



## **Наставники по служению и наши обремененные доверием исполнители**

У многих из нас есть наставники, которые важны для нашего личного выздоровления. Наставник для некоторых из нас — это проводник, который помогает нам избавиться от безумия больного своеволия, мешающего нам найти лучший способ жить. А кто такой наставник по служению, и для чего он может нам понадобиться? Наставник по служению сродни наставнику по выздоровлению. Наставником по служению может быть член Нар-Анона, который постоянно несет служение, изучает Традиции и Концепции и применяет их в служении. Мы можем увидеть в нем то, что могло бы помочь нам развиваться в служении и выздоровлении. Мы можем захотеть задать себе несколько вопросов.

### **Нужен ли мне наставник по служению?**

- Несу ли я служение?
- Если да, то хорошо ли я лажу с теми, с кем вместе несу служение?
- Сталкиваюсь ли я с трудностями в служении?
- Когда я несу служение, пытаюсь ли всегда поступать по-своему, считая, что знаю лучше всех, как надо действовать?
- Приводит ли иногда мой перфекционизм к проблемам, связанным с контролем?
- Использую ли я местоимение «я», пытаюсь доказать свою точку зрения?
- Изучил ли я глубоко Традиции и Концепции служения, чтобы лучше понять их?
- Знаком ли я с Руководствами по местному и всемирному обслуживанию и знаю ли, как применять их при служении?
- Сталкиваясь с проблемами, обращаюсь ли я в поисках ответов к нашим духовным принципам?

Размышляя о служении и отношениях, в которые при этом вступаете, вы можете решить, что вам необходим наставник по служению. Некоторые наставники по выздоровлению, возможно, имеют достаточный опыт и готовность для того, чтобы стать также вашим наставником по служению. Разговор с вашим наставником может помочь вам принять решение.

### **Что необходимо учитывать при выборе наставника по служению?**

Наставником по служению может быть тот, кто:

- соблюдает Традиции и Концепции в своем служении,
- умеет и готов решать проблемы в групповом сознании,
- использует Руководства для поиска ответов на вопросы и делится приобретенными знаниями с другими членами Нар-Анона,
- поощряет подопечных и тех, кто ищет ответы на свои вопросы,
- ищет решения, а не пребывает в проблеме,
- является членом команды и уважает мнение других членов Нар-Анона, даже если не согласен с ними.

Возможно, вы не чувствуете, что вам необходим наставник по служению, но, возможно, вы осознаете, что служение может способствовать вашему выздоровлению. Опыт, получаемый в работе с людьми, особенно с трудными для вас людьми, может быть применен не только в служении, но и в нашей жизни вне содружества.

### **Зачем нам может понадобиться наставник по служению?**

- Чтобы помогать нам находить ответы в принципах программы.
- Чтобы помогать нам учиться справляться с трудными ситуациями, возникающими в комитетах и других структурах обслуживания.
- Чтобы показывать, как Традиции и Концепции помогают нам.
- Чтобы мотивировать нас развиваться в служении.

Когда мы сами для себя являемся наставниками по служению, то кораблем нашего выздоровления и служения управляет наше своеволие, а не Высшая Сила.

Мы не должны ставить нашего наставника по служению на пьедестал, так же, как и наставника по выздоровлению. Ложные ожидания относительно наставника могут привести к обидам. Уместно поговорить, обсудить наши потребности и выяснить, что ожидает от нас наставник по служению. Мы все равны в Нар-Аноне. Наставники по служению должны быть примером смиренного служения. Их роль заключается не в том, чтобы давать нам ответы, а, скорее, в том, чтобы показать, как найти ответы, и поощрять нас обращаться к Традициям и Концепциям во всех делах при несении служения.

### **Член Нар-Анона делится:**

*«Так же, как быть наставником – честь, так и стать наставником по служению тоже честь. Честь помогать тем, кто увидел во мне, что им необходимо. Когда меня просят быть наставником по служению, я спрашиваю, почему они чувствуют, что нуждаются в наставнике. Иногда они отвечают мне, что их служение, которым они занимаются, сложно, начиная от своевольных личностей до идей, которые противоречат нашим Традициям или главной цели. К моим подопечным по выздоровлению у меня есть требования: если они несут служение, то, прорабатывая каждый Шаг, читают соответствующую Традицию и Концепцию. Я надеюсь, что я могу показать инструменты, которые будут полезны им в будущем. К моим подопечным по служению у меня есть еще требования. Я предлагаю им обращаться к нашей литературе для получения ответов. Я объясняю, что я человек со своим мнением, но литература поможет нам держаться правильного курса. Я напоминаю, чтобы при обсуждении спорных вопросов они находили аргументы для подтверждения своего мнения в Традициях и Концепциях, если не согласны с тем, что я говорю. Иногда мы договариваемся, что иметь разное мнение – это нормально. В конце концов, мы выстраиваем хорошие и прочные отношения, основанные на уважении, потому что мы можем быть честны друг с другом, несмотря на несовпадающие мнения. Некоторые из самых здоровых отношений в моей жизни сформировались в процессе моего служения. Люди, которые рядом со мной несут служение, те, кто используют Традиции, Концепции и работают с наставниками по Шагам, составляют удивительную группу людей, которые действительно хотят лучшего для Нар-Анона».*

### **Выбор облеченных доверием исполнителей**

*Четвертая Концепция: «Эффективное лидерство высоко ценится в Нар-Аноне. При выборе тех, кому доверяется служение, следует учитывать лидерские качества».*

Оценка качеств, необходимых для должностных лиц, помогает нам выбирать квалифицированных облеченных доверием исполнителей. Но если, чтобы работать в других сферах жизни, нам достаточно профессионального опыта, то требования, которые предъявляются

к нам как к доверенным исполнителям в Нар-Аноне, выходят за рамки наших навыков на работе. Деятельность на работе, в церкви и других организациях может вступить в конфликт с духовными принципами смиренного служения и анонимности. Выбираем ли мы наших служащих просто потому, что они изъявили готовность? Готовность важна, но в чем? Готовность также включает выход за пределы уже имеющихся у нас навыков и приобретение новых. Таких, как, например, уважение к мнению группового сознания и применение Традиций и Концепций. Когда нас нанимают на работу, у нас и у работодателей есть ожидания. Они ожидают, что мы сделаем работу, а мы ожидаем, что нас обучат, как её выполнять. Предлагаем ли мы новичку, пришедшему в служение, который может быть не знаком с принципами Нар-Анона, стать его наставником по конкретному служению?

#### **Качества, которые необходимо учитывать при выборе облеченных доверием исполнителей**

- Есть ли у них наставник?
- Начали ли они работать по Шагам?
- Изучили ли они Традиции и Концепции и применяют ли эти принципы в своем служении?
  - Знакомы ли они с Руководствами по местному и всемирному обслуживанию?
  - Если нет, хотели бы они прочитать эти Руководства и использовать их в служении?
  - Являются ли они частью группового сознания для принятия решений, основанных на полной информированности?

#### **Член Нар-Анона делится:**

*«В моем регионе «теплая структура» обслуживания считалась нормой. Но такая практика не очень хорошо работала. Например, структура обслуживания полагает, что работа выполняется. А при этом происходили конфликты, которые возникали из-за того, что мы не использовали групповое сознание при принятии решения. Если мы не предложим помощь наставника по конкретному служению тому, кто хочет взять служение, то он может взять на себя ответственность, к которой пока не готов. Мы не раз сталкивались с ситуацией, когда теряли служащего потому, что каждый был занят собственным служением, выполняя его в соответствии с личным пониманием и мерой готовности. Многие не читали Руководств, чтобы понять обязанности должностных лиц. Личности ставились выше принципов, когда наши члены пытались нести служение, исходя из своего предыдущего опыта, полученного вне Нар-Анона. Чтобы исправить ситуацию, мы начали проводить собрания РКО по служению в формате круглого стола. Читая нашу литературу, мы обсуждали разные темы: должностные лица и их обязанности, цель РКО, Концепции и служение со смирением. Кроме того, мы вместе читали и изучили некоторые Традиции и Концепции. Служащие узнали, что у нас есть ресурсы, такие как Руководства, Традиции, Концепции и опыт других структур обслуживания. В результате наши члены приобрели понимание своих задач согласно принципам Нар-Анона, структура обслуживания стала более единой, а наши облеченные доверием исполнители стали в большей степени осознавать ответственность за служение, которое они несут».*

**Примечание Всероссийского комитета обслуживания семейных групп Нар-Анона по литературе, одобренной конференцией (ВРКО СГН по ЛОК):** Документ «Наставники по служению и наши облеченные доверием исполнители» находится в статусе рецензирования содружеством. Свои рецензии, замечания и предложения по улучшению документа вы можете отправить на английском языке по адресу [bot@naranon.org](mailto:bot@naranon.org) (в теме письма укажите «Service Sponsors») или на русском языке в ВРКО СГН по ЛОК по адресу [litcom@naranon.ru](mailto:litcom@naranon.ru) (в теме письма укажите «Наставники по служению»).