

المبادئ والقيادة في خدمات زمالة المدمنين المجهولين

مفهومنا الرابع يذكرنا أننا بحاجة إلى قادة فعالين في نظامنا الخدمي لكي نساند مجموعتنا بصورة أفضل. لأننا شاهدنا كل هذا النجاح في نمونا كزمالة، قد يبدو لنا في بعض الأحيان أن معظم الجهود الخاص بالزمالة قد تم انجازه بالفعل. أنه ليس دائما واضحا عندما تفتح أبواب اجتماعاتنا ما هو الشيء الإضافي الذي يمكننا عمله لنتقدم بهدفنا الرئيسي. حقيقة الأمر أن كل خدماتنا في حاجة إلى سيل منتظم ودائم من المواهب والابداع والنية من أعضائنا لكي نستمر في مساعدة مجموعتنا علي حمل رسالة زمالة المدمنين المجهولين. حملات العلاقات العامة، الاجتماعات داخل المؤسسات، خطوط الهاتف، جداول الاجتماعات ومواقع شبكة المعلومات الدولية هي فقط جزء من الخدمات الكثيرة التي تساند المجموعات. للقيام بمثل هذه المهام نحن بحاجة إلى قادة وإلى أنظمة تساند مجهودات الآخرين وتوفر لهم الإرشاد. القادة الأكثر فاعلية في خدمات الزمالة يشجعون الأعضاء الآخرين علي المشاركة وكذلك يبحثون عن طرق لتحسين الخدمات الموجودة وإيجاد أساليب جديدة وخلقها تساعد علي نشر رسالة المدمنين المجهولين.

" العمل مع الآخرين هو فقط بداية العمل الخدمي. خدمات الزمالة تسمح لنا بأن نمضي الكثير من وقتنا في المساندة المباشرة للمدمنين الذين لا يزالون يعانون وفي نفس الوقت للتأكد أن الزمالة ذاتها تبقى علي قيد الحياة. بهذه الطريقة نحتفظ بما لدينا بتقديمه للآخرين".

جذب وتشجيع القادة:

إن نجاحنا في الوصول للمدمنين الذين لا يزالون يعانون تعتمد بالكامل علي الأعضاء الذين يتقدمون لأعمال الخدمة ويحرصون علي المشاركة. قيل أن 10% من الناس يقومون ب 90% من العمل في زمالة المدمنين المجهولين. ولكننا نؤمن أن باستطاعتنا تغيير هذه النسب وجذب أعضاء أكثر كي يشاركونا. برنامجنا للتعافي ينادينا جميعا لحمل الرسالة للمدمنين الذين لا يزالون يعانون. ملهون بالصحة الروحية ونعمة التعافي التي منحنا إياها، نستطيع أن نري فرصة الخدمة باعتبارها شرف ومسؤولية في آن واحد. يأتي الأعضاء للخدمة في الزمالة بخلفيات ومهارات متنوعة قد تكون مفيدة في مجهوداتنا. أخذين ذلك في الاعتبار عندما نختار قادة يجب أن نركز بصفة أساسية علي صفات القيادة المستندة إلي مبادئنا مثل النواضع، المصادقية وكذلك التواصل والمهارات التنظيمية. في حين أن هناك أساليب متعددة للقيادة، لكن الأسلوب الذي ينفعا أكثر من غيره يعتمد علي المبادئ الروحية التي نجدها في خطواتنا وتقاليدينا ومفاهيمنا.

عندما نخدم ونقود أخذين هذه المبادئ في الاعتبار فنجعل بذلك الخدمة أكثر جاذبية لكل الأعضاء. في بعض الأحيان قد تكون كياناتنا الخدمية غير منظمة وضاعطة. الأعضاء الذين يأخذون مواقع خدمية أو يحضرون اجتماع للجنة لمعرفة ما هي الخدمة قد يغادروا وهم متضايقون وبعيدون كل البعد عن الروحانيات. لدينا مسؤولية جماعية في المساعدة علي خلق جو من التعافي في مجالسنا الخدمية حيث يشعر الناس بالترحاب وبأننا نشجعهم علي النمو. في مثل هذا المناخ من المرجح أن يشعر خدمنا المؤتمنون بأنهم أكثر فاعلية ونتاجية وبذلك تنمو مجالسنا الخدمية لتصبح أقوى. عندما نضع اختلافاتنا الشخصية جانبا ونعمل سويا علي تنمية الصفات الجيدة التي يتمتع بها أعضاؤنا الذين لديهم نية الخدمة، فتصبح بذلك مناطقتنا وأقاليمنا ولجاننا الفرعية أرض خصبة للزراعة والنمو.

أن يكون لدينا قادة يتبنون هذه المبادئ سوف يساعدنا إلي مدي بعيد في زراعة قادة جدد آخرين بين خدمنا المؤمنين. مثل هذه العملية لن تفيد فقط الذين يبرهنون علي أنهم يتمتعون بصفات قيادية طبيعية ولكنها ستفيد أيضا أي عضو لديه نية الخدمة. عندما نجد أنفسنا أمام إجراءات وسياسات معقدة أو أمام مداولات برلمانية معقدة لانتتهي فان الحلول البسيطة مثل تنظيم اجتماع دراسة مفهوم أو تقليد قبل اجتماع العمل أو تنظيم أيام تعليمية عن الخدمة قد تساعد في رفع المعرفة والدراية والوعي بمبادئنا الإرشادية. بمناقشة هذه المبادئ سويا يمكن لخدمنا المؤتمنون أن يعملوا علي التوصل إلي فهم مشترك عن كيفية تطبيق هذه المبادئ في البيئة الخدمية. هذا سوف يساعدنا علي تفادي الكثير من التحديات المعتادة والمألوفة في مجهوداتنا الخدمية. بيئة ترحب بالأعضاء سوف تساعدنا علي أن يساهموا بما يستطيعون فضلا عن اعطائهم الانطباع أنهم تحت ضغط شديد أو أنهم غير مؤهلين. عندما يتقلد خدمنا المؤتمنون الذين يتمتعون بمعرفة عملية في تطبيق مبادئنا الإرشادية مناصب قيادية فغالبا ما نجد أنفسنا نبتعد عن ثقافة الخطوط الإرشادية الصارمة والجدال إلي ثقافة المناقشات المفتوحة والتعاون والتضمين والتوصل إلي الاجماع في اتخاذ قراراتنا.

صفات القادة الفعالين:

القيادة الفعالة يمكن أن تساعدنا علي توفير جودة أعلى في خدمات الزمالة. ربما يكون أهم دور بالنسبة لقائد فعال أن يكون قدوة في تطبيق مبادئنا. قادتنا بيرهنون علي تواضعهم وذلك مثلا باتباع توجيه ضمير المجموعة كما ينادي به تقليدنا الثاني. يتحلون بالمصداقية ويكونوا علي استعداد للمساواة كما ينادي بها مفهومنا الخامس والثامن عندما يبقونا علي علم فيما يتعلق بالمهام المسندة اليهم. بيرهنون علي مصداقيتهم وعلي تمسكهم بمبدأ الجهولية الذي ينادي به تقليدنا الثاني عشر عندما يواظبون علي تطبيق مبادئنا بغض النظر عن الظروف.

بالإضافة إلي كونهم قدوة في تطبيق مبادئنا يجب أن يكون قادتنا قادرين علي أن ينجزوا بدقة بعض المهام المحددة؛ علي سبيل المثال تسهيل المناقشات في اجتماعات العمل. حينما يتسم قادتنا بمثل هذه المهارة في التسهيل فيمكن أن تحظى مناقشات مجالسنا الخدمية بالصراحة والوضوح فتسمح للجميع بالمشاركة وتسمع جميع وجهات النظر كما ينادي به مفهومنا السابع والتاسع. يجب علي قادتنا أن يكون لديهم القدرة علي تشجيع كل المشاركين علي التعبير عما يشغلهم وفي نفس الوقت القدرة علي البقاء مركزين وعلي المضي قدما. في هذه الحالة تكون قراراتنا معبرة حقا عن ضمير المجموعة كما ينادي به تقليدنا الثاني ومفهومنا السادس.

صفة أخرى أساسية من صفات القيادة هي المقدرة علي توصيل المعلومات بفاعلية بين متلقين متنوعين أو مختلفين. كما ينص مفهومنا الثامن أن " هيكلنا الخدمي يعتمد علي مصداقية وفاعلية اتصالاتنا" فإن ممثلي خدمة المجموعات وأعضاء اللجان الإقليمية و مندوبي الأقاليم يلعبون دورا بالغ الأهمية في شبكة ونظام الاتصال في الشعب المختلفة لخدماتنا. أفضل طريقة بيرهنون بها علي ذلك يكون بتقديم تقارير واضحة ووافية بما يقومون به من أعمال. مثل هذه المناصب الخدمية تتضمن التفاعل علي مستويين خدميين علي الأقل وتختلف المعرفة والخبرة من مستوي خدمي إلي آخر. لهذا السبب، من المهم أن نختار أعضاء قادرين علي شرح الأمور جيدا وقادرين أيضا علي الاستماع الجيد والانصات. علي سبيل المثال فإن المندوب الجيد يجب أن يكون لديه القدرة علي تلخيص مناقشة طويلة في نقاط أساسية وارسالها إلي المنطقة ليستطيع الجميع أن يفهم. من مهارات الاتصال المهمة أيضا أن يكون قادرا علي فهم الوعي والخبرة التي يتمتع بها المتلقين وتوصيل المعلومة وفقا لذلك.

كذلك ، يجب أخذ صفات قيادية أخرى في الاعتبار مثل الاستعداد للمساءلة والمحاسبة والمصداقية والأمانة والمقدرة علي تعليم وتشجيع أعضاء آخرين علي اتخاذ قرارات وعلي القيام بأدوارهم. إن مميزات قائد فعال تعتمد علي مبادئ برنامجنا وعلي المهام الخاصة بالمنصب الخدمي. كل ذلك يجب أن يؤخذ في الاعتبار بعناية عندما نختار الأعضاء الذين يقومون بتحمل أدوار قيادية في خدمة الزمالة.

"إن القيادة في الزمالة هي خدمة وليست طبقة (أعلي) من العضوية"
التقليد الثاني من كتاب: أنه يعمل: كيف ولماذا.

انتقاء الخدم المؤتمنون:

إن عملية اختيار قادة لمجالسنا الخدمية يمكن أن يكون صعبا في بعض الأحيان. قد يبدو شئ غير لطيف أن نخضع عضو لفحص دقيق بمجرد أن هذا العضو قد عبر عن نيته للخدمة. تماشيا مع تقليدنا الثاني عشر فإن مفهومنا الرابع يطالبنا بأن نأخذ في الاعتبار صفات القيادة حتي وإن لم تكن مرتاحين لفعل ذلك. نحن بحاجة أن نتذكر أننا لسنا بصدد الحكم علي زميل مدمن يتعافي كعضو أو كإنسان. نحن فقط نقيم قدرته علي أن يكون فعال في منصب خدمي معين. الكثير من أعضاء زمالتنا هم أمثلة حية رائعة لمبادئ برنامجنا ويتسمون بصفات قيادية متنوعة . إذا كانت صفاتهم وخبراتهم لا تتطابق مع تلك الضرورية للقيام بمهمة معينة فينبغي أن نساعدهم علي إيجاد طرق مختلفة للخدمة. إذا قمنا باختيار عضو لشغل منصب خدمي لا يتناسب معه جيدا فنكون بذلك قد ظلمنا هذا العضو وكذلك نكون قد أسأنا إلي مجهوداتنا الخدمية.

لكي نضع المبادئ قبل الشخصيات نحاول مطابقة القدرات والمهارات مع المهمة الخدمية ونضع مشاعرنا جانبا. هذا قد يعني أن نرشح أنفسنا لشغل منصب خدمي بالرغم من خوفنا من أن نقابل بالرفض أو قد يعني أن ننتخب أحدا لانحبه كثيرا لأننا نعرف أنه قادر علي إنجاز المهمة. شئ آخر يتسم بالتحدي والصعوبة في وضع المبادئ قبل الشخصيات بالنسبة للكثير منا يتمثل في عدم انتخاب أحد أصدقائنا لأننا نعرف أنه غير مناسب للمنصب. نطبق مبدأ الجهولية بالتركيز فقط علي المهمة وصفات كل مرشح واختيار الشخص الأكثر ملائمة للقيام بالمهمة. أحيانا يكون فحص ضمائرنا الشخصية تحديا حقيقيا ويعتبر حجر الزاوية الحقيقي لضمير المجموعة.

مساعدة الذين يخدمون:

عند اختيار خدم مؤتمنون نشاركهم المسؤولية عن المهمة التي يؤدونها. كمجلس خدمي يجب أن يكون لدينا النية الصادقة في توفير الأدوات والمساعدة التي يحتاجونها للقيام بمهامهم بنجاح. طريقة مثالية للقيام بذلك تكون من خلال التوجيه والمتابعة. كلما أمكن ذلك ينبغي علينا أن نوجه أعضائنا إلى مناصب تعليمية مثل المناوبين والنواب وذلك لنوفر لهم تدريب عملي علي الوظيفة الخدمية. في بعض الأحيان نضيع هذه الفرصة عندما نطلب من المناوبين والنواب أن يكون لديهم نية الحضور فقط في حالة غياب الأساسيين فتفوتنا بذلك فرصة توفير معلومات قيمة وإرشاد جيد.

هناك طرق عديدة يمكننا أن نساعد بها المناوبين كي يستفيدوا من وقتهم. يمكننا أن نوفر لهم كتيبات حديثة وخطوط الإرشادية وسياسات ذات صلة. كذلك يمكن توفير مواد حديثة قد تم انتاجها محليا ونشجعهم علي دراسة هذه الموارد. الخادم المؤتمن الحالي يمكنه أن يوفر التوجيه لمناوبه بنفس الطريقة التي يعمل بها المشرف مع المشرف عليه. قد يختاروا أن يتقابلوا بعد اجتماعات اللجنة لمشاركة الخبرة والقوة والأمل. بغض النظر عن الطريقة التي يتم بها ذلك فإن مهمة تعليم المناوبين هي جزء لايتجزأ من تلك المهمة الخدمية مثلها مثل العمل نفسه من المهم أن ننتقي قادة يلتزمون بمساعدة الذين سوف يأتون من بعدهم. من المهم أيضا أن نتذكر أن تطور القيادة هي عملية عضوية تدريجية ولاتتم بالقوة. في الوقت المناسب هذه الجهود سوف تصبح نظاما لتشجيع روح القيادة عند خدمنا المؤتمنين بدلا من الاعتماد فقط علي "القادة الطبيعيون" من بيننا.

إن زرع بذرة القيادة في الزمالة لا يقتصر علي هؤلاء الذين لديهم مناصب خدمية رسمية. في بعض الأحيان، المشرفون الغير قادرين علي تحمل مسؤولية مراكز خدمية يعملون جاهدين لإرشاد الذين يشرفون عليهم نحو الخدمة. في أحيان أخرى الأعضاء الذين يتمتعون بمعرفة أو خبرة غزيرة يجعلون أنفسهم متاحين للخدم المؤتمنين. حتي بالنسبة للذين يحملون منصب حالي فإن القيادة ليست موقع بقدر ما هي عمل. يجب علينا أن نختار قادة يرون ما وراء المهام الموكلة اليهم ليروا الصورة الأكبر. القادة الفعالين يمكنهم أن يساعدونا ليس فقط بالقيام بخدماتنا بفاعلية ولكن أيضا علي حمل رسالة الأمل للمدمن الذي مازال يعاني بصورة أفضل.

هذه النشرة من الواد الخدمية الموثقة من قبل المجلس العالمي.
حقوق الطبع محفوظة للخدمات العالمية لزمالة المدمنين المجهولين.

ISBN 978-1-55776-756-1 Item No. 2206 12/08