

Цель

Самая главная ответственность группы – нести весть АН о выздоровлении. Группы, уделяющие время обсуждению, часто способны создать атмосферу, в которой эта весть будет звучать более ясно. Рабочие собрания позволяют их участникам решать проблемы группы, взаимодействовать друг с другом, а также почувствовать группу как единое целое. Такие рабочие собрания (их иногда еще называют собраниями группового сознания) также позволяют группам обсуждать рабочие вопросы, давая обычным собраниям возможность сосредоточиться на эффективном несении вести АН.

Образец формата проведения рабочего собрания

Обычно рабочие собрания проводятся до или после обычных собраний, что позволяет последним сосредоточиться на своей главной цели. Члены группы приглашаются к участию в рабочем собрании, где они имеют возможность поднимать вопросы и участвовать в обсуждении. Приведенный ниже образец повестки дает представление о том, как обычно проводится рабочее собрание. Существует множество вариантов его проведения. То, какой будет структура рабочего собрания, обычно зависит от того, какой у группы характер и сколько в ней членов.

1. Ведущий (обычно это секретарь группы) открывает рабочее собрание молитвой.
2. Обсуждаются проблемы группы и возможные решения. Обычно обсуждаются такие темы, как отношения группы с арендодателем, насколько хорошо группа несет весть о выздоровлении и прочие важные вопросы.
3. Казначей делает отчет о финансах группы и дает рекомендации относительно взносов в местность, регион, зональные и мировые службы.
4. ПГО делает отчет обо всех вопросах, затрагивающих группу на уровне местности, региона, зональных и мировых служб.
5. Остальные доверенные служители группы также делают отчеты в соответствии со своими обязанностями.
6. Группа выбирает доверенных служителей на все открытые позиции по служению и решает, как выполнить все прочие стоящие перед ней задачи.
7. Собрание закрывается молитвой.

Некоторые группы проводят рабочие собрания регулярно (перед собраниями МКО), другие – только тогда, когда в них есть необходимость или возник вопрос, который требует внимания

группы. Цель рабочего собрания – дать членам группы возможность обсудить важные для группы темы.

Групповое сознание

Групповое сознание – это средство, с помощью которого мы все вместе доверяемся руководству Высшей Силы в процессе принятия наших решений. Групповое сознание – это когда зависимые, чье индивидуальное сознание пробудилось, собираются вместе для обсуждения вопросов, связанных со служением. Это сознание проявляется, когда члены группы прислушиваются друг к другу и достигают консенсуса, устраивающего группу, – зачастую путем взаимных уступок и поиска новых путей решения проблемы. Спокойная дискуссия, взаимное уважение и опора на групповое сознание помогают группе выполнять ее главную цель.

Иногда мы используем голосование как грубое средство выражения этого духовного руководства понятным и убедительным способом. Однако в большинстве случаев в голосовании нет необходимости, так как после вдумчивого и внимательного обсуждения групповое сознание становится совершенно очевидным для всех, и тогда ведущему рабочего собрания остается лишь спросить, остались ли у кого-нибудь возражения. Не важно, пользуется ли группа голосованием при ведении своих дел; жизненно важно уделять время открытому и вдумчивому обсуждению.

Один из наилучших путей решения любой проблемы, которая может возникнуть у группы – это сфокусироваться на нашей главной цели: несении вести АН тем зависимым, которые все еще страдают. Большинство проблем группы можно решить, применяя духовные принципы, которые содержатся в наших Двенадцати Традициях и Двенадцати Шагах. В других случаях группа может попросить опыта и рекомендаций у других групп, или у местного комитета через своего представителя группы по обслуживанию (ПГО).

Групповое сознание и личная совесть – это во многом схожие понятия. Групповое сознание отражает наше коллективное осознание духовных принципов, их понимание и капитуляцию перед ними. Когда члены группы уделяют время тому, чтобы говорить друг с другом о своих потребностях, потребностях группы и АН в целом – в этом процессе формируется и проявляется совесть группы.

«Это работает: как и почему», Вторая Традиция



Данный служебный материал одобрен Мировым Советом.

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

© 2020, 2026 by NA World Services, Inc. Все права сохраняются.

19737 Nordhoff Place, Chatsworth, CA 91311
т +1/818.773.9999 • www.na.org

ISBN 978-1-63380-231-5 Item No. RU2202 7/26

Рабочие собрания группы

СЛУЖЕБНЫЕ МАТЕРИАЛЫ АН
НЕ ПРЕДНАЗНАЧЕНЫ ДЛЯ ЧТЕНИЯ НА СОБРАНИЯХ АН

Процесс принятия решений

Каждая группа АН свободна выбирать такой способ принятия решений, который наилучшим образом соответствует ее потребностям. Принятие решений на основе консенсуса (ПРОК) – это процесс, который соответствует принципам группового сознания. Другие методы принятия решений, такие как парламентская процедура, иногда могут быть слишком сложными для нужд группы и могут исключать членов, не знакомых с тем, как работает этот процесс. В отличие от этого, ПРОК – это легко понятный процесс достижения согласия через обсуждение и сотрудничество.

В процессе ПРОК обсуждение начинается не с внесения формального предложения. Идеи или предложения выдвигаются и могут изменяться, чтобы включить другие идеи и замечания участников в ходе обсуждения. Каждый участник приносит в разговор часть своих идей, и первоначальное предложение постоянно дорабатывается, пока не начнет отражать сознание группы как единого целого. Поэтому ПРОК можно считать более соответствующим духовным принципам АН – анонимности, смирения, единства и группового сознания. ПРОК может быть очень творческим процессом, в котором идеи членов группы соединяются таким образом, что в итоге появляется решение, отличное от первоначального предложения и даже лучше него.

«Основанный на консенсусе» означает, что все члены группы могут принять итоговое решение, даже если оно не вызывает стопроцентного согласия. Принятие основывается на трех простых условиях:

- ✓ каждый член имеет возможность высказать свое мнение;
- ✓ каждый чувствует, что его услышали;
- ✓ каждый готов поддержать решение, даже если лично выбрал бы другой вариант.

Каждая группа АН сама решает, когда использовать процесс ПРОК вместо простого голосования. В некоторых ситуациях, например при выборах, голосование простым поднятием рук может быть более практичным. Точно так же, если группе не удастся достичь консенсуса в процессе ПРОК – например, когда один из членов не готов поддержать решение, отличное от его собственного – вопрос можно решить голосованием. Может быть полезно заранее определить уровень поддержки меньше 100 процентов, если голосование требуется для окончательного принятия решения. Хорошим порогом может быть уровень поддержки от двух третей до 80 процентов.

Этот простой пример показывает, как процесс ПРОК может работать в группе:

- Один из членов выносит на рабочее собрание группы идею изменить формат встреч так, чтобы одно собрание в месяц было посвящено обсуждению одного из Шагов.
- Ведущий собрания спрашивает, согласны ли все принять эту идею или нет и хочет ли группа обсудить ее.
- Если запрашивается обсуждение, ведущий спрашивает, понимают ли все предложенную идею. При необходимости дается дополнительная информация или разъяснение.
- Все присутствующие высказывают возможные изменения или опасения и обсуждают их. В ходе обсуждения ведущий следит за тем, чтобы у каждого была возможность высказаться, и периодически проверяет наличие консенсуса, задавая вопрос: «Можем ли мы все согласиться с этим, или нам нужно больше времени?»
- Если за отведенное время консенсус не достигнут, группа может решить не продолжать работу с этой идеей, вернуться к ней позже или, при необходимости, решить вопрос голосованием.

Когда речь идет об идеях, которые не сводятся к простому «да» или «нет», ПРОК может лучше учитывать точки зрения всех членов и поэтому быть более духовным процессом. Именно так мы воплощаем идею о том, что «вместе мы можем сделать то, чего не можем сделать в одиночку» в служении. Более подробное описание процесса ПРОК можно найти в документе Основы ПРОК, размещенном на сайте na.org/basics.

Делегирование

Наша Вторая Концепция объясняет, что «окончательная ответственность и полномочия по обслуживанию АН лежат на группах АН». В то же время Третья Концепция утверждает, что «группы АН делегируют структуре обслуживания те полномочия, которые необходимы ей для выполнения возложенных на нее обязанностей». В эссе о Третьей Концепции (из «Двенадцати концепций обслуживания АН») эта идея раскрывается так:

«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».

По сути, делегируя часть своих полномочий по принятию решений более широкой системе обслуживания – на уровне местности, региона, зоны или мира – группы АН могут сосредоточиться на своей основной цели. Как напоминает Девятая Традиция, именно для этого группы изначально и создали структуру служения. Система обслуживания включает комитеты обслуживания, которые могут организовывать мероприятия, поддерживать связи с общественностью, обслуживать телефонные линии помощи или взаимодействовать с больницами и учреждениями. Все эти задачи были бы слишком трудоемкими, чтобы группы выполняли их самостоятельно. Вместо этого группы предоставляют своим комитетам обслуживания полномочия руководствоваться своим наилучшим пониманием при принятии решений, которые напрямую не касаются конкретной группы.

Лучший способ для группы доверять структуре обслуживания – осознанно выбирать доверенных служащих. Когда доверенные служащие выбраны взвешенно, они действительно являются теми, кому доверено выполнять обязанности, порученные группами. Роль ПГО – хороший пример. ПГО представляет свою домашнюю группу на собрании местного служебного комитета и обычно приносит обратно в группу те решения, по которым требуется мнение группы. Однако иногда возникают вопросы, которые ПГО не успевает вынести на обсуждение группы. В тех случаях, когда решение необходимо принять до того, как можно провести рабочее собрание группы, ПГО может быть уполномочен проголосовать от имени группы, потому что члены домашней группы через групповое сознание доверили ПГО такие полномочия. Это пример эффективного делегирования.

Хорошая коммуникация и отчетность укрепляют доверие между доверенными служащими и их группами. Четкое понимание того, как группа в целом мыслит и принимает решения, помогает ПГО нести это групповое сознание через систему обслуживания. В свою очередь, группы начинают больше доверять тем ПГО, которые ясно и точно рассказывают о том, что происходит на других уровнях обслуживания. Сильные домашние группы строятся на этом двустороннем потоке обслуживания и коммуникации.

Когда растет наше доверие Высшей Силе, нам всем легче отпускать свои личные желания и переставать бороться за то, чего нам хочется. Применение капитуляции облегчает нам совместную работу в группе.

«Это работает: как и почему», Традиция Первая

Строим сильную домашнюю группу

У групп есть множество путей обсуждения важных вопросов помимо рабочих собраний. Важно, чтобы группа находила время для развития группового сознания, как на регулярных рабочих собраниях, так и на специально проводимых мероприятиях. Некоторые группы проводят регулярную инвентаризацию того, как они несут весть АН, в то время как другие решают вопросы по мере их поступления. Один из ресурсов, который члены АН могут использовать, чтобы сделать свою домашнюю группу сильнее, – это инструкция к проведению семинара *Building Strong Home Groups Worksheet** (который можно найти через функцию поиска на сайте na.org). Также можно обсудить, как сделать домашнюю группу сильнее, отвечая на некоторые из следующих вопросов:

- Эффективно ли наша группа несет весть АН о выздоровлении?
- Как группа может стать более гостеприимной и доступной для большего числа зависимых?
- Что группа предпринимает для того, чтобы создать безопасную атмосферу для новичков? Не подвергаются ли новички неподобающему отношению в сексуальном или финансовом плане?
- Устраивает ли группу формат проведения собраний?
- Поддерживает ли ведущий, председатель или секретарь группы атмосферу выздоровления на собраниях?
- Живут ли члены группы в соответствии с духовными принципами и делятся ли этим опытом на собраниях?
- Посещаемость собраний группы остается неизменной или растет?
- Хорошие ли у группы отношения с арендодателем помещения, в котором она проводит собрания?
- Как группа заботится о своем имидже в глазах общественности?
- Применяет ли группа Двенадцать Традиций и Двенадцать Концепций Анонимных Наркоманов?
- Разумно ли расходуются деньги группы? Как группа использует свои денежные средства для несения вести АН?
- Есть ли запросы от местных, региональных, зональных или мировых служб о поддержке, совете или рекомендации?
- Объясняет ли наша группа новым членам, что такое служение, и каким служением в группе они могут заняться?
- Каким образом группа готовит своих доверенных служащих к выполнению обязанностей?

* «Создание сильной домашней группы»