



مناقشات قضايا الزمالة لفترة 2006-2008



زر الموقع

[www.na.org/
discussion_
boards.htm](http://www.na.org/discussion_boards.htm)

للاطلاع على أحدث المعلومات عن
موضوعات مناقشة القضايا، وشارك
في لوحات الإعلانات لمناقشة القضايا
على الإنترنت!

ستجد في هذا القسم مصادر لتساعدك
على تيسير المناقشات، كما ستجد
معلومات عن تقديم إسهاماتك. ويتم
تحديث هذه المصادر بصورة منتظمة،
لذلك يجب أن تراجع الموقع بانتظام
للاطلاع على المعلومات الجديدة.

اتخاذ الخطوات التالية ...

زودتنا جولة من حلقات العمل عن موضوعات مناقشة القضايا بحجم مدهش من إسهامات أعضاء الزمالة. وبصفة عامة، أسفرت ردود الفعل على هذه الموضوعات عن استجابات متماثلة في جميع أنحاء العالم. وكانت المناقشات مليئة بالحيوية وبدا أنها تمنح الأعضاء أفكاراً جديدة وأفاقاً مستقبلية ليحتفظوا بها. وستساعدنا هذه الطاقة الإيجابية الكبيرة على تحويل محور تركيز هذه المناقشات لكي نتعمق فيها قليلاً. فنحن كزمالة، نبدأ في الربط بين نقاط قوتنا والتحديات التي تواجهنا. وبفضل مساعدتكم، سيمكننا أن نواصل تلك المسيرة في الجولة القادمة من المناقشات.

كما أن حلقات العمل التي نعقدتها في مجتمعاتكم المحلية يُقصد منها أن تكون دورات تدريبيية، ولكن لا يتوجب عليكم أن تشاركوا في حلقات العمل التي نعقدتها لكي تعقدوا حلقات عمل خاصة بكم. نحن نشجع المجموعات والمناطق والأقاليم على العمل معاً وعقد حلقات عمل خاصة بكم للمناقشة، للتنوعية وزيادة الحوار بين أعضاء الزمالة، وتزويدنا بإسهامكم. نحن نبذل جهدنا لوضع دورات يمكنكم عقدها بأنفسكم بأقل قدر من التخطيط والإعداد. يمكنكم أن تجدوا الملامح العامة للدورات لكي تساعدكم على عقد حلقات العمل في الموقع http://www.na.org/discussion_boards.htm. ونأمل أن توافقنا برأيكم بشأن موضوعات مناقشة القضايا، وكذلك بشأن الملامح العامة للدورات.

إقامة مجموعات معتادة قوية

بخصوص هذا الموضوع، سألنا المشاركين في حلقات العمل عن الفروق بين الاجتماعات، والمجموعات، والمجموعات المعتادة. كما سألنا عن نقاط قوة المجموعات المعتادة، وكيف تفيد التعافي الشخصي، ومناخ التعافي، والمجتمع المحلي لزمالة المدمنين المجهولين. وأعطانا الأعضاء رسالة واضحة مفادها أن لدينا جميعاً أفكاراً محددة جداً بشأن ما يجب أن تكون عليه المجموعة المعتادة. شارك كثير من الأعضاء بأفكارهم معنا بشأن التحديات التي تواجهها مجموعاتهم حينما يحاولون تحقيق هذه الأفكار المثالية. ويبدو أننا نعرف كيف نرغب في أن تكون مجموعتنا المعتادة من حيث المظهر والجوهر، ولكننا لا نستطيع دائماً أن نرى كيف نتوصل إلى ذلك.

والقسم التالي من هذا الموضوع هو معلومات تسمى "خصائص المجموعة المعتادة القوية"، وهو يحتوي على مساهمات من حلقتي العمل "مناخ التعافي" و "إقامة مجموعات معتادة قوية". وتنقسم تلك الخصائص إلى ثلاث فئات: الأفكار المثالية، والممارسات، والأدوار

خصائص المجموعة المعتادة – الأفكار المثالية

المبادئ التي تدير عليها المجموعة وأعضاؤها		الأفكار المثالية
□ الثبات والالتزام	□ تطبيق المبادئ عملياً	
□ روح الخدمة	□ نظرة مستقبلية إيجابية	
□ فوائد الخدمة	□ الحميمية والشعور بأننا في منزلنا	

الأفكار المثالية للمجموعة هي المبادئ التي تدير عليها المجموعة وأعضاؤها في شؤونهم من أسبوع إلى آخر. ويظهر التعبير عن هذه الأفكار المثالية في صور لا حصر لها. تصل بعض المجموعات إلى تحقيق تلك الأفكار المثالية بسلاسة وبصورة طبيعية: بينما تبذل مجموعات أخرى مجهوداً كبيراً للتوصل إلى غايتها.

الثبات والالتزام يشيران إلى أعضاء المجموعة المعتادة الذين يحضرون اجتماعات المجموعة ويساندونها بانتظام. يصبح الأعضاء مسؤولين عن أفعالهم أمام المجموعة وبالنيابة عنها حينما يساهمون في كل من الاجتماع وفي خدمة المجموعة. والمساهمة ترسل بانتظام رسالة واضحة إلى القادمين الجدد. إنهم سوف يشاهدون نفس الأشخاص في كل مرة في المرحلة المبكرة من تعاقبهم. وإذا كانت الأفعال تتكلم بصوت أعلى من الأقوال، فإن مساهمتنا المستمرة يمكن أن تقيد في حمل الرسالة، بقدر أكبر مما نشارك به من حديث في الاجتماع.

روح الخدمة تعني أن الأعضاء يخدمون بدافع من الامتنان ورغبة شخصية في أن يجعلوا المجموعة تنجح، وليس لأنهم يشعرون بأنهم مجبرون أو يشعرون بالذنب. إن روح الخدمة العظيمة تنتشر بصورة أفضل في مستوى المجموعة المعتادة. والأشخاص الذين لم يشاركوا بعد في الخدمة سينجذبون إليها بفضل ما يشاهدونه ويتعلمونه ممن شاركوا فيها.

فوائد الخدمة تشير إلى النمو الشخصي الذي نكتسبه من تقديم الخدمة للمجموعة. وتقدم المجموعة إحدى أهم الفرص المباشرة حتى نمح ما لدينا لكي نحفظ به. تجعلنا المجموعة على اتصال مع القادمين الجدد ومع الأعضاء الآخرين الذين قد لا نقابلهم في المعتاد. وهذا يجعلنا على صلة بمجتمعنا المحلي ويعطي رسالة للقادمين الجدد عن كيفية استمرار المشاركة.

تطبيق المبادئ عملياً يشمل المساءلة والمسؤولية والتواضع والصبر والتسامح والإخلاص والوحدة والمثابرة، من بين أشياء أخرى. والأعضاء الذين يمارسون هذه المبادئ ينمون ويتغيرون كأفراد بينما هم يساعدون على تقوية مجموعتهم المعتادة. تمارس المجموعات المعتادة القوية هذه المبادئ في اجتماعات الأعمال واجتماعات التعافي.

النظرة المستقبلية الإيجابية تتمثل حينما تساعد المجموعة الأعضاء على اكتساب نظرة مليئة بالأمل تجاه العالم. والمجموعة المعتادة القوية تشجع الأعضاء على أن يحملوا أحلاماً طموحة، ولكن على أن يظلوا مرتبطين بالواقع أيضاً. وبينما تتحدى المجموعة نفسها لتحسين الجهود لتحقيق الهدف الأساسي، يشاهد أعضاء المجموعة التقدم أثناء حدوثه. ويمكن لأعضاء المجموعة أن يعملوا معاً للتعرف على أهداف واقعية وأن يبحثوا عن سبل للتوصل إليها. وسيبدأ الأعضاء في تعلم كيف يفعلون نفس ذلك الشيء بالنسبة لأنفسهم. إن هدف المجموعة في حمل الرسالة إلى المدمنين الذين مازالوا يعانون هو هدف متواضع، ولكن النتائج – وهي بقاء المدمنين ممتنعين – مذهشة. تعلمنا المجموعات المعتادة القوية أن نعمل من أجل بلوغ أهداف بسيطة والوصول إلى آفاق عالية، بدلاً من أن نحلم أحلاماً خيالية لا توصلنا إلي شيء.

الحميمية والشعور بأننا في منزلنا يتحققان حينما يتعاون الأعضاء ليحاولوا إنجاز أهداف المجموعة وإيجاد سبل لحمل الرسالة بطريقة أفضل. يتعرف الأعضاء بعضهم على بعض، ويساعد بعضهم بعضاً على النمو والتغير والوصول إلى الأهداف الشخصية لكل منهم.

خصائص المجموعة المعتادة – الممارسات

كيف تعمل المجموعات المعتادة القوية		الممارسات
□ بيئة آمنة وإيجابية	□ علاقات عامة جيدة	
□ تعليم المباديء	□ تشجيع التنوع	
□ معاونة الذات	□ رعاية نمو جميع الأعضاء	

ممارسات المجموعة هي جهودها المقصودة والمحددة لتعزيز جو التعافي، وللتقدم نحو الأفكار المثالية لمجموعة معتادة قوية.

البيئة الآمنة والإيجابية تساعد على إحياء تقليدنا الثالث. يجب على أي مجموعة أن توجد مناخاً من القبول والاحترام لجميع الأعضاء. ويمكن أن تكون إحدى الطرق البسيطة للبدء في ذلك هي أن نطلب من الأشخاص الذين يحضرون أن يغلقوا هواتفهم المحمولة وأن يمتنعوا عن الأحاديث الجانبية. يشعر الناس بالأمان حين نرحب بهم في الاجتماعات، وحين يتذكر أعضاء المجموعة المعتادة أسماءهم، وحين يعلمون أن الاجتماع سيعقد كل أسبوع مهما حدث، وحين يرون نفس الأشخاص يحضرون بانتظام. قد لا تكون للمجموعات سيطرة على من يحضر وعلى من ينخرط في سلوك مخل بالنظام، ولكنها يمكن أن تختار كيف تتصرف رداً على ذلك. يمكن للمجموعات المعتادة القوية أن تعبر عن الامتنان للأعضاء الذين يحضرون بانتظام. كما يمكن أن تتصدى بحزم للسلوك المخل بالنظام، لكي يشعر الأعضاء بالأمان. ولكن يجب أن نضمن أن الأعضاء المخلين بالنظام يعرفون أننا نرحب بهم، حتى رغم أننا لا نرحب بسلوكهم المزعج.

يمكن للمجموعات أن **تعلم أعضائها المباديء**. ومباديء التعافي الموجودة في الخطوات، والتقاليد، والمفاهيم، وجميع أدبياتنا، هي مواد ممتازة لمناقشات المجموعة. يمكن للمجموعات التوعية بالمباديء من خلال مناقشات الموضوعات، أو اجتماعات دراسة الأدبيات، أو حلقات عمل تعقدها المجموعات. كما يمكن أيضاً للمجموعات أن تناقش مبدأ روحياً في اجتماع أعمال شهري للمجموعة. توجد سبل لا حصر لها لدراسة مباديء التعافي على مستوى المجموعة. جربوا بعض الأفكار الجديدة في مجموعتكم، وقرر ما الذي يفيدكم بأفضل صورة.

مساعدة الذات هو أحد المباديء العديدة التي يمكن للمجموعة أن تستكشفها بتلك الطريقة. نشر المعلومات عن معاونة الذات: يمكن أن يقدم المبدأ والممارسة أفكاراً للمناقشة. يمكن للأعضاء أن يستكشفوا كيف يمكنهم، كمجموعة وكأفراد، أن يساهموا في المصلحة المشتركة لزمانة المدمنين المجهولين ككل.

العلاقات العامة الجيدة تتعامل مع الطريقة التي تعكس بها أفعال مجموعتنا صورة جيدة لزمانة المدمنين المجهولين ككل. يمكن للمجموعة أن تستكشف ما إذا كانت الاجتماعات تقدم مثلاً جذاباً لزمانة المدمنين المجهولين (خصوصاً في الاجتماعات المفتوحة)، أو ما إذا كانت للمجموعة علاقة جيدة مع الجهة التي توفر مكان عقد الاجتماع.

لتشجيع التنوع، يمكن أن تبذل المجموعات جهداً للترحيب باحتياجات المدمنين أياً كانت ظروفهم، وأن تلبى تلك الاحتياجات. كما يمكن أن تعمل المجموعات على ضمان عدم التسامح مع أي سلوك قد يفر الأعضاء الآخرين.

رعاية نمو جميع الأعضاء لا تعني فقط جميع أعضاء المجموعة المعتادة، ولكنها تعني جميع أعضاء زمالة المدمنين المجهولين، خصوصاً الأعضاء الجدد. تساعد المجموعات الأعضاء على الوصول إلى التعافي، وليس مجرد الامتناع. يجب على المجموعة أن تشجع الأعضاء على أن يتطوروا ويتغيروا أثناء تعافيتهم. يمكن للمجموعات والأعضاء أن يساعد بعضهم بعضاً بعيد من السبل: الحضور في الموعد المحدد والبقاء طوال فترة الاجتماع؛ وتطبيق الخطوات ومشاطرة خبراتنا، وقوتنا، وأملنا في الاجتماع؛ وإبداء رعاية واهتمام إيجابيين بالأعضاء الآخرين سواء الجدد أو القدامى. تشكل أعمال المجموعة وأعضائها أساس شخصية المجموعة، التي ستؤثر على أدوار المجموعة داخل الزمانة وخارجها.

خصائص المجموعة المعتادة – الأدوار

كيف تتفاعل المجموعة مع زمالة المدمنين المجهولين ومع المجتمع المحلي	
□ تتطور مع الأعضاء	□ نموذج للخدمة
□ تنشئة شبكة	□ الوحدة والمصداقية
□ تمثل مدخلاً للخدمة	□ رسالة إيجابية

أدوار المجموعة هي الطرق التي تتعامل بها داخل الزمالة وخارجها. ويشمل ذلك الدور الذي تقوم به المجموعة في حياة الأعضاء، والدور الذي تقوم به في المجتمع المحلي الذي تخدمه الزمالة، والدور الذي تقوم به في المجتمع ككل.

إن المجموعة المعتادة القوية **تتطور مع الأعضاء**. سنتمو شخصية المجموعة وتتغير بينما ينمو أعضاؤها ويتطورون. ويمنح أعضاء المجموعة المعتادة المواظبين والذين يُعتمد عليهم مجموعتهم شعوراً بالشخصية، كما يساعد الأعضاء الجدد على إبقاء المجموعة متجددة ونشيطة.

إقامة شبكة تعني كيف تربط المجموعة بين القادمين الجدد والأعضاء الذين يقدمون الإرشاد في التعافي والخدمة. يتطلع الأعضاء الأحدث إلى الأعضاء الأقدم للحصول على خبرتهم ومساندتهم في تعافيتهم الشخصي، وكذلك لاكتساب فهمهم للخدمة. كما يبين الأعضاء القدامى أن التعافي والخدمة هما عمليتان متواصلتان لا تتوقفان إلا حين نتوقف نحن.

نموذج الخدمة يعني أن تساعد المجموعة الأعضاء الجدد على فهم كيفية عمل نظام الخدمة لدينا، وكيف يقومون بالخدمة، وماذا تعنيه المناصب المختلفة. ويجب أن تشجع المجموعة الأعضاء الجدد على تعلم تلك الأشياء عن طريق العمل بعضهم مع بعض.

كما يجب أن تقدم المجموعة **مدخلاً للخدمة**. إن مبدأي التقدم والاستمرار يجعلان الأعضاء على صلة بالخدمة المقدمة للمجموعة ولمستويات أخرى من نظام الخدمة. المجموعات المعتادة القوية تعرف أعضائها على مجتمع الخدمة عن طريق تشجيعهم على حضور اجتماعات الخدمة وعلى معرفة ما يحدث في منطقتهم/وفي إقليمهم/وفي العالم.

تشير **الوحدة والمصداقية** إلى الوحدة التي توجد بها المجموعات في بنية الخدمة والمصداقية التي تنشئها في المجتمع المحلي. والمجموعات التي تساهم مساهمة نشطة بالوقت والموارد في لجنة الخدمة في منطقتها تساعد على إيجاد الوحدة والمحافظة عليها في المجتمع المحلي لزمالة المدمنين المجهولين. وهذه الوحدة، التي يجب أن تبدأ بالمجموعات، تعزز مصداقية الزمالة بينما تصبح جهود الخدمة أكثر كفاءة واستجابة للاحتياجات المحلية.

والرسالة الإيجابية التي نرسلها إلى المجتمع المحلي هي أن أعضاء الزمالة لا يحصلون فقط على التحرر من الإدمان النشط ويتوصلون إلى سبل جديدة للحياة، بل يتعلمون أيضاً القيام بأدوار مسؤولة ومنتجة في المجتمع. وستزيد تلك الرسالة مصداقية الزمالة وتساعدنا على الوصول إلى مزيد من المدمنين.

يمكن للمجموعات أن تستخدم ورقة العمل الجديدة للمجموعة (راجع الصفحة التالية) لتعرف إقامة مجموعات معتادة قوية المسائل التي يمكنها النظر فيها وتحسينها. وفيما يتجاوز حدود مستوى المجموعة، يمكن أن يعطينا التحدث عن ورقة العمل في هيئاتنا الخدمية بعض الأفكار عن القضايا الموجودة في مجتمعاتنا المحلية.



إقامة مجموعات معتادة قوية ورقة عمل



الهدف من ورقة العمل هذه هو معاونة أعضاء زمالة المدمنين المجهولين على تقوية مجموعاتهم المعتادة. استخدموا هذه الورقة في اجتماعات أعمال المجموعة للتوصل إلى سُبُل للنمو والتحسن. إن فكرة عقد اجتماعات أعمال طويلة ليست مرغوبة دائماً. وإذا استدعى الأمر، يمكن للمجموعة أن تحدد موعداً لاجتماع أعمال إضافي أو أن تعقد لقاءً في يوم آخر. وبفضل روح العطاء، فإن تخصيص وقت إضافي قصير سيكون له أثر كبير في تقوية المجموعة بحيث يمكنها أن تحمل الرسالة بصورة أفضل. ولكي تجعلوا هذه العملية سريعة وسلسة، وزعوا نسخاً من هذه الورقة قبل الاجتماع وحاولوا أن تجعلوا أكبر عدد من أعضاء المجموعة يشاركون في الاطلاع عليها. تحتوي ورقة العمل هذه على قائمة بخصائص المجموعة المعتادة، في ثلاث فئات توجد على ظهر هذه الورقة.

- 1 حددوا مجالات تحسين المجموعة
ولكل فئة من الفئات (راجع القائمة الواردة على ظهر هذه الصفحة)، يمكن للأعضاء أن يختاروا بنداً واحداً أو عدة بنود يمكن للمجموعة أن تقوم بتحسينها، قبل اجتماع العمل أو أثناءه. قارنوا القوائم أو قوموا بالتصويت عليها. تناولوا الموضوعات التي لها أولوية، واحداً تلو الآخر.
- 2 اذكروا المسائل المهمة
يجب على المجموعة أن تناقش بإيجاز ما يجب تحسينه في كل مجال من المجالات التي يختارونها، واحداً تلو الآخر. تذكروا، يجب أن تُبسطوا الأمور! لا تتوغلوا في المشكلة أكثر من اللازم؛ بل تقدموا نحو الحل.
- 3 طرح الأفكار العفوية المفاجئة للتوصل إلى حلول
ناقشوا معاً كمجموعة أفكاراً للحل. تذكروا، لا توجد أفكار سيئة، ولا داعي للمجادلة. فإن فكرة لن تفيد قد تؤدي إلى فكرة أخرى مفيدة. ركزوا على طرق تحقيق التقدم؛ ولا تقلقوا بشأن الوصول إلى الكمال. فإن التحسينات البسيطة أفضل من عدم تحقيق أية تحسينات.
- 4 اختاروا الحلول
اخترتوا الأفكار التي يتفق عليها أغلب الأعضاء. وإذا استدعى الأمر، فيمكن إجراء ذلك باقتراع بسيط.
- 5 اتخذوا قراراً (أو قرارات)
من خلال طرح الأفكار العفوية المفاجئة، ابحثوا عن إجراءات بسيطة وعملية يمكن أن تقوم بها المجموعة لتطبيق الحلول. كونوا محددين بشأن "من" سيقوم بالعمل، و "كيف" يجب القيام به.

مثال

مجال التحسين: الممارسات – العلاقات العامة

القضية: تشكو المنشأة التي نجتمع فيها من الضوضاء ومن الفوضى عقب اجتماعاتنا، ولم يعرف المسؤولون من يجب أن يتوجهوا إليه بشكواهم.

الأفكار العفوية/اختيار الحلول (الاقتراحات):

- كلفوا أحداً بالبقاء لتنظيف المكان (5)
- أعطوا المنشأة أرقام هواتف للاتصال (4)
- اجعلوا أحدكم يسجل بياناته شهرياً (5)
- أخبروا الأشخاص بأن الضوضاء تسبب مشكلة (2)
- أعلنوا ذلك في صيغة الاجتماع (5)
- اذكروا أيضاً مشكلة المخلفات/ أعقاب السجائر (3)

القرارات:

- أضيفوا عبارة إلى صيغة الاجتماعات بشأن تقليل الضوضاء والمهملات.
- سيقوم سكرتير الاجتماع بإعطاء المنشأة بيانات الاتصال ويسجل بياناته شهرياً.
- كلفوا أحد الأشخاص "بالتنظيف" مرة كل شهر للتأكد من ترك المكان نظيفاً.

المبادئ التي تيسر عليها المجموعة وأعضاؤها

- الثبات والالتزام – يمكن للجميع أن يعتمدوا على اجتماعنا وعلى الخدم المؤتمنين.
- روح الخدمة – يقوم الأعضاء بالخدمة عن طيب خاطر وبامتنان لزمالة المدمنين المجهولين.
- فوائد الخدمة – يحقق الخدم المؤتمنون نمواً يكتسبونه أثناء الخدمة.
- تطبيق المبادئ عملياً – يطبق الأعضاء مبادئ زمالة المدمنين المجهولين في حياتهم ويتشاركون فيها خلال اجتماعاتنا.
- نظرة مستقبلية إيجابية – توجد لدى المجموعة والأعضاء أحلام كبيرة وهم يشاركوننا في نجاحاتنا.
- الحميمية والشعور بأننا في منزلنا – نحن نساعد جميع الأعضاء على أن يشعروا بأنهم جزء من الزمالة.
- مبادئ أخرى-----

الأفكار

كيف تعمل المجموعات المعتادة القوية

- بيئة آمنة وإيجابية – تجعل صيغة اجتماعاتنا تركز على التعافي.
- تعليم المبادئ – تناقش المجموعة الخطوات، والتقاليد، والأدبيات.
- مساندة الذات – يكرس الأعضاء الوقت والموارد لمساندة الرسالة.
- علاقات عامة جيدة – تعكس مجموعتنا صورة جيدة لزمالة المدمنين المجهولين ككل.
- تشجيع التنوع – تمد المجموعة أيديها إلى جميع القادمين الجدد وترحب بهم في دارهم.
- رعاية جميع الأعضاء – يقدم أعضاء المجموعة المساندة ويتحدى بعضهم بعضاً للنمو والتطور.
- ممارسات أخرى-----

الممارسات

كيف تتفاعل المجموعة مع زمالة المدمنين المجهولين ومع المجتمع المحلي

- النمو مع الأعضاء – النمو الشخصي للأعضاء يقوي المجموعة.
- إقامة شبكة – تجعل مجموعتنا القادمين الجدد على اتصال مع الأعضاء ذوي الخبرة.
- منفذ لتقديم الخدمة – يعرف الأعضاء القادمين الجدد على خدمات المجموعة وما يتجاوز نطاقها.
- نموذج للخدمة – تُعد مجموعتنا الخدم المؤتمنين ليعملوا جيداً على مستويات أخرى.
- الاتحاد والمصداقية – نحن نعمل بروح من التعاون مع المجموعات الأخرى ولجنة خدمات المنطقة.
- رسالة إيجابية – أعضاء المجموعة مثال على أن زمالة المدمنين المجهولين تغير حياتهم إلى الأفضل.
- أدوار أخرى-----

الأدوار

ملاحظات من المجموعة (استخدموا أوراقاً إضافية إذا لزم ذلك)

1 المجال الذي يحتاج تحسيناً

2 الموضوع

3 الأفكار العفوية

4 اختيار الحلول

5 القرارات

إقامة مجموعات معتادة قوية

ستحول هذه الجولة من المناقشات موضع تركيزنا. سنمضي وقتاً أقل في التعرف على الحلول ووقتاً أكثر في استكشاف كيف نعمل لتطبيق تلك الحلول. والنواتج التي ستقدمونها ستحدد ما هي الموارد التي ننميها لنساعد المجموعات. لقد تلقينا حتى الآن إسهامات بالرأي عن الحاجة إلى أدوات أو نشرات معلومات يمكنها أن تزيد التوعية بقضايا مثل أهمية وجود مجموعة معتادة وفوائد القيام بالخدمة. أعرب لنا بعض الأعضاء عن أن أدوات المجموعة سوف تساعد حقاً، مثل المعلومات المطبوعة للخدم المؤمنين بالمجموعة (كيف تصبح أميناً لمجموعة، كيف تقود/ترأس أحد الاجتماعات، وما شابه ذلك). ونأمل أن نحصل على فكرة أفضل عن ما يجب أن يكون في تلك القائمة، بناءً على المناقشات خلال الشهور القادمة.

وبينما نشرع في ذلك، فقد استخدمنا الإسهامات الحالية لوضع ملامح أداة أساسية لمساعدة المجموعات على تحديد سبل للنمو والتغير. ويمكن استخدام تلك الأداة في اجتماعات الأعمال لمساعدة المجموعات على التفكير في سبل عملية لتصبح أكثر قوة. نحن كأفراد نستفيد من الجرد الشخصي؛ ويمكن للمجموعات أن تستفيد منه أيضاً. ونأمل أن تساعد مناقشات هذا الموضوع المجموعات على العثور على سبل جديدة لمواجهة التحديات. كما نأمل أن تشاطروا خبراتكم معنا.

إلى أين
نذهب من
هنا

THE GROUP...



SHARES...

Strength and Courage



Friendship



Peace and Serenity



Love



GOD



المجموعة

زمالة المدمنين المجهولين

تتشارك في

القوة والشجاعة

الصدقة

السلام والهدوء

الحب

الله



من الذي يغيب عن اجتماعاتنا ولماذا

تستمر زمالة المدمنين المجهولين في النمو والتغير كزمالة. وأهم أهدافنا هو تحسين جهودنا للوصول إلى المدمن الذي مازال يعاني. وقد قطعنا شوطاً طويلاً بصورة لا تصدق في السعي إلى ذلك الهدف، ولكن مازال بإمكاننا تحقيق تقدم.

وقد أشارت الإسهامات بالرأي من الزمالة دائماً إلى أننا لا نصل إلى جميع المدمنين في مجتمعاتنا المحلية. وما زالت الاجتماعات بشأن "من الذي يغيب عن اجتماعاتنا ولماذا" مستمرة منذ عام 2006 في التأكيد على أن المجتمعات المحلية لزمالة المدمنين المجهولين بها ثغرات من حيث أعداد المشاركين. إن إحدى نقاط بيان رسالتنا تعبر عن المثال الذي تسعى إليه، مهما كان طموحاً – وهو أن "تصبح لدى كل مدمن في العالم فرصة لكي يتعرف على رسالتنا بلغته وفي ثقافته" وهذا يعني أن نبذل جهدنا لنتمكن من أن يصلوا إلينا، وحينما يأتون إلينا نبذل جهدنا لنعطيمهم مالدينا بطريقة يستطيعون تقبلها. لقد حققنا تقدماً في ذلك، ولكننا مازلنا نجاهد في عدة مجالات لنصل إلى لغات وثقافات تمثل أقليات. هناك آلاف من الاجتماعات التي تعقد باللغة الأسبانية في العالم اليوم، على سبيل المثال، ولكنها مازالت تواجه مصاعب في مجتمعات ليست اللغة الأسبانية هي اللغة السائدة فيها.

إن لدينا نزوعاً إلى تقليل قيمة قوة ذلك التعارف الأولي. يبدو أننا جميعاً نبحث عن أشخاص يشبهوننا، أو يستخدمون نفس الأساليب التي نستخدمها، أو لديهم خبرات مماثلة لما لدينا. ونحن نفعل ذلك بصفة خاصة حينما نكون جددًا. ويعرب كثير منا عن أننا لا نتذكر ما سمعناه في أول اجتماع لنا، ولكن أننا نتذكر شعورنا فيه. إن رسالتنا هي الأمل، وهو الشعور الذي نحس به حينما نفكر في أن زمالة المدمنين المجهولين قد يكون لديها شيء مفيد تقدمه لنا. ولكي نصل إلى ذلك الأمل، يجب علينا أن نتخلى عن إنكارنا لمدة لحظة ونقبل فكرة أنه ربما – ربما فقط – يمكننا نحن أيضاً أن نتوقف عن التعاطي ونجد طريقة جديدة لكي نعيش حياتنا. أي عضو جديد يأتي إلى اجتماع مليء بالناس الذين يماثلون بعضهم بعضاً ولكنهم لا يماثلونه، سيحس في الغالب بإحساس فعلي بالغرابة. ونحن نقول "إن تنوعنا هو قوتنا" ولكننا غالباً ما نخشى مناقشة التنوع. إننا نركز على نواحي تشابهنا لكي نجد أرضية مشتركة مع الأعضاء الآخرين، ولكن ذلك لا يعني أن الفروق بيننا ستختفي. يجب علينا أن نكون حريصين على ألا ننشغل جداً بأوجه التشابه لدرجة أن نرفض الاعتراف بالفروق بيننا. فإننا إن فعلنا ذلك، قد نحرم الأعضاء الجدد من فرصة التواصل. ونحن نعرف أننا نشترك في شئبين على الأقل مع جميع الأعضاء الآخرين في الزمالة – وهما الإدمان والتعافي. وقد يعترف الأعضاء الجدد بأنهم مدمنون، ولكننا لا نستطيع أن نقدم لهم رسالتنا التي تحمل الأمل بأنهم هم أيضاً يمكن أن يتعافوا، إلا إذا أمكنهم رؤية مكان لهم في زمالتنا.

وقد ألفت إسهامات الزمالة الضوء على بعض النواحي المهمة من هذا الموضوع. في البداية، تختلف نسبة عدد المدمنين الذين لا يحضرون إلى اجتماعاتنا من مجتمع إلى آخر. ولكي نتخذ إجراءات محلية، يجب على كل مجتمع محلي في زمالة المدمنين المجهولين أن ينظر فيما حوله، في داخل الزمالة وخارجها، ليرى من الذين لا تصل إلى أسماعهم رسالتنا. وحينما نتوصل إلى من هم الذين يغيبون عنا، يمكننا أن نسأل أنفسنا بعض الأسئلة الأخرى. أولاً، هل هذه المجموعات من الأشخاص وجدوا الزمالة من الأساس في أي وقت على الإطلاق؟ وإذا كانوا قد وجدوها، فلماذا لا يعودون إليها؟

أسئلة لجهات الخدمة عن "من الذي يغيب عن اجتماعاتنا ولماذا"

إذا كانت هناك فئات من السكان المحليين يبدو أنهم لم يسمعوا عن الزمالة أبداً، فيجب علينا أن نتفحص جهود الخدمة المحلية التي نبذلها، لكي نتوصل إلى حلول.

1. ما هي الثغرات في جهود العلاقات العامة أو المفاهيم الخاطئة عن الزمالة في مجتمعنا المحلي، مما يمكن لجهات الخدمة لدينا أن نعمل للتغلب عليها؟
2. ما هي أعمال البحث عن يحتاجون إلينا، التي يمكننا القيام بها لنشر المعرفة بالزمالة بين الأعضاء المرتقبين؟

أسئلة للمجموعات والأعضاء عن "من الذي يغيب عن اجتماعاتنا ولماذا"

إذا كانت هناك أنواع من الناس الذين عرفوا زمالة المدمنين المجهولين ولكنهم لا يعودون إليها، فيمكننا أن نبحث عما نفعله كمجموعات وكأفراد لنجعل كل شخص يشعر بأننا نرحب به. إن برنامجنا به شيء نقدمه لكل شخص؛ ومسؤوليتنا هي أن نتأكد من أن زمالتنا جذابة ويسهل الوصول إليها بنفس القدر مثل برنامج الزمالة للتعافي. يجب أن نتأكد من أن هناك مكاناً في مجتمع الزمالة "الجميع مظاهر الشخص الذي يتعافى".

3. بصفتي عضواً، ما هي الجهود الشخصية التي يمكنني أن أقوم بها (وإن أشجع الأعضاء الآخرين على القيام بها) للوصول إلى الأنواع المختلفة من الناس؟

4. ما هي التغييرات التي يمكننا القيام بها على مستوى المجموعة للتأكد من أننا لا نُفَرِّ الأعضاء المنتمين إلى أية خلفية، بل لكي نرحب بالجميع؟

من الذي يغيب عن اجتماعاتنا ولماذا

من الواضح أن اجتماعات الزمالة ليست كلها مريحة بنفس الدرجة لجميع الأعضاء. والمسألة المهمة هي أن نعرف أن جميع المدمنين في مجتمعنا المحلي تتاح لهم اجتماعات يمكنهم أن يشعروا بالارتياح فيها. وبصفتنا أعضاء نحاول أن نحمل الرسالة، فإن من مسؤوليتنا أن نتعرف على العوائق التي تواجه التعافي في مجتمعنا، وأن نتغلب عليها. هذا جزء من منح ما تلقيناه دون مقابل. وتختلف الإجابة عن سؤال "من الذي لم يحضر؟" من مجتمع إلى آخر، ولهذا فيجب على كل مجتمع محلي أن يستكشف الإجابات والحلول التي تخصه. وقد تقوم اجتماعات الاحتياجات المشتركة والأدبيات الموجهة لأهداف معينة بدور في الحل، ولكن يبدو أن هناك الكثير مما يمكننا القيام به. وفي بعض الأحوال، قد لا نرى أي حل سوى أن ننتظر ونترقب. وحين نجد فرصة لنمد أيدينا بالعون، فيجب أن ننتهز تلك الفرصة. إذا كانت هناك طرق يمكن بها لنظام خدمتنا أن تأتي بهؤلاء الأعضاء إلى اجتماعاتنا، وطرق يمكننا بها كأفراد وكمجموعات أن نبقوهم هناك، فإن من مسؤوليتنا أن نفعل كل ما في مقدورنا. وهذا يتعلق بالخطوة الثانية عشرة من خطواتنا، والتقليد الخامس من تقاليدنا، والمفهوم الأول من مفاهيمنا، والرؤية المستقبلية لهيئة الخدمات العالمية لزمالتنا. هذا يتعلق بحمل الرسالة.

إلى أين
نذهب من
هنا

نظام خدمتنا

لقد تلقينا أيضاً قدراً كبيراً من الطاقة وإسهامات قيمة عن هذا الموضوع الأخير. شارك الأعضاء بحماس بمجموعة متنوعة من الأفكار عن خدمات زمالة المدمنين المجهولين. وكانت الأفكار والاهتمامات الرئيسية متوافقة بصورة عامة. أولاً، يجب علينا أن نأتي بمناخ التعافي من اجتماعاتنا إلى نظام خدمتنا. وثانياً، نحتاج إلى سبل فعالة ويُعتمد عليها لتطوير قادة في خدمة زمالة المدمنين المجهولين. ثالثاً، نحتاج إلى تحسين ممارساتنا في التخطيط ومساندة الذات.

وتشير إسهامات الزمالة إلى أن نظامنا الحالي متصلب أكثر من اللازم. ولم تساعدنا اللجان العاملة والسياسات والإرشادات دائماً في جهودنا للترحيب بالأعضاء الجدد، أو الاستجابة بفعالية لاحتياجات المجتمع المحلي. والتحدي الذي نواجهه معاً هو استكشاف سبل جديدة للقيام بجهودنا الخدمية. وقد بدأت عديد من الجهات الخدمية تقوم بذلك فعلاً، شيئاً فشيئاً. وستستمر هيئة الخدمات العالمية لزمالة المدمنين المجهولين في جمع إسهاماتكم وتقديم خلاصة المناقشات إلى الزمالة. وسيكون تطور خدمتنا عملية تدريجية. ويمكننا أن نبدأ بأن ننظر إلى ما يوجد أمامنا.

والرؤية المستقبلية المشتركة بشأن ما هو أهم شيء بالنسبة لنا على كل مستوى من مستويات الخدمة ستساعدنا على أن نعمل معاً بنجاح. وإحدى الخطوات الأولى التي يمكننا أن نتخذها هي أن نستخدم نوعاً من التخطيط في جهودنا الخدمية على جميع المستويات. وبالنسبة للمجالات التي نأمل أن ننمو فيها – وهي جعل اجتماعات الخدمة أكثر جاذبية، وتنمية القدرات القيادية، والتخطيط – يمكن للدوات والموارد أن تمضي بنا شوطاً طويلاً. وقد قدمت بعض الجهات الخدمية أدوات تم تطويرها محلياً، جعلناها متوفرة في أحد أقسام موقعنا على الإنترنت: http://www.na.org/local_resource_area.htm ، ونحن نحث الأعضاء الآخرين والجهات الخدمية الأخرى على مشاركة مواردنا معنا. يمكنكم إرسال مشاركاتكم بالبريد الإلكتروني على العنوان: fsmail@na.org ، كما يمكنكم أيضاً مشاركة أية أفكار بشأن الأدوات التي يمكن لهيئة الخدمات العالمية تطويرها لمساعدة جهودنا المحلية.

مناخ التعافي في الخدمة

يركز الأعضاء دائماً على قيمة التعافي الشخصي بالنسبة لخدمة الزمالة، وخصوصاً وجود فهم عملي قوي لأدبياتنا، والخطوات، والتقاليد، والمفاهيم. وأشار بعض الأعضاء إلى أنه سيكون من المفيد للخدم المؤتمنين أن يشهدوا مناقشات للرؤية المستقبلية لهيئة الخدمة العالمية للزمالة بصورة أكثر تكراراً على المستويات المحلية. ويبدو أن الخدم المؤتمنين في كل مكان يشتركون في الإيمان القوي بأن خدمة الزمالة هي امتداد حيوي للتعافي الشخصي لكل فرد. ومع ذلك، يرفض عديد من الأعضاء ببساطة أن يساهموا في الخدمة فيما يتجاوز مستوى المجموعة، وذلك لأن اجتماعات الخدمة يبدو أنها تفتقد مناخ التعافي. وإذا طبقنا ما نعرفه عن المجموعات المعتادة القوية على اجتماعاتنا الخدمية، فقد تبدأ في اجتذاب أعضاء جدد إلى الخدمة.

وإذا أمكننا أن نجعل القادمين الجدد إلى الخدمة يشعرون بالترحيب بهم مثل القادمين الجدد إلى الزمالة، فسنكون بداية جيدة. وتبذل بعض جهات الخدمة جهوداً خاصة لإدماج التعافي ضمن اجتماعاتها الخدمية. على سبيل المثال، تخصص بعض جهات الخدمة وقتاً للاحتفال بالذكرى السنوية لتعافي الأعضاء. ويبدأ آخرون اجتماعاتهم الخدمية باجتماع للتعافي. بينما انتقل آخرون من المقترحات ومناقشات التأييد والمعارضة، إلى اتخاذ القرار بناء على الإجماع بعد مناقشة مفتوحة. وقد أثبتت بعض التغييرات نجاحاً أكثر من غيرها. وباعتبارنا المجلس العالمي لزمالتكم، فإننا نعمل معاً لنضع قائمة بالقيم المشتركة والقواعد الأساسية التي نتفق جميعاً عليها. ونحن نستخدم ذلك لنستهدي به في العمل الذي نؤديه معاً. ويمكن لجهات الخدمة أن تدرس ذلك كطريقة لإيجاد شعور بالوحدة المجتمعية بيننا. كما اقترح الأعضاء نشر معلومات أو أدوات أساسية أخرى كطريقة لإدماج التعافي ضمن الخدمة.

نود أن نسمع المزيد عما تفعله الجهات الخدمية لديكم أو ما يمكن أن تفعله لإيجاد مناخ التعافي. يجب أن تتسم أفكاركم بالابتكار. لا تحدثوا فقط عن مناخكم الحالي، بل عن ما قد يكون ممكناً.

أسئلة عن مناخ التعافي في الخدمة

1. ما هي الخطوات التي تتخذونها أو يمكنكم أن تتخذوها، كأعضاء أفراد، لإدماج التعافي الشخصي ضمن جهودكم الخدمية؟
2. ما هي الإجراءات التي تقوم بها اللجان والهيئات الخدمية لديكم أو التي يمكن أن تقوم بها لتشجيع مناخ التعافي؟

القيادة

يرتبط موضوع تطوير القيادة اتصالاً مباشراً مع مناخ التعافي في اجتماعاتنا الخدمية. وسيعتمد نظام تنمية القيادة لدينا اعتماداً كبيراً على ما تفعله هيئاتنا الخدمية للترحيب بالمشاركة والتشجيع عليها. تستضيف بعض المجتمعات المحلية حلقات عمل للخدمة وأياماً للتعليم. بينما توجّل مجتمعات أخرى إجراء انتخابات أو تدمج شروط الخدمة لتوفر مزيداً من الاستمرارية والفرص التدريبية. وتختلف تلك الطرق في مدى فعاليتها، ويقول الأعضاء أن أكبر قدر من النجاح يحدث حينما يجمعون بين عدة مناهج ويطبقونها بقوة. ويعتبر الصبر عنصراً حاسماً في هذا المجهود. وكما أننا لا نتعافى في ثلاثين يوماً أو ستين يوماً، فإن جهودنا في تنمية القادة قد تكون تدريجية. ونحن نتطلع إلى سماع ما تفعلونه محلياً لتشجيع المساهمة لمساعدة القادة على التطور.

selfLessness
intEgrity
accountABility
spiritual Depth
honEsty
trustwoRthiness
willingneSs
Humility
faIth
oPen-mindednes

أسئلة عن القيادة

3. كيف يمكننا أن نحسن فهم أدوار ومسؤوليات كل منصب من مناصب الخدمة؟
4. كيف يمكننا أن نحسن تدريب وتوجيه ودعم الخدم المؤتمنين أو من يمكن أن يصبحوا من الخدم المؤتمنين؟

التخطيط ومعاونة الذات

أحد التحديات الشائعة لجهات الخدمة في أنحاء العالم هو نقص الموارد الكافية. وهذه المشكلة هي في المعتاد نتيجة مباشرة لقلّة مساهمات الأعضاء. تحتاج جهات الخدمة إلى أموال لتتجز مهامها، ولكنها أيضاً تحتاج إلى الوقت والطاقة من الأعضاء القادرين على ذلك. ونحن جميعاً نعرف أننا نحفظ بما لدينا بأن نقدمه للآخرين. ويجب علينا أن ننشر الوعي بأن مساندة الذات ليست رعاية أنفسنا فحسب. نحن نمارس مساندة الذات بمنح الوقت والطاقة والموارد للزمالة، مما يجعل أسلوبنا في الحياة ممكناً. ويمكن للأعضاء أن يساهموا بما هو أكثر من المال وحده. يمكنهم المساهمة بالوقت والطاقة في الخدمة في الزمالة.

وأحياناً تُستهلك مواردنا في مستوى أو آخر من مستويات الخدمة. وقد يكون الأعضاء راغبين في المساهمة بالوقت والمال للمجموعات وهيئات الخدمة التي تخدمهم مباشرة، ولكنهم يحجمون عن مساعدة مجتمعات الزمالة المجاورة أو مستويات الخدمة الأخرى. روح الوحدة في التقليد الأول تُذكرنا بأن مساندة الزمالة في أي مكان هي مساندة لذاتنا. ونحن كمدمنين يمكن أن نكون مدفوعين بالخوف من ألا يكون لدينا ما يكفينا – مال كاف، وقت كاف، أناس كافيون – فنحاول أن نتمسك بمواردنا. ولكن التعافي يعلمنا أننا يجب أن نمنح ما لدينا لكي نحفظ به. ومبدأي الكرم والخدمة هما حلان روحيان للخوف المرتكز على الذات الذي يمثل جوهر مرضنا. إن إمكانيات نمونا الشخصي أثناء التعافي تتسع بفضل قوة زمالة المدمنين المجهولين.

وبالإضافة إلى نقص الموارد، فإن نظام الخدمة لدينا لا يستخدم الموارد على النحو الأفضل في جميع الأحوال. ويمكن أن يساعدنا التخطيط على إدارة مواردنا بصورة أفضل. وقد استقبل الخدم المؤتمنون أداة تخطيط المنطقة* بقدر كبير من الحماس.

تساعد أداة تخطيط المنطقة الأعضاء على التعرف على القضايا وتحديد أولوياتها ووضع خطط واقعية للعمل نحو أهداف مشتركة. وبهذا النهج، يقوم مزيد من الأعضاء بأدوار نشطة في كل مرحلة من تلك العملية. ويمكن للأعضاء أن يشعروا بأنهم جزء من الحل وأن يساهموا على زيادة الوعي بجهود الخدمة المحلية. وتذكر المناطق والإقاليم نجاحات مبدئية باتباع تلك العملية. ونحن نحثكم على ممارسة استخدام هذه الأداة في حلقات العمل الخاصة بمناقشتكم للقضايا، وعلى أن تضيفوا إسهامكم بشأن أداة تخطيط المنطقة مع الإسهام الذي ترسلونه عن جرد مواقف التعاطي. وإذا أخذنا هذه الخطوة الأولى نحو تخطيط أفضل، فيمكننا مواصلة العمل معاً للتعرف على سبل أخرى لتحسين جهودنا الخدمية، وجعل الخدمة أكثر متعة وأكثر إنتاجية، وتحسين حمل الرسالة. ونحن نرحب

بجميع إسهاماتكم بالرأي بشأن تلك الأداة وعملية التخطيط. أسئلة عن التخطيط ومعاونة الذات

أولاً وقبل كل شيء، نحن نحثكم على استخدام أداة تخطيط المنطقة. دعونا نعلم ما الذي كان يفيد وما الذي لم يكن يفيد في استخدامكم لأداة تخطيط المنطقة أو الأنواع الأخرى من التخطيط.

5. كيف طبقتم التخطيط في جهود الخدمة المحلية لديكم؟

6. ما هي الجهود المحلية التي ساعدتكم أو يمكن أن تساعدكم على معالجة نقص الموارد البشرية والمالية لكي تصبحوا معتمدين على الذات؟

نظام خدمتنا

لقد قطعت الزمالة شوطاً طويلاً منذ أن وضعنا نظام الخدمة الحالي لأول مرة. وقد تغيرت احتياجات أعضاءنا ومجتمعاتنا، كما تغيرت مواردنا بشدة. ونحن نبذل أقصى ما في وسعنا لكي نتمشي مع تلك التغيرات. والمجالات التي ناقشناها في هذا القسم – وهي مناخ التعافي في الخدمة، والقيادة، والتخطيط، ومساندة الذات – هي مجالات يمكننا فيها أن نبدأ إجراء تغييرات فورية. ويتذكر كثيرون منا وقتاً كانت فيه اجتماعات لجنة الخدمة عبارة عن مباريات في الصياح. وكنا في المعتاد نستطيع احتضان بعضنا بعضاً عقب ذلك ثم نذهب لتناول العشاء أو القهوة معاً. ومثلما كان تطبيق الخطوة العاشرة، فإننا نتعلم أننا إذا خدمنا معاً بصورة هادئة، فلن يتعين علينا أن نقوم بإصلاحات فيما بعد. إن القادة الأقوياء يمكنهم أن يكونوا سبباً ونتيجة في ذات الوقت لتحويل الاتجاهات نحو الخدمة. ودور قادتنا هو إيجاد قادة آخرين، لضمان استمرارية رسالتنا. إن قادتنا يناشدون الأعضاء الآخرين أن ينهضوا وأن يصبحوا جزءاً من زمالة المدمنين المجهولين وفي نظامها الخدمي. ونحن نشجع بعضنا بعضاً على منح الوقت والجهد بلا حدود. إن امتناننا يتضح حينما نمنح بلا حدود، ولكنه أيضاً يتضح حينما نرفض أن نبدد ما مُنح لنا. ويساعدنا تخطيط خدماتنا بعناية على أن نستخدم مواردنا بصورة تتسم بالمسؤولية.

مرة أخرى، نحثكم على استخدام أداة تخطيط المنطقة وورقة عمل المجموعة. أرسلوا إلينا إسهاماتكم بالرأي. أخبرونا عما تفعلونه لإدماج التعافي ضمن اجتماعتكم الخدمية، وأخبرونا كيف تقومون بتقوية القيادة في مجتمعكم الخدمي المحلي. وسيستمر نظامنا الخدمي في التطور بصورة طبيعية بينما نخبروننا بما يفيد، لكي يمكننا أن نساعدكم في نشر تلك المعلومات.

إلى أين
نذهب
من هنا

* أداة تخطيط المنطقة هي أحد مصادر الفصل الثالث، الخدمات الفعالة، في دليل العلاقات العامة، كما يمكن تنزيله من الموقع <http://www.na.org/handbooks/handbook-index.htm>



مناقشات قضايا الزمالة للفترة 2006-2008

اتخاذ الخطوات التالية ...

إقامة مجموعات معتادة قوية

أدت إسهاماتكم بشأن هذا الموضوع إلى أداتين جديدتين للمجموعات. الأولى هي ورقة "خصائص مجموعة معتادة قوية". وتحتوي تلك الورقة على أفكار من أعضاء في أنحاء العالم عن ما يعنيه وجود مجموعة معتادة قوية لديهم. ولمساعدة المجموعات على تقوية تلك الخصائص، فقد أنشأنا "ورقة عمل إقامة مجموعات معتادة قوية"، وهي أحد الموارد البسيطة التي توضح معالم الخطوات الأساسية للنمو كمجموعة. استخدموها في مجموعتكم وأخبرونا بأرائكم عنها.

إقامة مجموعات معتادة قوية ورقة عمل

ستساعدكم هذه الأداة على أن تجدوا وتناقشوا طرقاً لتحسين جهودكم لحمل الرسالة. يمكن تنزيل ورقة خصائص المعلومات من موقع الإنترنت http://www.na.org/discussion_boards.htm

أسئلة عن "من الذي يغيب عن اجتماعاتنا ولماذا"

لهيئات الخدمة

إذا كانت هناك فئات من السكان المحليين يبدو أنهم لم يسمعوا عن الزمالة أبداً، فيجب علينا أن نتفحص جهود الخدمة المحلية التي نبذلها، لكي نتوصل إلى حلول.

1. ما هي الثغرات في جهود العلاقات العامة أو في المفاهيم الخاطئة عن الزمالة في مجتمعنا المحلي، مما يمكن لجهات الخدمة لدينا أن تعمل للتغلب عليها؟
2. ما هي أعمال البحث عن يحتاجون إليها، التي يمكننا القيام بها لنشر المعرفة بالزمالة بين الأعضاء المرتقبين؟

للمجموعات والأعضاء

يوجد في برنامجنا شيء نقدمه لكل فرد. فلنتأكد من أن زمالتنا تفعل ذلك أيضاً.

3. بصفتي عضواً، ما هي الجهود الشخصية التي يمكنني أن أقوم بها (وأن أشجع الأعضاء الآخرين على القيام بها) للوصول إلى الأنواع المختلفة من الناس؟
4. ما هي التغييرات التي يمكننا القيام بها على مستوى المجموعة للتأكد من أننا لا نُنْفِر الأعضاء المنتمين إلى أية خلفية، بل لكي نرحب بالجميع؟

أسئلة عن "نظام خدمتنا"

بالنسبة لمناخ التعافي في الخدمة

أخبرونا بما تفعلونه أو ما يمكنكم أن تفعلوه لإدماج التعافي ضمن الخدمة. كونوا مبتكرين!

1. ما هي الخطوات التي تتخذونها أو يمكنكم أن تتخذوها، كأعضاء أفراد، لإدماج التعافي الشخصي ضمن جهودكم الخدمية؟
2. ما هي الإجراءات التي تقوم بها اللجان والهيئات الخدمية لديكم أو التي يمكن أن تقوم بها لتشجيع مناخ التعافي؟

بالنسبة للقيادة

إن هدف القيادة القوية في الزمالة هو تشجيع الآخرين على أن يصبحوا قادة أيضاً.

3. كيف يمكننا أن نحسن فهم أدوار ومسؤوليات كل منصب من مناصب الخدمة؟
4. كيف يمكننا أن نحسن تدريب وتوجيه ودعم الخدم المؤتمنين أو من يمكن أن يصبحوا من الخدم المؤتمنين؟

بالنسبة للتخطيط ومعاونة الذات

أدوات تخطيط المنطقة

نحن نحتكم على استخدام أداة تخطيط المنطقة لإدخال التخطيط ضمن جهودكم الخدمية. يمكنكم تنزيلها من الموقع <http://www.na.org/handbooks/handbook-index.htm>

5. كيف طبقتكم التخطيط في جهود الخدمة المحلية لديكم؟
6. ما هي الجهود المحلية التي ساعدتكم أو يمكن أن تساعدكم على معالجة نقص الموارد البشرية والمالية لكي تصبحوا معتمدين على الذات؟