

کارگاه "رهبری در AA" برگزار شده در بیست و پنجمین نشست خدمات جهانی  
الکلی های گمنام در سال 2018  
( متن اصلی به همراه ترجمه )

Workshop III

Leadership in A.A.

Workshop discussions were informed by the following questions:

1. In your country, how is the concept of "A.A. leaders" defined? How are leadership capabilities developed among trusted servants?

۱. در کشور شما مفهوم "رهبران AA" چگونه تعریف می شود؟ چگونه قابلیت های رهبری در میان خدمتگزاران مورد اعتماد رشد و توسعه می یابد؟

بسیار مهم است که خدمتگزاران مورد اعتمادمان را خردمندانه انتخاب کنیم. نقش خدمتگزاران مورد اعتماد این نیست که حکومت کنند یا دیگران را تعلیم و ارشاد کنند، بلکه بایست توانمندسازی کنند. ویژگی های کلیدی برای خدمت عبارتند از پشتکار، پاسخ گویی (مسئولیت پذیری)، تمایل برای پذیرش انتقادهای سازنده، توانایی رهبری کردن بصورت الگو بودن نه حکومت کردن و قدرت اینکه همواره وجدان گروه را مقدم بر ایده ی شخصی تان بگذارید .

It is important to choose trusted servants wisely. The role of trusted servants is not to govern or instruct, but to enable. Key qualifications for service are consistency and accountability, a willingness to accept constructive criticism, the ability to lead by example, and the strength to always put group conscience before personal opinion.

رهبری کردن به واسطه ی فهمی عمیق از ساختار انجمن تعالی می یابد. یعنی در کی عمیق از دوازده قدم، دوازده سنت و دوازده مفهوم خدماتی. با انجام وظایف خدماتی، چیزهایی در عمل یاد میگیریم، اما بهترین راه یادگیری شرح وظایف و چگونگی انجام وظیفه در یک خدمت، بهره بردن از حمایت یک راهنمای خدماتی است.

Leadership is developed through a deep understanding of the A.A. structure — the Twelve Steps, Twelve Traditions and Twelve Concepts. Service assignments provide

practical learning, but are best supported by the experience and wisdom of a service sponsor.

کشورهایی که ساختارِ AA در آنها مستحکم و رشد یافته است، کمابیش رو به جلوترند از آن دسته از ساختارهای خدماتی که هنوز در دورانِ طفولیت (نا بالغی) به سر می برند. در برخی از فرهنگ ها در جای جای دنیا، واژه ی " رهبر " میتواند مسئله ساز و گیج کننده باشد، و لذا رهبران در انجمن اغلب با مقاومت و سرزنش و ملامت روبرو هستند.

Countries with a robust and well-developed service structure tend to be slightly ahead of those with service structures that are still in their infancy. In some cultural contexts, the word "leader" can be problematic. Leaders are often met with criticism and resistance.

مفهوم " رهبری کردن بدون حکومت کردن " نیز با چالش های خود همراه است. چالشهایی نظیر استمرارِ قدرت، حفظِ جایگاه، منیت و هوای نفس از جمله چالش های متداولی هستند که از این سو تا آنسوی کشورها مسئله ساز می شوند. تبعیت از سنت ها و مفاهیم خدماتی حلال این مشکل است .

The concept of leadership without governance also comes with its challenges. The dynamics of power, status and ego are common challenges across all countries. Adherence to the Traditions and Concepts is an answer to this problem.

رهبری یک خدمتگزارِ مورد اعتماد در AA به گونه ای است که در آن؛ حکومت کردن، دیکتاتوری و اعمال فشار نباید باشد. کلید این نوع رهبری، تواضع است و خدمتگزار مورد اعتماد باید جزیی از گروه باقی بماند نه آقا بالاسرِ گروه. در واقع ریاست نکردن و همکاری متواضعانه در حوزه ی "خدمت" در AA. یک باید است.

The leadership of a trusted servant is such that it does not govern, dictate or coerce. Humility is key and the trusted servant must always remain part of the group rather than above it. In fact, humble participation is a must for A.A. service. 4

## ۲. مشخصه های "خدمت کردن در مقابله با حکومت کردن" چیست؟

### Serving vs. Governing

#### الف) از لحاظ وجدان گروه:

یک خدمتگزار مورد اعتماد، با صداقت و درستکاری و توجه به وجدان گروه به انجمن خدمت میکند. او هیچ تمایلی به کسب عواید شخصی، قدرت یا جایگاه برای خود ندارد بلکه صرفاً به دنبال خیر و صلاح مشترک گروه است.

صدای همه ی اعضای AA باید شنیده شود زیرا همه ی اعضاء، چیزهای ارزشمندی برای مشارکت کردن دارند. شنیدن و درک کردن واقع بینانه ی صدای اقلیت، کلید کار است. و نهایتاً، ما به عنوان خدمتگزاران و نه حاکمان، باید این توانایی را داشته باشیم که هر زمان که ضرورت دارد، نگرش و نظر خود را تغییر دهیم.

#### ب) تعدیل دیدگاه به کمک حس مسئولیت پذیری:

اصل پاسخگو بودن و پذیرفتن مسئولیت کارها، در نتیجه ی اصل چرخش خدماتی و اصل وجدان گروه، در ساختار AA بنا شده است. یک عضو نباید چشم اندازی مستقل از وجدان گروه داشته باشد یا به دنبال اینچنین چشم اندازی باشد. او می بایست از طریق گروه، بخش یا ناحیه جویای اختیارات باشد (نه بصورت خودجوش). بدین طریق ما میتوانیم که چشم انداز خود را با حس مسئولیت پذیری در قبال کل انجمن تعدیل کنیم.

### Serving vs. Governing

a. Respecting the group conscience: A trusted servant serves the Fellowship with integrity and attention to group conscience. He or she will desire no personal gain, power or status but will seek only the common welfare of the group. Every A.A. member must be heard because all members have something of value to contribute. Hearing and truly understanding the minority opinion is key. As servants, not governors, we must have the ability to change our own opinions when necessary.

b. Balancing vision with accountability: Accountability is built into the A.A. structure as a result of rotation and group conscience. An individual member should not carry out or pursue a vision that is independent from the group conscience. He or she should seek

authority from the group, district or area. As such, we balance our vision with a sense of accountability to the whole.

### ۳. روح نهفته در اصل چرخش خدماتی

The spirit of Rotation

#### الف) چرا اصل چرخش خدماتی در رهبری AA حائز اهمیت است؟

اصل "چرخش"، الهام بخش دیگران است (افرادی که هنوز شانس خدمت نداشته اند) که ایشان نیز بتوانند خدمت کنند و فرصت رشد داشته باشند. این اصل تضمین کننده ی برابر بودن همه ی اعضا و تولید کننده ی حس تواضع به جهت مقابله با هوای نفس و منیت است. ورود دانش و تجربه ی سایر اعضا که از طریق اصل چرخش به وقوع می پیوندد، زمینی حاصل خیز برای فهم و یادگیری عمیق تر ایجاد میکند. خدمتگزاران هرگز نباید (در اثر جاخوش کردن در خدمات) تبدیل به "خادمین زخمی" شوند. آنها باید خیلی با وقار جای خود را به دیگری دهند و همواره نسبت به هر سه میراث الکلی های گمنام یعنی بهبودی، وحدت و خدمت آگاه باشند. (بدین معنی که به واسطه ی خدمت از سایر جنبه ها یعنی بهبودی شخصی و وحدت غافل نشوند).

چرخش خدماتی میتواند در برخی از کشورهایی که همین الان هم کمبود خدمتگزار دارند، چالش برانگیز باشد. اگرچه با حمایت و راهنمایی دلسوزانه، صداها ی جدید (خدمتگزاران جدید) میتوانند به انجمن تزریق شوند و به آنها خوش آمد گفته شود.

#### ب) چگونه ما مقدم شمردن اصول بر شخصیت ها را تقویت می کنیم؟

اساس این کار از سطح گروه آغاز میشود - در وهله ی اول با توافق و پذیرش اختلاف نظرها و با درک این موضوع که این اختلافها و تفاوتها اجتناب ناپذیر هستند. این امر همچنین با دلگرم کردن تازه واردان در بدو ورود و فراهم کردن زمینه و شهادت دادن به آنها برای "خدمت" صورت می پذیرد. به سادگی میتوان دریافت که آنها به لطف تازه کار بودن، منیت کمتر و تمایل بیشتری دارند. به عنوان یک گروه ما باید اصول را مقدم بر شخصیت ها لحاظ کنیم.

به علاوه، اعضاء می باید خط مشی های خدماتی را در رابطه با خدمتگزاران مورد اعتماد و چرخش خدماتی دنبال کنند. ما همه در دل و جانمان خیر و صلاح کل AA را خواهیم (نه منافع شخصی) و نیروی برتر نیز همواره خود را در وجدان گروه متجلی میکند.

به قول بیل دابلیو :

**"شکر خداوند که الکی های گمنام با این همه رهبری (خدمتگزاران مورد اعتماد) در هر یک از امور و همه ی کارهای عظیمش مورد برکت و رحمت قرار گرفته است".**

پایان کارگاه "رهبری در AA"، برگزار شده در بیست و پنجمین نشست خدمات جهانی الکی های گمنام در سال ۲۰۱۸.

### 3. The Spirit of Rotation

a. Why is the spirit of rotation important in A.A. leadership?

The spirit of rotation inspires others to serve and find opportunities for growth. It ensures that all are equal and engenders a sense of humility by countering ego. The input, knowledge and experience of other members provide fertile ground for deeper learning and understanding. Servants must never become "bleeding deacons." They must rotate gracefully and be aware of the Three Legacies.

Rotation can be challenging in some countries already experiencing a shortage of servants. However, with thoughtful sponsorship and support, new voices can emerge and be welcomed into service.

b. How do we encourage putting principles before personalities?

This starts at the group level— first by agreeing to accept differences of opinion and by understanding that such differences are inevitable. It also begins by setting the tone for newcomers early on and encouraging them to serve.

Simply by virtue of being new, they exhibit less ego and more willingness.

As a group, we must respect principles before personalities.

Additionally, members must follow the guidelines of service with regard to the election of trusted servants and rotation.

We all have the welfare of A.A. at heart and the Higher Power is always at work within the group conscience. In the words of Bill W., "Thank God that Alcoholics Anonymous is blessed with so much leadership in each and all of its great affairs.

...