



Двенадцать Концепций обслуживания АН



**Анонимные Наркоманы
Буклет «Двенадцать
Концепций Служения АН»**

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=68682894

ISBN 978-1-55776-741-7

Содержание

Введение	6
Двенадцать Концепций обслуживания АН	10
Первая Концепция	13
Вторая Концепция	16
Третья Концепция	20
Четвертая Концепция	24
Пятая Концепция	29
Шестая Концепция	32
Седьмая Концепция	37
Восьмая Концепция	40
Девятая Концепция	44
Десятая Концепция	49
Одиннадцатая Концепция	53
Двенадцатая Концепция	59
Материалы для изучения	63
Первая Концепция	64
Вторая Концепция	66
Третья Концепция	68
Четвертая Концепция	70
Пятая Концепция	72
Шестая Концепция	74
Седьмая Концепция	76
Восьмая Концепция	77

Девятая Концепция	79
Десятая Концепция	81
Одиннадцатая Концепция	83
Двенадцатая Концепция	85

Двенадцать Концепций обслуживания АН

Copyright © 2008, 2020 by Narcotics Anonymous World Services, Inc.

Все права сохраняются

Перевод литературы, одобренной сообществом АН.

Narcotics Anonymous, Анонимные Наркоманы, и The NA Way являются зарегистрированными торговыми марками Narcotics Anonymous World Services, Incorporated.

ISBN 9781557767417

Введение

Определение Анонимных Наркоманов как сообщества тесно связано с нашими принципами. В наших Двенадцати Шагах изложены подробности программы личного выздоровления. В наших Двенадцати Традициях передан опыт, призванный помогать группам АН хранить наше единство. А наши Двенадцать Концепций являются путеводными принципами нашей структуры обслуживания. В концепциях резюмируется непростой опыт, который наше сообщество приобрело за первые сорок лет своего существования в таких сферах, как ответственность, полномочия, делегирование, лидерство, подотчетность, духовная составляющая наших решений, деятельное участие, взаимодействие, открытость новому, справедливость и финансы. Совокупно Двенадцать Концепций помогают нашей структуре обслуживания всегда посвящать себя тому, чтобы не править, а служить.

Двенадцать Концепций обслуживания АН были добавлены к основной группе принципов, которыми руководствуется наше сообщество, относительно недавно. С момента образования АН в начале 1950-х годов мы руководствовались Двенадцатью Шагами в нашем личном выздоровлении, а Двенадцатью Традициями – в делах наших групп. Традиции дают группам право создавать структуру обслуживания, непосредственно им подотчетную. Традиции также предла-

гают основополагающие идеи, дающие направление всем нашим коллективным усилиям. Наше общее благополучие и единство, любящий Бог как единственный высший авторитет, лидерство, заключающееся в том, чтобы служить, а не править, автономность групп, главная цель нашего сообщества, взаимодействие без присоединения, самообеспечение, наем квалифицированных сотрудников, привлекательность, а не реклама, анонимность на публике – вот принципы наших Двенадцати Традиций, которые, вне всяких сомнений, дают направление всему, что мы делаем как сообщество. Однако сами Двенадцать Традиций были разработаны исключительно для того, чтобы направлять группы, – они никогда не предназначались для того, чтобы дать необходимое направление нашим структурам обслуживания. Чтобы удовлетворить потребности структуры обслуживания, и были созданы Двенадцать Концепций обслуживания АН.

Начиная с Первой Концепции, они описывают процесс создания группами структуры обслуживания, окончательные полномочия и ответственность групп в обслуживании АН и делегирование практических полномочий нашим советам и комитетам, которые развивают и поддерживают обслуживание от имени АН в целом. Концепции дают понять, что делегирование полномочий следует осуществлять внимательно: подчеркивая качества, которые должны быть рассмотрены при выборе ответственных лидеров, и делая акцент на важности регулярного и открытого взаимодействия между все-

ми членами структуры обслуживания для поддержания подотчетности. Чтобы было меньше неприятностей из-за непонимания в процессе выполнения того или иного вида обслуживания, концепции рекомендуют с самого начала четко определить единый участок принятия решений и подотчетности. Что касается процесса принятия решений, которым мы пользуемся в обслуживании, то здесь концепции обращают наше внимание на духовную сущность нашего общества и на практическую и этическую мудрость принципов общности и открытости новому. Чтобы защитить членов структуры обслуживания от обид, нанесенных им в результате превышения другими людьми своих полномочий, концепции предлагают процесс рассмотрения ходатайств. Также концепции дают четкие указания о том, как осуществлять ответственное управление денежными средствами АН, так как этот вопрос часто является самым болезненным при обсуждении в наших комитетах. И, наконец, точно так же, как духовной основой всех Двенадцати Традиций является одно слово – анонимность, так и Двенадцатая Концепция содержит в себе фундаментальную идею, которая красной нитью проходит через все Концепции: «наша структура никогда не должна править, а только служить».

Теперь Двенадцать Концепций обслуживания АН принадлежат нам – Сообществу «Анонимные Наркоманы». Концепции предоставляют нам практическое руководство для всех видов обслуживания, начиная от группы и до уровня все-

го мира. Насколько они «правильны»? Это определяется нашим опытом их применения. Они правильны настолько, насколько они полезны. Однако, если шаги отражают наш коллективный опыт в выздоровлении, а традиции – опыт единства наших групп, то Двенадцать Концепций обобщают широчайший опыт обслуживания АН, опыт, который всем нам следует учитывать и применять везде, где это будет уместно.

Двенадцать Концепций обслуживания АН

Двенадцать Традиций успешно направляют наши группы во всех делах, и они же являются основой служения АН. Традиции уводят нас от многих ловушек, попадание в которые означало бы крах для нашего сообщества. Например, наши разнообразные комитеты служат нам, но не правят нами; мы воздерживаемся от публичных дискуссий; мы не поддерживаем и не отвергаем никаких мнений, хотя отдельные наши члены могут иметь четкую личную позицию по этим вопросам; наш подход к зависимости не является профессиональным; мы находимся на полном самообеспечении. Наши традиции давали жизненно важное руководство нашему сообществу по мере того как оно развивалось, и по-прежнему остаются абсолютно необходимыми.

Описанные здесь Двенадцать Концепций предназначены для практического применения на всех уровнях нашей структуры обслуживания. Эти концепции были созданы, чтобы удовлетворить определенные потребности этой структуры, они основаны на духовных идеалах наших шагов и традиций. Концепции дают нашим группам более ясное понимание этих идеалов, а нашей структуре обслуживания помогают функционировать более эффективно и ответственно.

Эти концепции были «добыты» из нашего собственного опыта. Они предназначены не для того, чтобы быть «законами» обслуживания АН, а лишь для того, чтобы направлять нас. Мы видим, что наше обслуживание становится стабильным, если мы сознательно применяем эти концепции – точно так же, как наша жизнь становится стабильной, если мы применяем шаги, и наши группы становятся стабильными и сохраняют единство, если применяют традиции. Двенадцать Концепций дают нам руководство в обслуживании и помогают гарантировать, что весть АН доступна любому зависимому, который хочет прекратить употребление и обрести новый путь в жизни, который мы можем ему предложить.

1. Для выполнения главной цели нашего сообщества группы АН объединились, чтобы создать структуру, которая разбивает, координирует и поддерживает обслуживание от имени АН в целом.

2. Окончательные ответственность и полномочия по обслуживанию АН лежат на группах АН.

3. Группы АН делегируют структуре обслуживания те полномочия, которые необходимы ей для выполнения возложенных на нее обязанностей.

4. В Анонимных Наркоманах высоко ценится эффективное лидерство. Выбирая доверенных служителей, следует уделить пристальное внимание их лидерским качествам.

5. Для каждой из обязанностей, возложенных на структуру обслуживания, нужно четко определить единый участок

принятия решений и подотчетности.

6. Групповое сознание – это духовный инструмент, с помощью которого мы просим любящего Бога влиять на наши решения.

7. Все члены органа обслуживания несут серьезную ответственность за решения этого органа и имеют право в полной мере участвовать в процессе принятия решений этого органа.

8. Наша структура обслуживания зависит от принципиальности и эффективности нашего взаимодействия.

9. Все элементы нашей структуры обслуживания несут ответственность за то, чтобы в процессе принятия решений внимательно рассмотреть каждую точку зрения.

10. Каждый член органа обслуживания может обратиться в этот орган с ходатайством об удовлетворении личной обиды, не страшась преследования.

11. Денежные средства АН предназначены для продвижения нашей главной цели, управление ими должно быть ответственным.

12. В соответствии с духовной сущностью Анонимных Наркоманов, наша структура никогда не должна править, а только служить.

Первая Концепция

Для выполнения главной цели нашего сообщества группы АН объединились, чтобы создать структуру, которая развивает, координирует и поддерживает обслуживание от имени АН в целом.

Главная цель нашего сообщества – нести весть о том, что «любой зависимый может прекратить употребление наркотиков, потерять желание употреблять и обрести новый путь в жизни». Одно из основных средств несения этой вести – от одного зависимого к другому – это наши собрания. Каждый день группы по всему миру проводят тысячи собраний, посвященных выздоровлению, и это самый важный вид обслуживания в нашем сообществе.

Несмотря на то, что проведение собраний – самый важный вид обслуживания, это далеко не единственный способ выполнения нашей главной цели. Другие виды обслуживания привлекают все еще страдающих зависимых на наши собрания, помогают нести нашу весть зависимым в закрытые учреждения, делают доступной литературу о выздоровлении и предоставляют группам возможность делиться своим опы-

том друг с другом. Ни один из перечисленных видов обслуживания сам по себе не сравним с обычным собранием в плане ценности и эффективности несения вести. Тем не менее, каждый из них играет свою незаменимую роль в общей картине, и все вместе они призваны выполнять главную цель Сообщества АН.

Вместе мы можем сделать то, что в одиночку нам не под силу. Это действительно так, когда речь идет о нашем личном выздоровлении, и в равной степени это относится к служению в АН. В молодых и развивающихся сообществах группы часто выполняют простейшие виды обслуживания в дополнение к проведению собраний. Но полноценное осуществление всех видов обслуживания в АН – таких, как телефонная линия, панели БУ, работа по информированию общественности и так далее – обычно требует больше людей и денег, чем может собрать отдельная группа своими силами. Чтобы выполнять все эти обязанности, потребуется довольно высокая степень организованности, и это будет отвлекать большинство групп от несения нашей вести на собраниях. А недостаток координации между группами, в одиночку выполняющими различные виды обслуживания, может привести к дублированию одних и тех же действий, путанице и пустой трате ресурсов. По этим причинам большинство групп не берет на себя такую ответственность.

Как же тогда группы АН могут обеспечить выполнение всех этих видов обслуживания? Они делают это, объединяя

свои ресурсы, чтобы создать структуру, которая развивает, координирует и поддерживает обслуживание от имени групп – тем самым предоставляя группам возможность выполнять свою главную обязанность.

Вторая Концепция

Окончательные ответственность и полномочия но обслуживанию АН лежат на группах АН.

Структура обслуживания АН была создана группами для того, чтобы удовлетворять их общие потребности. Советы обслуживания и комитеты нашего сообщества существуют для того, чтобы помогать группам делиться друг с другом своим опытом, предоставлять группам инструменты, помогающие им лучше выполнять свои обязанности, привлекать на собрания новичков и нести весть АН там, где ни одна группа не смогла бы нести ее в одиночку. Поскольку именно группы создали структуру обслуживания, то они имеют полное право влиять на все дела, которыми занимается эта структура. Другой стороной медали является ответственность группы за то, чтобы поддерживать деятельность структуры обслуживания. Полномочия и ответственность всегда идут рука об руку.

В идеале, ответственность и полномочия являются двумя сторонами одной медали: одно подразумевает другое – и наоборот. Когда наши группы предоставляют структуре обслуживания необходимые ей ресурсы – людей, деньги, идеи

и групповое сознание – они также задают ей направление. Давайте рассмотрим несколько примеров того, как работает данный принцип.

Самый важный ресурс, который группы предоставляют структуре обслуживания, – идеи и групповое сознание – по сути своей духовен. Ведь только благодаря голосу групп, структура обслуживания может узнать, какие виды обслуживания им необходимы, и хотят ли группы, чтобы структура занималась тем или иным видом обслуживания. Группы задают структуре направление, необходимое ей для выполнения своих обязанностей. Заявляя о своих потребностях и проблемах, группы реализуют свои полномочия по отношению к созданной ими структуре обслуживания.

Люди, которые отдают свое время служению, также являются жизненно важным ресурсом – без них наши советы обслуживания и комитеты не смогли бы даже существовать, а тем более заниматься обслуживанием. Ответственность группы перед структурой обслуживания состоит в том, чтобы выбрать представителя группы по обслуживанию, который будет искренне служить интересам группы и всего Сообщества АН. Внимательно выбирая такого ПГО, а затем регулярно направляя и поддерживая его, группы осуществляют свое право прямо и косвенно влиять на обслуживание Анонимных Наркоманов. Выбирая своего ПГО и направляя его служить от их имени, группы, тем самым, выполняют большую часть как ответственности, так и полномочий по

обслуживанию АН.

Чтобы осуществлять обслуживание АН, необходимы деньги. Без них прекратили бы работу наши телефонные линии, не были бы напечатаны расписания собраний, не было бы литературы для распространения, на презентациях БУ мы не смогли бы раздавать информационные проспекты, а комитет СО не смог бы предоставлять общественности печатные материалы о нашем сообществе. В Одиннадцатой Концепции будет сказано больше о том, как деньги в АН используются для выполнения нашей главной цели. Во Второй Концепции о деньгах говорится просто: поскольку группы создали структуру обслуживания для выполнения определенных задач, группы также несут ответственность за финансирование этой структуры.

Итак, мы рассмотрели то, что Вторая Концепция говорит группам. Также она обращается к структуре обслуживания. Все наши органы обслуживания прямо или косвенно были созданы группами. Все ресурсы, которыми пользуются эти советы обслуживания и комитеты, были прямо или косвенно получены от групп. Группы создали структуру обслуживания, как средство, с помощью которого они вместе могли бы лучше выполнять главную цель нашего сообщества. Поэтому во всех своих делах и на всех своих уровнях эта структура должна самым тщательным образом принимать во внимание пожелания и потребности групп. Вторая Концепция как будто обращается к структуре обслуживания от имени

групп: «Относитесь ответственно к духовным, человеческим и финансовым ресурсам, которые мы вам предоставили. Советуйтесь с нами, не игнорируйте нас».

Группы АН имеют конечные полномочия во всех вопросах, связанных с обслуживанием сообщества, – поэтому, их мнение должно учитываться во всех делах, которые влияют на них напрямую. Например, предложения об изменении наших Двенадцати Шагов и Двенадцати Традиций, названия, сущности и главной цели АН должны быть одобрены непосредственно группами. И наоборот – если в структуре обслуживания возникают какие-либо проблемы, то группы АН несут ответственность за их конструктивное решение. Наш опыт показывает, что необдуманные и поспешные действия не приносят пользы ни группам, ни органам обслуживания. Нам стоит набраться терпения и практиковать принятие, – ведь изменения редко происходят за один день. Тем не менее, наши органы обслуживания – это жизненно важная часть всей структуры обслуживания, созданной нашим сообществом, а осуществление полномочий в этой сфере является одновременно и правом, и ответственностью наших групп.

Третья Концепция

Группы АН делегируют структуре обслуживания те, которые необходимы ей для выполнения полномочия возложенных на нее обязанностей.

Группы имеют полное право влиять на созданную ими структуру обслуживания и несут за нее полную ответственность. И все же, если бы группы должны были непосредственно участвовать в принятии каждого решения, касающегося деятельности советов обслуживания и комитетов, то у них осталось бы совсем мало времени на то, чтобы нести весть о выздоровлении на своих собраниях. Именно поэтому группы наделяют структуру обслуживания полномочиями самостоятельно принимать решения, необходимые для выполнения поставленных перед ней задач.

Делегирование полномочий может сильно облегчить работу как самим группам, так и органам обслуживания. Когда решения, касающиеся обслуживания и не затрагивающие группы напрямую, принимаются оперативно, тогда и телефонные линии, и панели БУ, и мероприятия СО, и проекты по созданию новой литературы служат главной цели АН

наиболее эффективно. В свою очередь, группы, освобожденные от обязанности одобрять каждое решение, принимаемое от их имени на всех уровнях обслуживания, смогут сфокусироваться на несении вести АН на своих собраниях.

Часто для того, чтобы применять Третью Концепцию наилучшим образом, органы обслуживания создают и используют принципы работы. В них мы четко описываем каждую задачу, поставленную нами перед структурой обслуживания, и объем полномочий, который мы ей делегируем. Однако даже самые подробные принципы работы не в состоянии вместить исчерпывающих предписаний на все случаи жизни. Наши доверенные служители будут выполнять свои обязанности намного лучше, если мы предоставим им свободу опираться на здравый смысл при выполнении поставленных перед ними задач. Наши органы обслуживания должны оставаться напрямую подотчетными тем, кого они обслуживают, но, в то же время, мы должны дать им разумную свободу действий в выполнении их обязанностей. Для того чтобы найти на и лучший способ применения этой концепции, каждой группе, совету обслуживания или комитету следует обращаться к своему групповому сознанию.

Иногда мы боимся, что, делегировав полномочия нашей структуре обслуживания, мы потеряем над ней контроль. Первая, Вторая и Третья Концепции были разработаны именно для того, чтобы мы продолжали нести ответственность за структуру обслуживания, при этом не связы-

вая руки нашим доверенным служащим. Третья Концепция призывает группы сосредоточиться на своих собственных обязанностях и передать структуре обслуживания полномочия, необходимые для выполнения других видов обслуживания АН. Двенадцать Концепций вовсе не призывают группы отречься от своих полномочий и позволить нашим органам обслуживания делать все, что им заблагорассудится. В конце концов, группы создали структуру обслуживания, чтобы та действовала от их имени и согласно их руководству. Когда группам необходимо воспользоваться своими конечными полномочиями, они имеют на это полное право. Однако, когда дело касается повседневных вопросов обслуживания, группы передают нашим советам обслуживания и комитетам практические полномочия, необходимые для выполнения стоящих перед ними задач.

Делегирование полномочий может оказаться рискованным делом, если отнестись к нему безответственно. Для того, чтобы работала Третья Концепция, следует последовательно применять и все остальные концепции. Но еще важнее – выбирая доверенных служащих, уделить пристальное внимание их надежности. Делегировать полномочия тому, кто принципиально не способен с ними справиться или не готов полностью отчитываться за свои действия, было бы безответственно. В то же время, концепция делегирования беспокоит нас куда меньше, если мы внимательно выбираем надежных лидеров, успешно выполняющих поставленные

перед ними задачи и осуществляющих переданные им полномочия со всей ответственностью.

Когда мы ставим перед нашими доверенными служащими какую-либо задачу, мы должны доступно объяснить им, что именно от них требуется, а также оказать им необходимую для выполнения этой задачи поддержку. После того, как мы обеспечили их направлением и поддержкой, мы должны делегировать им полномочия принимать решения, касающиеся выполнения поставленной перед ними задачи. Когда группы наделяют свою структуру обслуживания соответствующими полномочиями, им уже не нужно перегружать себя участием в принятии всех решений на всех уровнях обслуживания, и они могут всецело посвятить себя выполнению главной цели сообщества. Благодаря применению Третьей Концепции, наши группы обретают уверенность в том, что созданная ими структура обслуживания имеет все необходимые полномочия для того, чтобы принимать решения, касающиеся выполнения их обязанностей – а группы свободны проводить собрания, посвященные выздоровлению, и нести весть АН тем зависимым, которые все еще страдают.

Четвертая Концепция

В Анонимных Наркоманах высоко ценится эффективное лидерство. Выбирая доверенных служащих, следует уделить пристальное внимание их лидерским качествам.

В основе доверия, необходимого для того, чтобы с уверенностью делегировать полномочия по обслуживанию, лежит тщательный отбор доверенных служащих. В этом отборе следует учитывать некоторые качества, о которых мы поговорим подробнее. Ни один лидер не может обладать всеми этими качествами – это некий идеал эффективного лидерства, к которому стремится каждый доверенный служащий. Чем больше внимания мы уделим этим качествам, выбирая лидеров в АН, тем лучше будет наше обслуживание.

Чтобы быть эффективным лидером, вовсе не обязательно иметь образование или профессиональную подготовку, хотя эти качества могут быть полезны. В конце концов, выбирая человека, мы доверяем ему как личности, а не каким-то его навыкам и умениям. Одним из важнейших качеств, на которые мы обращаем внимание при выборе лидера, является смирение. Ведь выздоравливающему зависимому, для

того чтобы быть лидером, служить и принимать на себя ответственность, требуется изрядная доля смирения. Благодаря продолжающейся работе по Двенадцати Шагам, наши доверенные служители узнали не только о своих достоинствах, но также о дефектах своего характера и пределах своих возможностей. Зная об этом, они согласились – в меру своих возможностей и с помощью Бога – служить нашему сообществу. В Анонимных Наркоманах хорошие лидеры не думают, что им нужно делать все самостоятельно; они регулярно обращаются за помощью, советом и руководством. В нашем сообществе лидерам не следует быть диктаторами или отдавать приказы: они – наши служители. Лидерство в духе служения подразумевает, что наши доверенные служители не командуют нами, кичась своими полномочиями, а ведут за собой личным примером, тем самым вызывая уважение. И самое большое уважение вызывает именно смирение.

В эффективном лидерстве в АН проявляется полный набор качеств, сопутствующих духовному пробуждению. Именно от тех, кто нам служит, зависит – будем ли мы получать полные и честные отчеты об их деятельности. Наши лидеры должны хранить верность духовным принципам, чтобы слышать чужую точку зрения и, в тоже время, уметь отстоять свою. Они должны уметь искать компромиссы и, в то же время, уметь не соглашаться друг с другом, не проявляя при этом враждебности. Они должны уметь проявлять мужество, защищая свои убеждения, но, в то же время, уметь капиту-

лировать. Мы ищем таких доверенных служащих, которые готовы тратить свое время и силы на добросовестное служение другим людям, изучая доступные справочные материалы, консультируясь с теми, у кого больше опыта в той же сфере служения, и стараясь выполнить поставленные перед ними задачи наилучшим образом. Принципы, незаменимые в выздоровлении, – честность, открытость новому и готовность – также крайне важны в лидерстве.

Каждый член АН имеет право служить сообществу, и любой член АН может быть лидером. В Анонимных Наркоманах эффективные лидеры умеют не только служить, но и понимают, когда лучше всего отойти в сторону и передать служение другим. Чрезмерная бюрократия тормозит рост нашего сообщества, а регулярный приток новых лидеров, уравновешенный передачей опыта, помогает АН расти. А еще эффективные лидеры знают: чтобы поддерживать приоритет принципов над личностями, очень важна практика ротации.

Порой, чтобы быть эффективными лидерами, нашим доверенным служащим необходимы определенные навыки. Умение ладить с людьми может помочь нашим доверенным служащим обмениваться информацией и идеями, как принимая участие в работе комитета, так и отчитываясь перед теми, кому они служат. Умение организовать работу помогает нашим доверенным служащим не усложнять простые задачи и целенаправленно выполнять сложные. Хорошо служат Анонимным Наркоманам лидеры, способные предви-

деть последствия наших сегодняшних действий и предложить, как лучше подготовиться к потребностям завтрашнего дня. Образование, опыт в бизнесе, профессиональные и житейские навыки могут помочь выздоравливающему зависимому выполнять одни виды служения более эффективно, чем другие. Когда мы просим членов АН выполнить работу, которая им не под силу, мы оказываем самим себе, нашему сообществу и нашим доверенным служителям медвежью услугу.

Если мы пристально рассматриваем лидерские качества тех, кого мы просим служить, то можем со спокойной душой предоставить им возможность проявлять эти качества от нашего имени. Мы можем дать нашим лидерам свободу в служении, особенно если они регулярно отчитываются перед нами о результатах своей работы и обращаются за дополнительными указаниями, когда это необходимо. Конечно, наши лидеры- всего лишь доверенные служители, и они не правят, однако мы ждем, что они поведут нас за собой. Когда мы выбираем их тщательно, мы можем смело идти за ними.

Эффективное лидерство высоко ценится в Анонимных Наркоманах, и Четвертая Концепция говорит о тех качествах, которые мы должны учитывать, выбирая своих лидеров. Однако мы должны помнить, что для выполнения многих видов служения нужна только готовность служить. Даже те служения, которые требуют определенных навыков,

в большей степени зависят от духовной зрелости и личной принципиальности доверенного служителя. Готовность, духовная зрелость и надежность являются яркими признаками такого типа лидерства, который ценится в Анонимных Наркоманах наиболее высоко.

Нам также следует помнить, что наши лидеры – это не только те люди, за которых мы голосуем. Возможность для бескорыстного служения возникает в Анонимных Наркоманах на каждом шагу. Члены АН проявляют свои лидерские качества, когда помогают убирать помещение после собрания, тепло приветствуют новичков и множеством других способов. Любой из нас, выздоравливающих зависимых, может быть лидером в служении сообществу, подавая отличный пример остальным. Этот скромный дух служения другим людям является фундаментом как нашей Четвертой Концепции, так и самого лидерства в АН.

Пятая Концепция

Для каждой из обязанностей, возложенных на структуру обслуживания, нужно четко определить единый участок принятия решений и подотчетности.

Определение задачи, которую необходимо выполнить, является ключом к применению Пятой Концепции, и чем раньше мы начнем ее применять, тем проще нам будет это делать. Когда у нас впервые появляется какая-то задача по обслуживанию, нам следует подумать, какие полномочия потребуются для ее выполнения и какие отчеты мы хотели бы получать от тех, кому поручим ее выполнять. После этого мы определяем единый участок принятия решений и подотчетности для этого задания, будь то доверенный служащий, совет по обслуживанию или комитет. Этот простой принцип применяется в Анонимных Наркоманах на всех уровнях обслуживания, от группы до Мировых служб.

Когда мы решаем, что нужно выполнить определенную задачу по обслуживанию и четко определяем, какой именно доверенный служащий, совет по обслуживанию или комитет получит полномочия это сделать, мы, тем самым, избегаем

лишней путаницы. Таким образом, два разных комитета не пытаются сделать одну и ту же работу, дублируя усилия друг друга и пререкаясь по поводу полномочий. Отчеты о проекте приходят напрямую из единого участка принятия решений по этому проекту, и в них содержится наиболее актуальная информация. Поскольку не возникает вопроса, кто за что отвечает, поставленная нами задача по обслуживанию может быть выполнена без промедления. И если по ходу выполнения проекта появляются проблемы, мы точно знаем, кто в состоянии их решить. До тех пор, пока мы четко определяем, кого именно следует наделить полномочиями для выполнения каждой конкретной задачи по обслуживанию, все будет хорошо.

Единый участок принятия решений, который мы определяем для каждой задачи по обслуживанию, является также единым участком подотчетности. Как мы уже увидели в Четвертой Концепции и рассмотрим далее в Восьмой, подотчетность – это центральный элемент системы обслуживания АН. Когда мы возлагаем на доверенных служащих ответственность за выполнение конкретной задачи по обслуживанию, мы ожидаем, что они будут отчитываться перед нами за применение полномочий, которые мы им делегируем. Мы также ожидаем, что они будут держать нас в курсе того, как идут дела, регулярно предоставляя отчеты и советуясь с нами по поводу своих обязанностей.

Подотчетность – это не значит делегировать кому-то

полномочия, а потом сразу же вернуть их себе. Это просто значит, что мы хотим иметь информацию о том, какие варианты решений рассматривают наши доверенные служители в ходе выполнения задач, которые мы им поручили. Мы хотим иметь возможность влиять на эти решения, особенно если они касаются нас напрямую. И также мы хотим, чтобы нас держали в курсе последних событий, касающихся всех задач, которые мы поставили перед структурой обслуживания, чтобы, если что-то пойдет не так, мы могли бы помочь это исправить.

Пятая Концепция помогает нам ответственно делегировать наши полномочия органам обслуживания АН. Применяя Пятую Концепцию, мы заключаем простой и честный договор с нашими доверенными служителями. С самого начала они знают, чего мы от них хотим, какие решения они могут принимать самостоятельно и в какой мере они будут нести ответственность за обслуживание, выполняемое от нашего имени. К применению Пятой Концепции нельзя относиться легкомысленно. Она призывает нас тщательно обдумать, какую именно работу необходимо выполнить, четко и ясно определить, кто именно будет ее выполнять, делегировать необходимые для этого полномочия, а также соблюдать подотчетность. Добросовестное применение Пятой Концепции требует от нас существенных усилий, но результаты того стоят.

Шестая Концепция

Групповое сознание – это духовный инструмент, с помощью которого мы просим любящего Бога влиять на наши решения.

Совесьть – это важнейший духовный дар. Это наше врожденное ощущение того, что правильно и что неправильно, наш внутренний компас, сверяясь с которым, каждый из нас может выбрать наиболее правильный курс. В нашем Базовом тексте сказано, что совесть – это одна из «высших функций разума и чувств», которая «была сильно повреждена нашим употреблением наркотиков». Применяя наши шаги, мы стремимся оживить свою совесть и учимся руководствоваться ею. По мере того как мы последовательно практикуем духовные принципы в своей жизни, наши решения и действия становятся менее своекорыстными и всё больше соответствуют тому, что подсказывает нам голос совести.

Когда зависимые, совесть которых пробудилась в результате работы по шагам, собираются вместе для обсуждения вопросов по обслуживанию – будь то на своей группе АН или на собрании комитета – они готовы принять участие в формировании группового сознания. Использование группового

сознания – это инструмент, позволяющий членам нашего сообщества непосредственно опираться на духовное пробуждение Двенадцати Шагов в решении вопросов, касающихся АН. Групповое сознание как таковое требует от нас самого пристального внимания.

Формирование группового сознания – это неотъемлемая часть процесса принятия решений в АН. Однако само по себе групповое сознание не является способом принятия решений. Чтобы понять эту разницу, давайте посмотрим на нашу повседневную жизнь. Люди, ведущие духовный образ жизни, обычно молятся и медитируют перед принятием важных решений. Первым делом мы обращаемся к источнику своей духовной силы и мудрости, а затем смотрим вперед и выбираем курс. Считая, что Бог всегда руководил всеми нашими решениями, – независимо от того, обращались мы к Нему за руководством или нет, – мы только сами себя дурачим. То же самое можно сказать о групповом сознании и процессе коллективного принятия решений.

Мы формируем коллективную совесть, чтобы получить руководство в принятии решений, касающихся обслуживания. Мы вместе молимся или медитируем, делимся друг с другом своими идеями, принимаем во внимание наши традиции и просим руководства у Высшей Силы. Наши группы, советы обслуживания и комитеты часто используют голосование в качестве грубого инструмента для того, чтобы передать это духовное руководство ясным и убедительным

языком. Иногда в голосовании нет необходимости, так как в результате вдумчивого и внимательного обсуждения становится совершенно очевидно, каких действий наша коллективная совесть хочет от нас в конкретной ситуации, связанной с обслуживанием. Поскольку в АН мы стремимся к максимальному духовному единству, то и в процессе принятия решений мы стремимся к единодушию, а не просто к большинству голосов. Чем больше внимания мы уделим обсуждению, тем выше вероятность того, что мы достигнем единодушия, и нам не придется голосовать, чтобы преобразовать наше групповое сознание в коллективное решение.

При принятии конкретных решений, касающихся обслуживания, голосование или консенсус могут отразить уровень нашего группового сознания. Однако групповое сознание можно увидеть во всех делах нашего сообщества, а не только в процессе принятия решений. Хорошим примером является инвентаризация группы. Мы собираемся вместе, чтобы проанализировать, насколько эффективно наша группа выполняет свою главную цель. При этом, каждый из нас обращается к своей собственной совести, спрашивая себя о том, какую роль он играет в жизни группы. Точно так же мы анализируем потребности группы в целом. Проведение подобной инвентаризации может и не привести к принятию каких-либо конкретных решений. Тем не менее, это повысит нашу духовную чуткость – как к потребностям зависимых, которые всё еще страдают, так и к потребностям других чле-

нов группы.

Еще один пример группового сознания, который не касается принятия решений по обслуживанию, можно ежедневно наблюдать на собраниях, посвященных выздоровлению, – с ним сталкивался каждый из нас. Зачастую мы идем на собрание АН с какой-то проблемой, в надежде обрести облегчение, поддержку и руководство через опыт других выздоравливающих зависимых. У каждого из членов группы свой характер, свой жизненный опыт и свои потребности, но все они говорят о духовном пробуждении, которое обрели, применяя Двенадцать Шагов в своей жизни. Из этого многообразия рождается наша общая весть, которую мы можем использовать в своей жизни – весть о выздоровлении. В этой вести мы обретаем «терапевтическую ценность помощи одного зависимого другому». Мы также находим в ней групповое сознание, которое можем применить не в вопросах, касающихся обслуживания, а в личном духовном росте.

Групповое сознание – это инструмент, с помощью которого мы все вместе просим Высшую Силу руководить нами в процессе принятия решений. Мы применяем Шестую Концепцию, когда усердно следуем по пути личного выздоровления, стремясь к тому самому состоянию духовного пробуждения, которое помогает нам применять принципы программы во всех наших делах – включая служение. Мы применяем Шестую Концепцию, когда не просто прислушиваемся к словам наших друзей из АН, но стараемся почувствовать ду-

ховную силу этих слов. Мы применяем Шестую Концепцию, когда в решениях, касающихся обслуживания, мы стараемся исполнить волю Бога, а не свою собственную, и стремимся служить на благо других. И, наконец, мы применяем Шестую Концепцию в наших группах, советах обслуживания и комитетах, когда просим любящего Бога влиять на наши решения, касающиеся обслуживания.

Седьмая Концепция

Все члены органа обслуживания несут серьезную ответственность за решения этого органа и имеют право в полной мере участвовать в процессе принятия решения этого органа.

Одним из способов практического применения принципа группового сознания в обслуживании является Седьмая Концепция. Она предлагает органам обслуживания привлекать всех своих членов к участию в процессе принятия решений. Привнося в этот процесс различные взгляды и точки зрения, мы даем нашим органам обслуживания возможность сформировать сбалансированное групповое сознание, обладающее всей необходимой информацией и позволяющее принимать здравые и взвешенные решения.

Наши советы обслуживания и комитеты представляют собой срез опыта и точек зрения нашего сообщества. В процессе принятия решений важен вклад каждого участника. Очень легко определить, кто может участвовать в принятии решений на уровне группы – для этого достаточно просто быть членом группы. Чуть сложнее определить, кто может

участвовать в этом процессе на уровне советов обслуживания и комитетов, но и здесь работают те же простые принципы. Свободное выражение голоса личной совести является неотъемлемым элементом группового сознания на любом уровне обслуживания.

Обслуживание АН – это командная работа. И наши представители по обслуживанию, и остальные доверенные служащие в команде несут ответственность перед всем Сообществом АН, а не только перед теми, кто их выбирает. Поскольку мы стремимся выразить коллективную совесть всей команды, очень важно обеспечить полноценное участие каждого ее члена.

Каких-либо жестких правил, касающихся того, как применять эту концепцию вовлеченности в той или иной ситуации, не существует. Каждый орган обслуживания решает это самостоятельно – в процессе честного и открытого обсуждения, в атмосфере любви и взаимного уважения. По важным вопросам, способным повлиять на группы, органу обслуживания стоит обратиться к ним напрямую. Тем не менее, подавляющее большинство вопросов орган обслуживания решает на рабочих собраниях, осуществляя, тем самым, полномочия, делегированные ему группами.

Фундаментом Седьмой Концепции является духовный принцип анонимности – он показывает нам, что в АН все служащие равны между собой. Седьмая Концепция претворяет этот духовный принцип в жизнь, делая акцент на том,

что голос каждого члена команды одинаково важен. И хотя не все из нас участвуют в каждом решении нашего сообщества, мы все имеем право в полной мере и на равных участвовать в процессе принятия решений того органа обслуживания, членами которого мы являемся.

Восьмая Концепция

**Наша структура обслуживания
зависит от принципиальности и
эффективности нашего взаимодействия.**

Основой структуры обслуживания нашего сообщества является единство наших групп, и мы должны постоянно взаимодействовать друг с другом, чтобы поддерживать и сохранять это единство. Для удовлетворения общих потребностей и выполнения общей цели, группы объединились и создали структуру обслуживания. От сохранения единства наших групп, а также от предоставления ими постоянной поддержки и руководства зависит эффективность этой структуры. Все это можно получить только в атмосфере честного, открытого и прямого взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами.

Регулярное взаимодействие играет важную роль в том, как группы несут ответственность и осуществляют окончательные полномочия по обслуживанию АН. Через своих ПГО группы регулярно доносят до структуры обслуживания свое сознание, а также делятся успехами, потребностями и идеями. Совокупность этой информации дает нашим сове-

там и комитетам ясное руководство по обслуживанию АН в целом. В то же время, когда группы регулярно получают полную и точную информацию от всех элементов структуры обслуживания, им становится понятно, чем именно занимается эта структура. В таком случае группы могут вовремя заметить, когда в работе какого-либо органа обслуживания что-то идет не так, и способны помочь ему решить эту проблему. Кроме того, зная, какие именно ресурсы нужны для выполнения той или иной задачи, они с большей долей вероятности смогут оказать структуре обслуживания именно ту поддержку, которая ей необходима.

Постоянное и открытое двустороннее взаимодействие – это важное и необходимое условие для делегирования полномочий. Когда наши группы просят структуру обслуживания выполнять от их имени какие-либо обязанности, они делегируют этой структуре полномочия, необходимые для принятия решений, связанных с этими обязанностями. Мы должны доверять нашим доверенным служащим, чтобы делегировать им полномочия такого уровня. Это доверие по большей части зависит именно от непрерывного взаимодействия между нами. До тех пор, пока наши советы обслуживания и комитеты снабжают нас полными и честными отчетами о своей деятельности, мы можем быть уверены, что не ошиблись, делегировав им полномочия.

Открытое и честное взаимодействие – это ключевая составляющая эффективного лидерства. Доверенные служащие-

ли должны внимательно слушать сообщество, чтобы иметь полное представление об идеях, пожеланиях, потребностях и групповом сознании тех, кого они обслуживают. Чтобы группы получали информацию, необходимую для руководства и поддержки нашей структуры обслуживания, лидеры АН регулярно предоставляют подробные и понятные отчеты. Мы не хотим, чтобы наши доверенные служители завалили нас постоянными сообщениями о каждом событии и каждой цифре. Однако мы рассчитываем, что по нашей просьбе они предоставят полную информацию о том, чем они занимаются и что обсуждают. Взаимодействуя с теми, кого они обслуживают, наши доверенные служители делают это добровольно, в духе единства и открытости. Порой такая открытость и прямота могут вызвать дискомфорт, но они абсолютно необходимы для сохранения принципиальности в нашем обслуживании.

Чтобы сформировать групповое сознание – духовный инструмент, с помощью которого мы просим любящего Бога влиять на наши коллективные решения, – нам нужно как можно чаще открыто взаимодействовать. Для формирования группового сознания это взаимодействие должно быть честным и прямым. Наши группы, советы обслуживания и комитеты не смогут сформировать полноценное групповое сознание, не изучив всей картины. Собираясь вместе, чтобы рассмотреть проблемы обслуживания, мы откровенно говорим о том, что думаем и чувствуем по этому поводу. Мы

внимательно слушаем друг друга, тщательно изучаем озвученные идеи, советуемся со своей совестью – и после этого принимаем решение. Сознание, основанное на невежестве, – неэффективно, оно не способно предоставить надежное руководство. Эффективное сознание может быть сформировано только в атмосфере регулярного и открытого взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами.

Предназначение нашей структуры обслуживания заключается в том, чтобы помогать сообществу АН в достижении его главной цели – нести весть о выздоровлении тем зависимым, которые всё ещё страдают. Как для принципиальности, так и для эффективности нашей структуры обслуживания жизненно необходимо честное, открытое и прямолинейное взаимодействие. Единство, делегирование, лидерство, подотчетность, групповое сознание, совместная работа, ответственность и полномочия групп – все это зависит от успешного взаимодействия между различными элементами сообщества. Благодаря регулярному двустороннему взаимодействию, группы и структура обслуживания могут оставаться верными своим идеалам и выполнять обязанности, описанные в наших Двенадцати Концепциях.

Девятая Концепция

Все элементы нашей структуры обслуживания несут ответственность за то, чтобы в процессе принятия решений внимательно рассмотреть каждую точку зрения.

Легко обсуждать дела с теми, кто с нами согласен. Но в выздоровлении мы узнали, что даже самые лучшие наши мысли вовсе не обязательно дают нам самое лучшее руководство к действиям. Нас научили, что прежде, чем принять важное решение, нам стоит сравнить наши суждения с идеями других людей. Зачастую наш опыт показывает, что идеи тех, кто с нами не согласен, – это именно те идеи, которые нам очень нужно услышать. Девятая Концепция помогает нам применить этот опыт в обслуживании. Когда наши группы, советы обслуживания и комитеты принимают решения, им следует выяснить все существующие точки зрения.

Только компетентное групповое сознание можно назвать эффективным. Девятая Концепция – это один из инструментов, которые мы используем для уверенности в том, что наше групповое сознание настолько компетентно, насколько это возможно. В любой дискуссии всегда есть соблазн игнориро-

вать тех, кто выступает против какого-то предложения, особенно если подавляющее большинство с ним согласно. Однако часто именно чей-то одинокий голос дает нам уникальное видение ситуации или совершенно новую информацию, которая спасает нас от принятия поспешных или некомпетентных решений. В Анонимных Наркоманах мы призваны уважать этот одинокий голос, защищать его и даже искать, – ведь без него наши решения, касающиеся обслуживания, будут, без сомнения, неполноценными.

Девятая Концепция также призывает каждого из нас открыто и искренне высказывать свои мысли во время обсуждения вопросов, касающихся обслуживания, даже если большинство думает по-другому. Конечно же, эта концепция вовсе не предлагает нам постоянно возражать против мнения большинства. Наоборот, она напоминает нам – мы несем ответственность за то, чтобы делиться своими мыслями и голосом совести с другими членами АН, а также бережно объяснять свою точку зрения и внимательно выслушивать других людей. Когда мы мужественно высказываем свое мнение, при этом проявляя уважение друг к другу, мы можем быть уверены, что действуем во благо Сообщества АН. Все, чем мы рискуем, настаивая на всестороннем обсуждении важных проблем – это потратить чуть больше нашего времени. Зато мы защитим наше сообщество от последствий поспешных и некомпетентных решений.

Когда орган обслуживания находится в процессе приня-

тия решения, Девятая Концепция может применяться в самых разных вариантах. Если ты являешься членом этого органа обслуживания, то все, что тебе надо сделать, – это поднять руку и высказаться. Если ты хочешь обсудить сложный вопрос, тебе, возможно, стоит подготовить его в письменном виде, чтобы другие члены совета или комитета могли изучить его более подробно.

Если ты не являешься членом органа обслуживания, но у тебя есть мнение по вопросу, касающемуся обслуживания, как член АН ты можешь выразить его несколькими способами. Делясь своим мнением на рабочем собрании домашней группы, ты можешь быть уверен, что оно будет частью группового сознания, которым будет руководствоваться ПГО при обсуждении вопросов обслуживания. Многие органы обслуживания выделяют время в своей повестке открытым дискуссиям, где ты можешь поделиться своими мыслями по той или иной проблеме с членами этого органа. Информационные рассылки и журналы сообщества, начиная от местных и заканчивая мировыми, часто отводят страницу-другую, чтобы члены АН могли выразить свое мнение по текущим вопросам обслуживания. Так что неважно, являешься ты членом органа обслуживания или нет, – у тебя есть множество различных способов применения Девятой Концепции.

Наш процесс принятия решений несовершенен. Многие группы, советы обслуживания и комитеты признают это так же, как и ценность позиции меньшинства по поводу любого

нашего решения. Всякий раз, когда мы принимаем решение, не достигнув консенсуса, орган обслуживания может попросить тех, кто голосовал «против», пояснить свою позицию устно или письменно. Если впоследствии нам придется пересмотреть принятое решение, это мнение может оказаться бесценным при формировании нового курса в обслуживании.

Девятая Концепция призывает нас обращаться к групповому сознанию даже после того, как решение было принято. Если возникают дискуссии по какому-то уже принятому решению, члены органов обслуживания должны к ним прислушаться. Может случиться так, что в результате этих дискуссий орган обслуживания изменит решение, принятое ранее. Однако, если какое-то принятое решение было подвергнуто сомнению, но после повторного обсуждения осталось неизменным, – значит, нам всем нужно принять это и искренне помогать в осуществлении данного решения. Неискренняя поддержка или даже прямое сопротивление таким решениям противоречат нашим принципам капитуляции и принятия. Если решение было принято, пересмотрено и оставлено без изменений, мы должны проявить к этому уважение и перейти к другим вопросам обслуживания нашего сообщества.

Когда мы делимся голосом своей совести с группой, мы закладываем фундамент группового сознания. Не делая этого, мы закрываемся от руководства нашего высшего авторитета – любящего Бога. Когда позиция, которую поддержива-

ют многие, оспаривается несколькими людьми, нашим комитетам и советам обслуживания следует всегда относиться к их мнению с большим уважением, уделяя ему пристальное внимание. Точка зрения этих людей и та информация, которой они обладают, способны не только уберечь нас от опасных ситуаций, но и открыть нам новые горизонты в обслуживании, благодаря чему мы сможем выполнять нашу главную цель еще эффективнее. Ради нашего сообщества и ради тех, кто еще на пути к нам, наши группы, комитеты и советы обслуживания должны всегда учитывать все мнения и рассматривать все точки зрения в процессе принятия решений.

Десятая Концепция

Каждый член органа обслуживания может обратиться в этот орган с ходатайством об удовлетворении личной обиды, не боясь преследования.

Десятая Концепция – это гарантия уважения, которую наше сообщество дает каждому доверенному служителю. Может показаться, что эта концепция очевидна сама по себе, но мы так сильно верим в принцип, который за ней стоит, что нам хочется сказать о нем громко и ясно. Анонимные Наркоманы – это духовное сообщество, и мы стремимся относиться друг к другу в соответствии с высокими идеалами. Однако наши члены – это всего лишь люди, и поэтому порой мы обращаемся с кем-то из наших товарищей не очень хорошо. Десятая Концепция – это обещание нашего духовного сообщества, что любой, с кем обошлись несправедливо в служении, может просить о возмещении ущерба.

Применение Десятой Концепции может потребоваться в самых разных ситуациях. Известен случай, когда кандидатура одного из членов АН была предложена на служение в местный комитет обслуживания. Этот человек покинул

помещение, чтобы дать возможность членам комитета обсудить его лидерские качества и степень компетентности. Во время обсуждения несколько членов МКО беспочвенно оклеветали кандидата, в результате чего он проиграл. Спустя несколько дней этот человек узнал об обсуждении его личной жизни и о том, как это отразилось на выборах. Обидевшись и разозлившись, он решил поговорить со своим спонсором, проанализировать свою роль в сложившейся ситуации и попросить руководства у своей Высшей Силы. После всех этих действий он почувствовал, что имеет полное право обратиться в МКО с ходатайством об удовлетворении обиды. Он написал письмо, в котором заявил о своей уверенности в том, что члены МКО поступили с ним несправедливо, – и попросил о новом голосовании. Письмо зачитали и обсудили на собрании комитета в следующем месяце. Это дало возможность членам МКО прислушаться к своей совести, после чего они признали, что действительно совершили ошибку, – и согласились провести выборы повторно.

Гарантия права на просьбу об удовлетворении личной обиды, которую дает Десятая Концепция, предназначена отчасти для того, чтобы защитить тех, кто открыто высказывает свое мнение в служебных дискуссиях, применяя Девятую Концепцию. Обе эти Концепции – Девятая и Десятая – поддерживают атмосферу, в которой наши члены могут свободно и открыто выражать свои мысли по текущим вопросам обслуживания. Такая атмосфера открытости необходи-

ма для создания эффективного группового сознания. Если кто-то проявил мужество, высказав свои убеждения, после чего подвергся нападкам со стороны тех, кто с ним не согласен, то Десятая Концепция позволяет ему обратиться с ходатайством об удовлетворении своей обиды в соответствующий орган обслуживания. Таким образом мы гарантируем уважение к правам каждого члена АН со стороны структуры обслуживания. Такое уважение к каждому человеку является совершенно необходимым, – ведь успех нашего сообщества основан на взаимной поддержке и сотрудничестве.

Был случай, когда член подкомитета, практикуя принципы, описанные в Девятой Концепции, выступил против проекта, предложенного председателем подкомитета. После этого председатель перестал присылать ему протоколы собраний и бюллетени и даже не посчитал нужным сообщить, где и когда состоится следующее собрание подкомитета. Этот человек поговорил с председателем, попросив его решить возникшую проблему. Председатель отказался. Тогда член подкомитета решил обратиться в МКО с ходатайством об удовлетворении его личной обиды на председателя.

Десятая Концепция – это гарантия уважения, которую наше сообщество дает каждому доверенному служителю. Если ты думаешь, что с тобой несправедливо обошлись в служении, и хочешь применить Десятую Концепцию, то сперва поговори со своим спонсором, проанализируй свою роль в этой ситуации, помолись и помедитируй. Если после тщательного

обдумывания сложившейся ситуации ты все еще уверен, что был обижен, и тебе следует ходатайствовать об удовлетворении этой обиды, – напиши письмо в соответствующий орган обслуживания или расскажи о своей проблеме во время собрания комитета. В этом случае комитету придется рассмотреть твою жалобу и, если его члены согласятся, что с тобой действительно обошлись несправедливо, им также придется решить, как возместить тебе ущерб. Хочется надеяться, что Десятая Концепция не будет применяться в обслуживании АН слишком часто. Однако, если потребность в ней все же возникнет, она всегда готова помочь воплотить идеалы нашего духовного сообщества в жизнь.

Одиннадцатая Концепция

Денежные средства АН предназначены для продвижения нашей главной цели, управление ими должно быть ответственным.

Члены АН по всему миру делают денежные пожертвования, чтобы помочь нашему сообществу выполнять его главную цель. На всех элементах нашей структуры обслуживания лежит обязанность использовать эти денежные средства для того, чтобы нести весть АН о выздоровлении как можно эффективнее. Поэтому, органы обслуживания должны распоряжаться нашими деньгами очень ответственно, представляя полные и точные отчеты о своих расходах.

Денежные средства Анонимных Наркоманов должны использоваться исключительно для продвижения нашей главной цели. Нам нужны деньги, чтобы оплачивать расходы, связанные с проведением наших собраний, чтобы информировать общественность об АН и чтобы нести весть зависимым, которые не могут попасть на собрания. Деньги нужны, чтобы создавать, производить, переводить и распространять нашу весть в письменном виде, а также для того, чтобы служители, посвятившие себя несению нашей вестии по всему

миру, могли собираться вместе. Все это делается в поддержку духовной цели АН – нести весть тем зависимым, которые все еще страдают.

Денежные средства, необходимые для обслуживания, достаются нам нелегко. Для выполнения нашей главной цели нам нужны все финансовые ресурсы, имеющиеся в распоряжении сообщества. Наши группы, советы обслуживания и комитеты обязаны благоразумно распоряжаться деньгами, которые мы им даем, и не должны тратить их легкомысленно, потакая своим желанием. Помня о нашей главной цели, наши органы обслуживания смогут избежать ненужных трат, используя доверенные им денежные средства для того, чтобы нести нашу весть максимально эффективно.

Одним из способов применения Одиннадцатой Концепции является составление списка приоритетов, с которым сверяется каждое предложение, влекущее за собой финансовые расходы. Большинство групп, советов обслуживания и комитетов включают в свой список приоритетов больше задач, чем позволяет их бюджет. Таким образом, финансируются только наиболее приоритетные проекты.

Деньги – это лишь один из ресурсов, распоряжаясь которым мы должны ответственно определять приоритеты. Хотя Одиннадцатая Концепция непосредственно касается управления денежными средствами, мы также можем руководствоваться ею, управляя любыми другими ресурсами, необходимыми для обслуживания. Большинство проектов так

же сильно зависят от идей, информации, сознания, личного времени и готовности наших членов, как и от денег. Если у нас есть деньги, необходимые для осуществления какого-то проекта, но не хватает времени или идей, то будет лучше отложить этот проект до тех пор, пока мы не соберем все необходимые ресурсы. В противном случае мы просто впустую потратим денежные средства АН. Если мы хотим ответственно подходить к планированию и определению приоритетов нашего обслуживания, мы должны рассматривать всю совокупность имеющихся у нас ресурсов, а не только наши финансы.

В процессе определения приоритетов у нас может появиться соблазн видеть только свои потребности. Крепко держась за свои деньги и расходуя их только на свои собственные проекты, мы, тем самым, отрицаем свою роль в обеспечении других уровней структуры обслуживания. Такой образ мышления противоречит Одиннадцатой Концепции. Верхнюю строчку списка приоритетов должно всегда занимать наше обязательство по развитию АН в целом. Чтобы мы могли заниматься обслуживанием, направленным на развитие и выполнение главной цели АН по всему миру, денежный поток не должен застаиваться ни на одном уровне нашей структуры обслуживания.

Группы несут ответственность не только за финансирование нашей структуры обслуживания, но и за ответственное управление этими финансами. Жертвуя, группы должны

спросить себя о том, на что пойдут эти деньги. Помогут ли они обслуживанию, в котором группы нуждаются? Помогут ли они нести весть тем зависимым, которые все еще страдают? Насколько мудро ими распорядится совет обслуживания или комитет? Наши группы сами могут решать, какой будет сумма их пожертвований для различных уровней структуры обслуживания. Мы призываем их делать это – и делать это ответственно.

Мы не предлагаем группам выделять деньги каким-то конкретным подкомитетам. Группы создали структуру не только для осуществления обслуживания от их имени, но и для координации этого обслуживания. Группы делегировали структуре обслуживания полномочия не только для выполнения возложенных на нее обязанностей, но и для распределения ресурсов на всех ее уровнях. Благодаря такому подходу, координирующий орган сможет обеспечить оптимальное соотношение общих ресурсов с потребностями и задачами каждого из направлений обслуживания.

Открытое и честное взаимодействие со стороны структуры обслуживания – это лучший способ помочь группам ответственно относиться к своим пожертвованиям. Когда группы получают регулярные и полные отчеты о деятельности советов обслуживания и комитетов, у них складывается полная картина обслуживания сообщества. Группы также должны получать информацию о том, во сколько обходится эта деятельность. Такое взаимодействие помогает группам

сохранять уверенность в том, что их пожертвования расходуются ответственно.

Пожертвования групп, поступающие в структуру обслуживания напрямую, способствуют ответственному управлению этими денежными средствами и помогают органам обслуживания сосредоточиться на главной цели АН. Наш опыт показывает, что, когда мы берем на себя обязательство финансировать работу каждого уровня структуры обслуживания исключительно с помощью пожертвований от групп, нам легче поддерживать прочную связь между группами и органами обслуживания. Наши группы стараются быть в курсе работы, проделанной от их имени, и лучше осознают свою ответственность по обеспечению органов обслуживания необходимыми финансовыми ресурсами. Когда все уровни структуры получают финансовую поддержку от групп напрямую, узы обоюдных обязательств между группами и структурой обслуживания крепнут. Кроме того, освобождая наши советы обслуживания и комитеты от необходимости заниматься деятельностью по привлечению денежных средств, мы даем им возможность направить всю свою энергию на выполнение нашей главной цели.

Подотчетность – это неотъемлемая часть ответственного управления денежными средствами АН. Когда члены Анонимных Наркоманов финансируют группы, комитеты, офисы и конвенции, это обязывает нашу структуру обслуживания отчитываться о том, как эти деньги используются. Про-

зримость бюджетов, регулярные финансовые отчеты и проверки наших счетов – как описано в различных руководствах для казначеев – все это помогает членам сообщества сохранять уверенность в правильном использовании их пожертвований, а структуре обслуживания – оставаться финансово подотчетной. Отчеты казначеев помогают нам увидеть, насколько фактические затраты на обслуживание соответствуют списку наших приоритетов. Строгий финансовый учет помогает нам реалистично подходить к планированию будущих затрат на обслуживание. Регулярные финансовые отчеты и проверки также помогают нам избежать хищения денежных средств, предназначенных для обслуживания сообщества. А если кража все-таки произошла, то регулярные проверки гарантируют нам, что она недолго останется незамеченной.

Когда члены АН финансируют обслуживание, они рассчитывают, что их деньги будут бережно использованы исключительно для продвижения нашей главной цели. Принимая пожертвования, наши группы, комитеты и советы обслуживания берут на себя обязательство управлять ими ответственно и использовать эти деньги для несения вестии АН.

Двенадцатая Концепция

**В соответствии с духовной сущностью
Анонимных Наркоманов, наша структура
никогда не должна править, а только служить.**

Бескорыстное служение – это в высшей степени духовное устремление. В первой части нашего Двенадцатого Шага сказано, что, «испытав духовное пробуждение», каждый из нас лично стремился нести весть об этом другим зависимым. Мы строим нашу совместную работу по обслуживанию на том же самом духовном фундаменте. Ощувив результаты этой программы в своей жизни, мы объединились, чтобы нести весть о выздоровлении лучше, чем мы могли бы сделать это поодиночке. Служение в АН не имеет отношения к навязыванию другим своей воли и точки зрения, – напротив, оно предполагает, что мы смиренно служим, не ожидая ничего взамен.

Этот принцип лежит в основе всего, что мы делаем в наших группах, советах обслуживания и комитетах. Двенадцатая Концепция напоминает нам, что мы сами обрели выздоровление только благодаря тому, что кто-то применил на практике этот бескорыстный принцип, уделив время тому,

чтобы донести весть АН до нас, когда мы страдали от активной зависимости. Мы выражаем свою благодарность за выздоровление, которым с нами поделились, занимаясь служением и проявляя заботу о других. Сложно представить себе что-то более далекое от стремления управлять или приказывать, чем этот дух бескорыстного служения.

Наши группы были созданы, потому что мы поняли, что в одиночку не сможем «прекратить употребление наркотиков, потерять желание употреблять и обрести новый путь в жизни». Точно так же и наши группы объединились, чтобы создать структуру обслуживания, которая могла бы помочь им нести весть о выздоровлении сообща – эффективнее, чем они могли бы делать это по отдельности. Структура обслуживания была создана не для того, чтобы одни группы могли заставить другие группы выполнять их требования. Мы создали ее, чтобы объединить силы наших групп и осуществлять необходимые виды обслуживания, которые отдельные группы обычно не в состоянии выполнять достаточно хорошо: создавать и распространять нашу литературу, информировать общественность об АН, нести весть зависимым, которые не могут попасть на наши собрания, а также поддерживать новые группы и развивающиеся сообщества АН. Обслуживание АН – это не управление, навязываемое руководящим органом, а командная работа доверенных служителей, которую направляют наши группы.

Наши группы объединились ради создания структуры об-

служивания, выразив, тем самым, свое смирение. Сообща, группы могут сделать гораздо больше для выполнения нашей главной цели, чем по отдельности. Точно так же, каждый элемент структуры обслуживания Анонимных Наркоманов играет в этой структуре определенную роль. Эффективность каждого элемента зависит от остальных элементов этой структуры. Когда один из элементов вместо того, чтобы быть механизмом обслуживания, ведет себя, как руководящий орган, это негативно влияет на то, что нас объединяет, и ставит под угрозу эффективность достижения главной цели нашего сообщества. В служении важно смирение – в Анонимных Наркоманах мы служим, а не правим.

Для того, чтобы хорошо выполнять обслуживание, все элементы нашей структуры должны всегда стремиться к эффективному взаимодействию. Как доверенные служители, а также на уровне групп, советов обслуживания и комитетов, мы должны делиться всей доступной нам информацией с другими, внимательно слушать и относиться к чужому мнению с уважением. Люди часто используют слова, чтобы посеять раздор среди своих оппонентов ради власти над ними. В служении сообществу мы делимся друг с другом, объединяя свои усилия ради того, чтобы еще лучше выполнять нашу главную цель. Подотчетность тем, кого мы обслуживаем, подразумевает подробное и точное информирование о нашей деятельности. В процессе принятия решений мы всегда обращаемся за советом к другим, стремимся согласовывать

с ними те решения, которые влияют на них самих, и сотрудничать с ними в решениях, влияющих на всех нас, – ведь в Анонимных Наркоманах мы служим, а не правим. Открытое, честное и прямолинейное взаимодействие формирует в нашем сообществе дух служения и отбивает желание править.

Полномочия, которыми группы наделили наши комитеты и советы обслуживания, дают право служить, но не править. Каждый элемент нашей структуры обслуживания – от группы до Мировых служб – играет в общей картине свою особую роль. Однако они служат вместе, как одна команда, двигаясь к нашей общей цели, «чтобы ни одному зависимому, ищущему выздоровления, не нужно будет умирать, не получив шанса найти лучший путь в жизни». Опираясь на опыт, который порой обходится нам очень дорого, мы знаем, что качественное обслуживание, как и качественное выздоровление, возможно только в атмосфере взаимного уважения, взаимной поддержки и взаимного доверия. Мы вместе выздоравливаем и вместе служим, – и это духовное ядро нашей программы, это фундамент нашего сообщества. Структура, построенная на этом фундаменте, может только служить, и никогда – управлять.

Материалы для изучения

Эти вопросы и примечания были составлены, чтобы помочь членам АН и группам более глубоко изучить Двенадцать Концепций. В каждом разделе кратко изложена суть каждой Концепции. Ты или твоя группа, возможно, захотите задать себе вопросы, предложенные в каждом разделе, когда будете разбираться в том, как работает структура обслуживания АН, и как Двенадцать Концепций можно применить в каждом конкретном случае.

Первая Концепция

Для выполнения главной цели нашего сообщества группы АН объединились, чтобы создать структуру, которая развивает, координирует и поддерживает обслуживание от имени АН в целом.

Главная обязанность группы АН состоит в том, чтобы проводить собрания, посвященные выздоровлению, ведь на них мы несем весть зависимым, которые всё еще страдают. Группы объединяют свои силы в структуре обслуживания, тем самым гарантируя, что другие виды обслуживания – такие, например, как БУ, СО или создание литературы – будут осуществляться эффективно, не отвлекая группы от выполнения их главной обязанности.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Проводит ли ваша группа регулярные рабочие собрания? (См. Буклет для группы).
2. Регулярно ли ваша группа обсуждает, как можно улучшить выполнение нашей главной цели?
3. Остается ли у вашей группы достаточно денег для того, чтобы самостоятельно осуществлять другие виды обслуживания после оплаты аренды помещения и

покрытия расходов на литературу и чай?

4. Может ли ваша группа самостоятельно осуществлять организованные виды обслуживания, – такие, как БУ, СО, телефонная линия и создание литературы, – не отвлекаясь, при этом, от проведения собраний, посвященных выздоровлению?

5. Есть ли у вашей группы представитель в местном комитете обслуживания? Насколько регулярно вы жертвуете деньги в ваш МКО?

Вторая Концепция

Конечная ответственность и полномочия по обслуживанию АН остаются за группами АН.

Группы имеют полное право влиять на созданную ими структуру обслуживания и несут за нее полную ответственность. Выполняя свои обязательства по обеспечению этой структуры необходимыми ей идеями, людьми, деньгами и групповым сознанием, группы также осуществляют свои полномочия. В свою очередь, структура обслуживания должна всегда обращаться к группам за поддержкой и направлением.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Есть ли у вашей группы возможность сообщить МКО, насколько хорошо удовлетворяются ее потребности? Как?
2. Принимает ли ПГО вашей группы регулярное участие в собраниях МКО? Делаете ли вы регулярные денежные пожертвования в МКО? Дает ли это вашей группе возможность влиять на то, как работает структура обслуживания АН? Каким образом?
3. Как часто МКО спрашивает у вашей группы мнение по вопросам обслуживания? А РКО? Всемирная

Конференция обслуживания? Хотела бы ваша группа, чтобы ее мнением интересовались чаще? Или реже?

4. Что Вторая Концепция говорит нашим советам обслуживания и комитетам? Верит ли ваша группа в то, что наша структура обслуживания слышит и понимает это? Если нет, то что в этом направлении может сделать ваша группа?

Третья Концепция

Группы АН делегируют структуре обслуживания те, которые необходимы ей для выполнения полномочия возложенных на нее обязанностей.

Группы передали нашим советам обслуживания и комитетам практические полномочия, необходимые для того, чтобы выполнять поставленные перед ними текущие задачи. Это не означает, что группы дали структуре обслуживания карт-бланш на все, что ей заблагорассудится, – нет, конечные полномочия и ответственность групп, о которых говорит Вторая Концепция, по-прежнему в силе. Чтобы Третья Концепция работала правильно, мы должны внимательно выбирать доверенных служащих.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Что думает ваша группа о концепции делегирования полномочий?
2. Если бы у вашей группы спрашивали мнение по каждому вопросу, которым занимается каждый орган обслуживания на местном, региональном и мировом уровнях, осталось бы у нее время на свои собственные дела? Обладает ли ваша группа

достаточной информацией, чтобы давать рекомендации по таким вопросам?

3. Смогут ли советы обслуживания и комитеты достаточно быстро выполнять задачи, которые поставила перед ними ваша группа, если им придется каждый раз спрашивать мнение группы перед тем, как действовать?

4. В очерке по Второй Традиции в нашем Базовом тексте сказано: «Руководители из нас никудышные – ни один из нас неспособен стабильно принимать правильные решения». Если это правда, то как мы можем ответственно делегировать нашим доверенным служащим необходимые им полномочия, как о том просит Третья Концепция?

Четвертая Концепция

В Анонимных Наркоманах высоко ценится эффективное, следует уделить лидерство. Выбирая доверенных служителей пристальное внимание их лидерским качествам.

В основе доверия, необходимого для того, чтобы смело делегировать полномочия, лежит тщательный отбор доверенных служителей. Лидерство играет ключевую роль в благополучии нашего сообщества. Конечно, наши лидеры – всего лишь доверенные служители, и они не правят. Однако мы ждем, что они поведут нас за собой. Когда мы выбираем их тщательно, мы можем смело идти за ними. В очерке, посвященном данной концепции, описаны качества, которые нам следует учитывать при выборе доверенных служителей.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Прочитайте Вторую Традицию АН. Есть ли в АН лидеры? Если да, то какие они? Нужны ли лидеры сообществу, которое принимает решения групповым сознанием?

2. Есть ли лидеры в вашей группе? Если да, то кто они? Почему вы считаете их лидерами? Сможет ли ваша группа обойтись без них? Сможет ли совет

обслуживания или комитет обходиться без лидеров?

3. Исходя из прочитанного, на какие навыки и личные качества мы обращаем внимание, выбирая наших доверенных служащих? Что является настоящим фундаментом лидерства в АН?

4. «В Анонимных Наркоманах эффективные лидеры умеют не только служить, но и понимают, когда лучше всего отойти в сторону и передать служение другим». Обсудите принцип ротации лидеров.

5. Что общего имеет лидерство в АН с выздоровлением? А с бескорыстным служением?

Пятая Концепция

Для каждой из обязанностей, возложенных на структуру, нужно четко определить единый участок обслуживания принятия решений и подотчетности.

Мы избегаем путаницы, связанной с тем, кто именно и за что отвечает, когда четко определяем единый участок принятия решений. Точно так же мы определяем и подотчетность – кто получил полномочия для выполнения конкретной задачи по обслуживанию, тот и отчитывается за ее выполнение.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Дает ли ваша группа конкретные задания конкретным людям? Помогает ли это сохранить уверенность в том, что важная работа действительно будет сделана?

2. Знаете ли вы про ситуации, когда в группе либо в комитете обслуживания одно и то же задание поручили одновременно двум и более людям или подкомитетам? Что из этого вышло?

3. Если три разных человека получили равные полномочия для решения одного и того же вопроса,

связанного с обслуживанием, и работа не сделана, кто будет за это отвечать?

Шестая Концепция

Групповое сознание – это духовный инструмент, с помощью которого мы просим любящего Бога влиять на наши решения.

Групповое сознание – это инструмент, с помощью которого мы привлекаем духовное пробуждение Двенадцати Шагов к участию в наших решениях по обслуживанию АН. Оно является фундаментом процесса принятия решений в нашем сообществе, хотя само по себе этим процессом не является. Групповое сознание также не является выражением, под которым в АН понимают «голосование».

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Что мы имеем в виду, когда говорим, что АН – это духовное сообщество? Подходит ли духовное сообщество к процессу принятия решений иначе, чем другие организации?

2. Является ли «групповое сознание» просто выражением, которым в АН обозначают «голосование»? (Например: «Давайте решим этот вопрос групповым сознанием».) Чем групповое сознание отличается от процесса принятия решений? Почему групповое сознание является фундаментальной

частью этого процесса?

3. Прочитайте Вторую Традицию АН. Противоречит ли Шестая Концепция Второй Традиции или, напротив, дополняет ее?

4. Прочитайте Двенадцатую Традицию АН. Как применение Шестой Концепции помогает нам сосредоточиться на «принципах, а не личностях», когда мы принимаем решения по обслуживанию?

5. Где еще мы можем увидеть работу группового сознания в жизни нашего сообщества, помимо процесса принятия решений?

Седьмая Концепция

Все члены органа обслуживания несут серьезную ответственность за решения этого органа и имеют право в полной мере участвовать в процессе принятия решений этого органа.

Кому следует принимать участие в наших процессах принятия решений? Наиболее полное групповое сознание и самую надежную основу для решений, касающихся обслуживания, обеспечивает участие всех членов органа обслуживания – без исключения.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Кто принимает участие в собраниях вашего МКО? Почему?
2. Кто участвует в рабочих собраниях вашей группы? Почему?
3. Все ли члены вашего МКО несут серьезную ответственность за обслуживание местности? Все ли члены подкомитетов несут серьезную ответственность за работу этих подкомитетов? Отличается ли чем-то участие в собраниях МКО от участия в собраниях подкомитетов и почему?

Восьмая Концепция

Наша структура обслуживания зависит от принципиальности и эффективности нашего взаимодействия.

Регулярное взаимодействие жизненно необходимо для успешного применения всех наших концепций, а также для принципиальности и эффективности нашей структуры обслуживания.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Каким образом регулярное взаимодействие поддерживает Вторую Концепцию? Третью Концепцию? Четвертую Концепцию? Шестую Концепцию?

2. Каким образом отсутствие регулярного взаимодействия способно подорвать все эти концепции, а вместе с тем эффективность и принципиальность нашей структуры обслуживания?

3. Регулярно ли доверенные служители, советы обслуживания и комитеты взаимодействуют с вашей группой? Регулярно ли ваша группа взаимодействует с доверенными служителями, советами обслуживания и комитетами? Каким образом это взаимодействие или его недостаток влияет на вашу группу? А на структуру

обслуживания?

Девятая Концепция

Все элементы нашей структуры обслуживания несут, чтобы в процессе принятия решений ответственность за то внимательно рассмотреть каждую точку зрения.

Чтобы оценить объективность своего видения, защитить себя от поспешных и некомпетентных решений и привлечь свежие идеи, наши органы обслуживания должны рассмотреть все точки зрения во время планирования своей деятельности. Это и есть важнейшее условие для формирования справедливого, мудрого и гармоничного группового сознания.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. «Только компетентное групповое сознание можно назвать эффективным». Почему важно убедиться в том, что все точки зрения были услышаны и учтены во время принятия решений, связанных с обслуживанием?
2. Как член вашей группы, местности или региона может выразить свою точку зрения по волнующему его вопросу, касающемуся обслуживания?
3. Прилагают ли органы обслуживания АН достаточно усилий, чтобы выявлять новые,

альтернативные точки зрения? Не подавляют ли они тех, кто против?

4. Как вы понимаете, когда нужно выступить против решения, принятого большинством? Как вы понимаете, когда нужно смириться с этим решением и капитулировать перед групповым сознанием?

Десятая Концепция

Каждый член органа обслуживания может обратиться в этот, не орган с ходатайством об удовлетворении личной обиды боясь преследования.

Десятая Концепция призывает нас относиться друг к другу с уважением, когда мы вместе служим, и предоставляет нам инструменты для возмещения ущерба, если мы обошлись с кем-то несправедливо. В этом очерке описано, как член сообщества может ходатайствовать об удовлетворении личной обиды, когда он чувствует, что ему причинен ущерб.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. Знаете ли вы кого-нибудь, с кем несправедливо обошлись в служении? Был ли этот ущерб возмещен?
2. «Обе эти Концепции – Девятая и Десятая – поддерживают атмосферу, в которой наши члены могут свободно и открыто выражать свои мысли по текущим вопросам обслуживания». Бывало ли кому-то из вас страшно высказать свое мнение на рабочем собрании? Знаете ли вы кого-нибудь, кто когда-либо испугался свободно выразить свои мысли? Если да, то почему? Может ли Десятая Концепция помочь справиться с

такими страхами?

3. В каком случае допустимо применение Десятой Концепции? В каком случае оно недопустимо?

Одиннадцатая Концепция

Денежные средства АН предназначены для продвижения нашей главной цели, управление ими должно быть ответственным.

Одиннадцатая Концепция определяет единственный безусловный приоритет для использования денежных средств АН – несение весты. Важность этого приоритета предусматривает полную финансовую подотчетность. Денежные пожертвования, поступающие напрямую на каждый уровень структуры обслуживания, помогают нам фокусироваться на нашей главной цели и повышать качество подотчетности.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. На что тратит деньги ваша группа? Ваша местность? Ваш регион? Мировые службы?

2. Расставьте следующие пункты в порядке приоритетов, которых придерживается ваша группа, когда планирует свой бюджет:

- литература АН;
- напитки;
- арендная плата;
- резерв группы;
- пожертвования в структуру обслуживания.

Почему вы расположили их именно в таком порядке? Есть ли у вашей группы постоянные бюджетные приоритеты, или вы обсуждаете их каждый месяц?

3. Известны ли вам случаи, когда группа легкомысленно потратила деньги АН? Известны ли вам подобные случаи на уровне местности или региона? А в Мировых службах? В чем состояла «легкомысленность» того, как были потрачены эти деньги? Как следовало бы их потратить?

4. Устраивают ли вас финансовые отчеты вашей группы? Отчеты вашей местности и вашего региона? А Мировых служб? Если нет, то какие финансовые отчеты вам хотелось бы получать?

5. «Пожертвования групп, поступающие в структуру обслуживания напрямую, способствуют ответственному управлению этими денежными средствами и помогают органам обслуживания сосредоточиться на главной цели АН». Зависит ли ваша местность или регион от мероприятий по привлечению средств? Составляют ли эти деньги большую часть их дохода? Считаете ли вы, что это мудро – использовать такой источник денежных средств, как основной? Как это влияет на отношение МКО или РКО к вашей группе? Было бы это отношение несколько иным, если бы группы делали взносы напрямую на каждый уровень структуры обслуживания? Смогут ли наши советы обслуживания и комитеты выполнять свою работу, опираясь исключительно на средства, полученные от прямых пожертвований групп?

Двенадцатая Концепция

**В соответствии с духовной сущностью
Анонимных Наркоманов, наша структура
никогда не должна править, а только служить.**

По отношению к остальным концепциям Двенадцатая Концепция играет, по сути, ту же роль, что и Двенадцатая Традиция по отношению к остальным традициям. Она обращает наше внимание на то, что духовной основой концепций обслуживания АН является принцип бескорыстного служения. Структура, построенная на таком фундаменте, никогда не станет править, – она будет только служить.

Вопросы для изучения и обсуждения:

1. В чем разница между тем, чтобы служить и править?

2. Разница между организацией, где правят, и организацией, где служат, часто заключается не в структуре, а в цели и в духовной основе. Как именно фраза «наша структура никогда не должна править, а только служить» характеризует главную цель АН и ее духовную сущность?

3. Очерк, посвященный Двенадцатой Концепции, рассказывает нам, как благодарность, смирение,

взаимодействие и бескорыстие помогают нашей структуре «не править, а только служить». Обсудите это.

4. Обсудите, каким образом Двенадцатую Концепцию можно применить к остальным одиннадцати концепциям.