة أن يقدم موضوعا معيناً على جدول عمل الجلسة المشتركة.

## مشاكل المجموعة :

نشجع المجموعات على إيجاد حلول لمشكلاتهم الخاصة وللتحديات التي يواجهونها وسوف يجدوا تلك الحلول في معظم الأحيان. ولكن في بعض الأحيان، تواجه المجموعة مشكلة يكون حلها فوق طاقة أي من أعضائها. وعندما يحدث ذلك، يمكن للمجموعات أن ترسل مندوبيها لحضور الجلسة المشتركة للجان المنطقة مع طلب تقديم المساعدة. تأتي مثل هذه المساعدة على شكل تبادل تجارب تلك المجموعات في التعامل مع نفس النوع من المشكلات. وبما أن مجموعات زمالة المدمنين المجهولين تعتمد بكاملها على ذاتها فإنه من النادر أن يستطيع اقتراح لجنة المنطقة أن يتعامل مع مشكلة المجموعة في أي طريقة مناسبة وعلى أي حال. إن المشاركة في تقديم الخبرات والتجارب من قبل أعضاء لجنة أخرى في حل قضايا مشابهة يمكن أن يقدم المعلومات إلى مندوب خدمة المجموعة فيما ينقصهم لحل المشكلة التي تواجه المجموعة.

## قضايا لجنة المنطقة :

إن الجلسة المشتركة هي الوقت الذي تستطيع فيه لجنة المنطقة أن تركز على القضايا بدلا من الاقتراحات. وعلى الرغم من أن قواعد اللباقة العامة موجودة، إلا أن قواعد النظام غير موجودة فالجلسة المشتركة هي الوقت غير الرسمي الذي تناقش فيه الأفكار بحرية تامة الأفكار التي تساعد اللجنة على أن تكون أكثر فاعلية في تحقيق غرضها. كثير من لجان المناطق الذين يعملون بموجب المفهوم السادس للزمالة يستعملون الجلسة المشتركة بطريقة أفضل لتحسين إدراكهم الجماعي للعمل في المنطقة قبل اتخاذ القرارات. إن المفهوم السادس للخدمة يتحدث عن ضمير المجموعة على أنه "وسيلة روحية من خلالها ندعو إليها المحب أن تكون قراراتنا توافق إرادته" كما أن هذا المفهوم يميز الوازع الروحاني لضمير المجموعة عن آلية اتخاذ القرارات. فربما لا يوجد مكان يكون فيه التمييز أكثر دلالة مما هو عليه في الجلسات المشتركة. ففي الجلسات المشتركة، ينتشور المساهمون في اللجنة الفرعية مع ضمائرهم الفردية - وكذلك القوة الإلهية وبالتالي يتشاركون في الرؤية إلى تطوير التوجيه الجماعي للجنة. في الجزء الخاص بالعمل من الاجتماع، يحاول نفس المساهمين أن يعبروا عن ضمير المجموعة في نفس نموذج الاقتراحات والأصوات. ولكن لا يمكن أن تكون اقتراحات اللجنة تعبيراً مؤثراً للأحداث الروحانية للزمالة دون التبادل الحر اللازم لتطوير ضمير المجموعة الذي حدث أولاً. وقد تم تصميم الجلسة المشتركة بشكل خاص لتسهيل عملية تطوير ضمير المجموعة.

دعنا نقول أن تقرير اللجنة الفرعية الخاصة بالمعلومات العامة قد اقترح بشكل عام الحاجة بأن نكون أكثر نشاطا في الوصول إلى المهنيين في معالجة الإدمان على المخدرات في المنطقة. فخلال الجلسة المشتركة، هناك مجموعة متنوعة من القضايا المتعلقة باقتراح المعلومات العامة يمكن أن تناقش : ما هو الفرق بين عمل المعلومات العامة النشطة والترويج الكامل عن زمالة المدمنين المجهولين ؟ إلى أي مدى يشابه التعاون مع الجمعية المهنية الموافقة على الجهات الخارجية ؟ وإذا كان الأمر كذلك أين تريد المنطقة أن تصرف نقودا أكثر، أو هل يوجد مشاريع أخرى أكثر استحقاقا وتستوجب الانتباه الفوري ؟ لا تحركات ولا طلب أسئلة ولا استفسارات إنما فقط تبادل حر للأفكار بين الخدم الذين نثق بهم في الزمالة الذين يولد فهما أوسع للتوجيهات التي يمكن أن تحرك بها خدمات المنطقة.

إن الجلسة المشتركة هي أفضل زمان للأعضاء حتى يمارسوا فيه المفهومين التاسع والعاشر للزمالة. حيث يذكرنا هذين المفهومين بأن لجاننا مسؤولين عن الاستماع إلى جميع أصوات المشاركين باحترام وأن جميع الأعضاء لهم الحق بان نسمح لهم. يمكن أن يتم التعبير عن رأي الأقلية بخصوص عمل اللجنة بحرية وبوضوح إلى الجلسة المشتركة. وأن المشكلات التي تستدعي الإنصاف في مشكلة شخصية من جهة عضو لجنة ما يمكن أن تعرض على الملأ في جو مفتوح وداعم.

## لجان المناطق في المجتمعات الريفية

في كثير من القرى الريفية، حتى بعد سنوات كثيرة من الوجود، لم يتم تشكيل سوى مجموعة واحدة أو مجموعتين. إن المسافات بين تلك القرى والعدد القليل نسبيا المتوفر من الأعضاء من أجل الخدمة يمكن أن يجعل أمر غير محلي بالنسبة للجنة منطقة ريفية بأن تدير أية خدمات عامة لمجموعاتها. إن من المعتاد بشكل أكثر في المناطق الريفية بالنسبة للمجموعات الفردية أن يديروا بأنفسهم الخدمات المباشرة الموجودة في كل مجتمع وعندما يكون لدى المجموعة اجتماع عمل، يناقش أعضاؤها اجتماع التعافي في المجموعة إضافة إلى جهودهم الجماعية في تسهيل عمل الخطوة الثانية عشرة في المنطقة، كما يمكن أن يكون للمجموعة صندوق بريد للتسهيل على الناس عملية الاتصال بالزمالة. كما يمكن للمجموعة أن تفتح خط الهاتف الخاص على آلة الرد الآلي وتقدم من خلالها معلومات مسجلة عن اجتماع الزمالة المحلي. ويمكن أن يتولى عضو واحد مسؤولية طلب كتيب الزمالة الخاصة بالمجموعة مباشرة من مكتب الخدمة العالمي. ويمكن أن تقرر المجموعة بالكامل أن تجتمع في يوم وتوزع منشورات الزمالة في البلدة أو القرية. كما أن اتصالات المجموعة المنتظمة مع حكام

المناطق والعمل الاجتماعيين والأطباء أو مراكز الصحة ومع مدراء المدارس يمكن أن يساعد أصدقاء الزمالة في توجيه الأعضاء الجدد على اجتماع المجموعة.

وفي بعض المناطق الريفية، تستجمع المجموعات قواها لتشكيل مجالس تعاونية ويمكن أن يجتمع مندوبو المجموعات ضمن حدود قدرها 50 كم في مكان ما كل شهر لتنسيق اجتماعات المستشفيات والمصحات وبرامج الاتصال بالجمعيات والأنشطة الاجتماعية والخطوط الهاتفية العامة. وإذا كان سفر مندوب خدمة المجموعة إلى اجتماعات لجنة المنطقة يشكل عبئا عليه، أي لمسافة أكثر من 100 كم، فإنه يمكن لهم أن يختاروا أحد أعضائهم ليحكم في المجالس التعاونية الشهرية بالتناوب فيما بينهم.

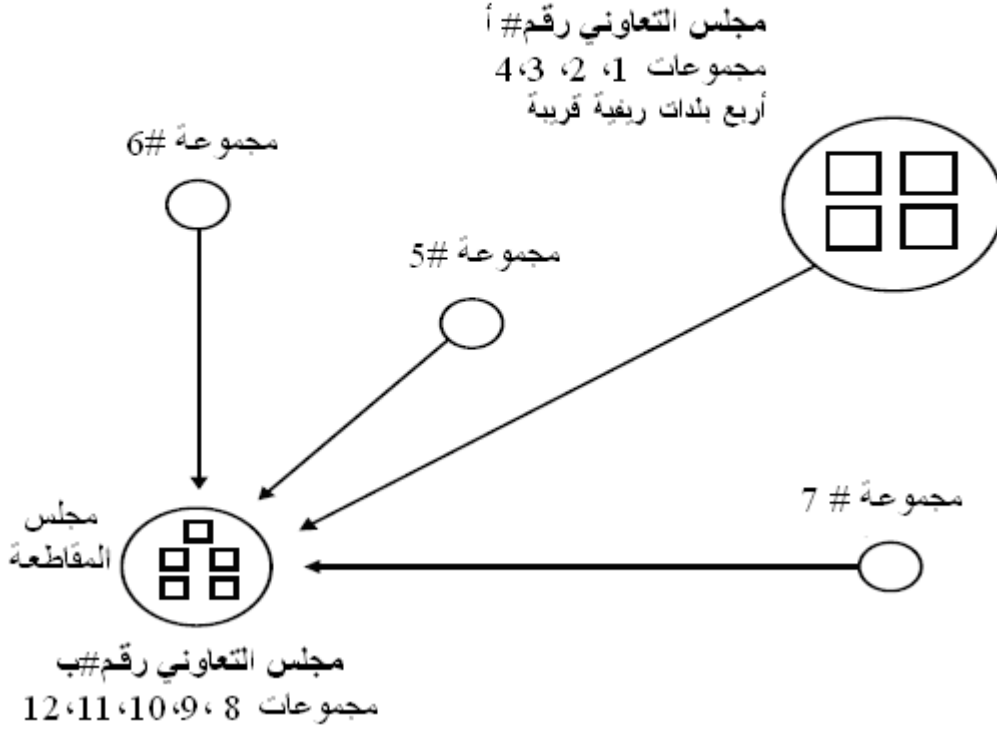
يبين المخطط التالي مثل هذه المنطقة. فالمجموعات الشمال غربية الأربعة وقد شكلت المجلس التعاوني رقم (أ) لتدير الخط الهاتفي وتنسق لجنة المستشفيات والمهمات الأسبوعية في مزرعة عمل البلدة المجاورة. ويهتم مندوبي خدمة المجموعة الأربعة في المجلس التعاوني رقم (أ) بحضور الاجتماعات الشهرية للجنة المنطقة. أما المجموعات المكونة من مقاعد خمس بلدات في الجنوب الشرقي فقد شكلت المجلس التعاوني رقم (ب) لإدارة خدمات زمالة المدمنين المجهولين في تلك المدينة الصغيرة. ويحضر المندوبين الخدمة من المجلس التعاوني رقم (ب) اجتماعات لجنة خدمة المنطقة التي يستضيفونها.

أما اجتماعات لجنة المنطقة الريفية فعلى الأغلب تصبح جلسة مشتركة في معظم الأحيان. يناقش مندوبي خدمة المجموعة تطور عمل مجموعتهم مع مجموعة أخرى ويقدمون حلولاً للمشكلات التي تواجه كلا منها. بعض المناطق الريفية تقوم بأعمال مشتركة - ترفيه،

اجتماعات متحدثين - ورش عمل - وذلك لتعزيز الوحدة

وتقوم لجان فردية كثيرة بتعيين أعضاء للاتصال بهم في مجالات خاصة من الخدمة يكون عملهم تجميع المعلومات من المستشفيات والمصحات والمعلومات العامة أو خطوط الهاتف وتقديمها لمجموعات أخرى لاستعمالها من قبلهم. إن أعمال لجنة المنطقة القروية بسيطة ولكن القوة المحصلة من الوحدة التي يقدمونها تعتبر هامة بقدر أهميتها في محيط المدن ونواحيها.

## المنطقة الريفية مع المجالس التعاونية



### أيام التعليم - ورش العمل

تعتبر أيام التعليم وورش العمل التي هي تحت إشراف اللجان الفرعية بالمنطقة وسائل قيمة لزيادة إدراك أعضاء المنطقة عن العمل الذي تتولاه لجنة المنطقة. وبالنسبة لمعظم مجالات الخدمة - المستشفيات والمصحات والمعلومات العامة وخطوط الهاتف الخ يوجد وصف كامل لكيفية إجراء أيام التعليم وورش العمل المحلية وذلك في كتيبات الخدمة. هناك الكثير من لجان المناطق تقوم بعمل ورش عمل نموذجية عن التقاليد الإثني عشرة والمفاهيم الإثني عشرة أيضا لخدمة الزمالة والتوجيه وبقية المواضيع الأخرى. وإذا كانت الخبرة قليلة في موضوع أو مجال ما في منطقتكم، فبإمكانكم العمل مع اللجنة الإقليمية لتنظيم ورشة عمل لمساعدتكم في زيادة استيعاب ذلك الفرع من الخدمة في منطقتكم.

يمكن أن تساعد ورش عمل الخدمة في المجموعة الخدم الموثوق بهم في المجموعات المحلية بان يركزوا على هدفهم الأساسي والوسائل المتوفرة أمامهم لتحقيق ذلك الهدف. وتبدأ بعض تلك الورش عملها بأعضاء من لجنة المنطقة يشاركون في خبرتهم في مختلف مواقع الخدمة في المجموعة مستعملين الفصل الخاص بمجموعة زمالة المدمنين المجهولين من الكتيب دليل الخدمات المحلية كمرجع لهم. ومن ثم تستطيع ورشة العمل أن تفتح للمناقشة أو الأسئلة المطروحة من الحضور. البعض الآخر يتجه إلى مجموعات صغيرة لمراجعة المواضيع

المختلفة المتعلقة بخدمات المجموعة - نماذج الاجتماع، على سبيل المثال، والعلاقات مع المجتمع أو اجتماعات عمل المجموعة. ولكن ورش عمل خدمة المجموعة تعتبر طريقة مباشرة لأعضاء لجنة المنطقة للمشاركة في تجاربهم مع المجموعات التي يخدمونها.

## تشكيل لجان مناطق جديدة

كلما تطورت زمالة المدمنين المجهولين، كلما شكلت مجموعات جديدة في كل سنة لا تكون فيها بنية لخدمة المنطقة. وتكون الأولوية في تلك المجموعات هي إيقاف المجموعة على أرجلها وتطوير الاجتماعات المستقرة ففي المجتمعات الأكبر حجماً، نجد أن المجموعة المستقرة غالباً ما ينشأ عنها مجموعات جديدة واجتماعات جديدة. وعند نقطة محددة، تبدأ تلك المجموعات تفكر بإيجاد لجنة عمومية لهم - وهي ما نسميه بلجنة خدمة المنطقة - وذلك لخدمة احتياجاتهم المتبادلة وجعلها أسهل لتوفير الجهود في الوصول إلى الزمالة. إن المجموعات التي تدرس تشكيل لجنة منطقة جديدة يمكن أن تستفيد من خبرة لجنة خدمتهم الإقليمية أو في حال عدم وجودها يمكن أن تستفيد من مكتب الخدمة العالمي. وتحاول بعض لجان المناطق الجديدة أن تبدأ بكل ذلك في آن واحد لمجموعة كاملة من المسؤولين الإداريين واللجان الفرعية والاجتماعات الشهرية ومركز الخدمة المحلي. ويمكن للجان المناطق التي تحاول القيام بذلك أن تصل إلى خيبة أمل في هذا المجال. تذكر، الأمور أولاً بأول.

تشكل لجان المنطقة أولاً من أجل تقوية المجموعات التي تشكلها. وقيل أن تبدأ لجنة المنطقة بخدمة الزمالة فإن المجموعات التي شكلتها تلك المنطقة يجب أن تكون راسخة، فلجنة المنطقة التي بدأت للتو رحلة خدمتها يمكن أن توجد أولاً كهيئة تكون فيها المجموعات قادرة على مشاركة القوى والحلول مع بعضها بعضاً.

يمكن للجنة المنطقة الجديدة أن تفكر بالتركيز على مقدار معتبر من انتباهها على دراسة التقاليد الإثني عشرة والمفاهيم الإثني عشرة لخدمة زمالة المدمنين المجهولين. فلجنة المنطقة التي تعنتي وتهتم بوضع أساسات راسخة قبل محاولة إنشاء حتى مجرد خدمة بسيطة سوف لن تتأسف على الوقت الذي تمضيه في سبيل ذلك.

وحالما تكون لجنة المنطقة الجديدة قد وصفت نموذجاً أو طريقة لتسهيل الاتصال بين المجموعات ونشر الوعي بين أعضائها بخصوص المبادئ التي تقف وراء خدمة الزمالة، سوف تكون جاهزة للبدء بتقديم خدمات مباشرة بسيطة إلى المجموعات والمجتمع. إن التجمعات في الزمالة ومنديات التعلم واجتماعات التحدث التعاونية والحفلات الراقصة والنزهات وما شابه ذلك، تتطلب حداً أدنى من التنظيم يمكن المضي من خلاله في زيادة الوحدة بين المجموعات في المنطقة. إن قوائم وملصقات الاجتماعات الموزعة في الزمالة

يمكن أن تساعد بطريقة مباشرة مدمنين أكثر على حضور عدد أكبر من الاجتماعات. كما أن الخدمات المباشرة لا تحتاج لتكون كبيرة ومعقدة ومكلفة حتى تكون فعالة ومؤثرة في الترويج عن الوحدة وحمل رسالة التعافي. وعلى لجان المناطق الجديدة أن تعمل بشكل جيد حتى تبدأ بمشاريع بسيطة. هناك بعض الأشياء الأخرى التي يجب على لجنة المنطقة الجديدة أن تضع نصب أعينها سواء أثناء فترة تشكيلها الأولي وخلال السنوات القليلة الأولى من عملها. الأمر الأول هو الحاجة للمشاركة في حمل العمل وضمان أنه لا يوجد شخص واحد يكون عليه عبء العمل بمفرده. سوف لن يكون جميع أعضاء الزمالة في المنطقة مهتمين في خدمة لجنة المنطقة، بل معظمهم في حقيقة الأمر سيكون مقتنعاً في تحقيق التزامهم الأولي تجاه مجموعاتهم، وترك لجنة خدمة المنطقة للآخرين. ولكن هؤلاء المشاركين في لجنة المنطقة يجب عليهم أن يدركوا أن عمل اللجنة مقسم بالتساوي بينهم. فاللجنة المدعومة مباشرة من عضو واحد عرضة للسقوط في حال بدأ ذلك العضو يعاني من "العبء على الخادم الموثوق به" أو أصبح غائباً لأي سبب آخر وإذا كان هناك بعض الأعضاء فقط مشاركين في أعمال لجنة المنطقة، فيجب عليهم أن يفكروا بالحفاظ على حمل عمل خفيف بدلاً من زيادة أعبائهم. أما الاعتبار الثاني أما لجان المناطق الجديدة فهو فكرة إيجاد التزام الاجتماع بانتظام - ولو مرة في الشهر. إن أمكن. وسوف يشغل معظم اللجان الجديدة أنفسهم في بداية الأمر بتطوير وسائل دعم المجموعات ودراسة تقاليد ومفاهيم زمالة المدمنين المجهولين في الخدمة. وتتطلب هذه البنود الموضوعية على جدول الأعمال اهتماماً منظماً ومركزاً عندما تضع لجنة المنطقة أساساتها. فالالتزام بالاجتماع بشكل منتظم، منذ البدء، يساعد في الحفاظ على تلك الحاجة. أخيراً، سوف تستفيد لجنة المنطقة الجديدة إلى حد كبير من الاتصال المستمر مع لجنة خدمتها الإقليمية ومع لجان المناطق المجاورة وبعض الحالات مع المجموعات ولجان الخدمة في البلدان المجاورة. فالأمر يوجب على المدمنين أن لا يقوموا بذلك بمفردهم، بل بإمكان لجان المناطق أن تستفيد بشكل كبير من المشاركة في التجربة والقوة المشتركة وأمل أولئك الذين مضوا في ذلك قبلهم. لا ينبغي على أي منا القيام بذلك بمفرده أبداً.

## عينة من جدول أعمال لجنة المنطقة

إن جدول الأعمال النموذجي لاجتماع لجنة المنطقة يبدو على الأغلب شيئاً ما مثل هذا. تقوم اللجنة بملئه في كل شهر بمواضيع خاصة تحت كل عنوان.

### الطلب

- قراءة دعاء.
- قراءة التقاليد الإثني عشرة أو المفاهيم الإثني عشرة لخدمة الزمالة.
- قراءة أسماء الحضور بصوت مرتفع.
- تمييز المجموعات الجديدة.
- اعتماد وقائع اجتماع الشهر الماضي (مع عمل الأصناف أو التصحيحات).

### التقارير

- تقارير المسؤولين الإداريين.
- تقارير المجموعات.
- تقارير اللجنة الخاصة.
- تقارير اللجنة الفرعية.

### الجلسة المشتركة

مناقشة عامة لاهتمامات المجموعة والقضايا التي تثيرها التقارير.

### الأعمال القديمة

وضع الاقتراحات في الترتيب بخصوص اتخاذ الإجراءات المتعلقة بالأعمال المتبقية من اجتماعات سابقة. (بعض المناطق تعقد انتخابات الخدم الموثوق بهم خلال هذا الجزء من جدول الأعمال).

وضع الاقتراحات في الترتيب بخصوص الأعمال الجديدة بالنسبة لهذه اللجنة.

الإعلانات/ التأجيل