

Continuing to Develop RC Leadership
From a talk by Tim Jackins at the Pre-World Conference for Aotearoa and
Australia,
February ۲۰۲۲

ادامه توسعه مدیریت در آرسی RC
از سخنان تیم جکینز در کنفرانس پیش-جهانی
برای آروتیروا و استرالیا،
فوریه ۲۰۲۲

Farsi Translation
Vida Mozafarieh
ترجمه فارسی
ویدا مظفریه

در آرسی ما معتقدیم که ذهن هر انسانی قادر به انجام هر چیزی است که ذهن هر انسان دیگری قادر به انجام آن است — که اگر تفاوت هایی در هوش ما وجود داشته باشد، آنها کوچکتر از آن هستند که بشود اندازه گیری کرد. این بدان معنی است که همه کس توانایی مدیریت دارد.

هر یک از ما تعریف خود را از مدیریت داریم. نحوه مشاهده آن در تضاد شدید است با آنچه در خارج از آرسی دیده می شود. برای ما مدیریت شامل جمع آوری افکار اعضای انجمن های آرسی و کمک به تصمیم گیری بهترین مسیر رو به جلو است. و ما فکر میکنیم همه قادر به انجام این کار هستند.

برای مدیریت در آرسی، یک فرد باید اطلاعات زیادی درمورد آرسی داشته باشد (و ما هنوز درحال یادگیری بیشتر هستیم — بعنوان مثال، درمورد فرایند تخلیه). میبایست تجربه مشاوره با افراد زیادی را داشته باشیم. ما آرسی را خوب درک نمیکنیم تا زمانیکه با افراد دیگر مشاوره نکرده باشیم و خودمان نیز بوسیله آنها برای مدت و ساعات زیاد مشاوره نشده باشیم. ما به تجربه به این زیادی نیاز داریم تا یک مدیر در آرسی باشیم. ما همچنین باید ایده های آرسی را درک کنیم (همانطور که در بالا خلاصه شد). و ما باید بتوانیم روی جاهایی که توسط افراد دیگر تحریک میشوند کار کنیم، زیرا وظیفه ما مدیریت همه افراد در جامعه آرسی مان است، حتی کسانی که ما را تحریک و برانگیخته میکنند.

من همیشه فکر میکنم که مهم ترین موقعیت مدیریت در آرسی، معلم آرسی بودن است. کاری که بعنوان «شخص مرجع» انجام میدهیم مهم است، اما معلم آرسی ارتباط مستقیم با افراد جدید دارد. آموزش افراد جدید روشی است که ما متوجه میشویم آرسی را آنطور که فکر میکردیم بلد نیستیم. هرکس که یک کلاس اصولی تدریس میکند، آرسی را در سطح عمیق تری دوباره یاد می گیرد.

یک کار و وظیفه جدید برای افراد مرجع:
همه موقعیت های «مرجع» ما مهم هستند. ما به افراد در آنها احتیاج داریم. درضمن با این سمت ها مشگل داریم. افراد وقتی در آنها هستند مقدار زیادی یاد میگیرند و در انجام کار بهتر و بهتر میشوند. به نظر نمیرسد که متوقف شود. اگر متوقف شود، دلیلی برای برکنار کردن افراد از این سمت ها را خواهیم داشت. گروه های دیگر هنگامیکه

مدیران شروع به خرابی میکنند، از شر آنها خلاص میشوند. ما به دلیل تخلیه ادامه میدهیم، بنابراین برای ما حذف افراد به این شکل اتفاق نمی افتد.

با اینحال، هنوز هم میتواند منطقی باشد که افراد مرجع، آن موقعیت ها را ترک کنند. من به دو دلیل فکر میکنم: یکی، این است که به افراد بیشتری نیاز داریم تا چالش انجام کار را داشته باشند. مورد دوم، که من تا همین اواخر به وضوح تشخیص نداده بودم این است که، مدیران با تجربه باید با افراد تازه وارد به آرسی ارتباط برقرار کنند.

اگر مدت زیادی است که در سمت «مرجع» هستیم، آرسی را مانند «کف دستمان» و بطور کامل میشناسیم. ما به فرایند «تخلیه و ارزیابی مجدد» اطمینان داریم و درک میکنیم. ما هرچه بیشتر پیش میرویم بیشتر و قوی تر و توانمند تر شده ایم. ولی یک شخص مرجع بودن همچنین میتواند به معنی این باشد که ما از خط مقدم «جوامع» خود فاصله میگیریم. بنابر این میخواهیم ببینیم اگر برخی از ما شروع به نقل مکان به جایی کنیم که در دسترس افراد جدید باشیم، در «جوامع» چه اتفاقی میافتد.

من همچنین میخواهم که افراد «مرجع» مدت ها پس از ترک پست های خود، در اطراف بمانند. من از آنها میخواهم که حداقل برای پنج سال از افرادی که جای آنها را میگیرند، حمایت و راهنمایی کنند.

شخص مرجع بودن شغل جالبی است. چیزهایی یاد میگیریم که به هیچگونه دیگری ممکن نبود بیاموزیم. قرار گرفتن در این موقعیت، ما را به انجام کارهایی سوق میدهد که برای خودمان انجام نمیدهیم. ما یاد میگیریم و رشد میکنیم. بنابراین دلایلی برای دوست داشتن و در این موقعیت بودن وجود دارد. برای رشد ما خوب است.

البته آزدگی هایی هم هست که باعث می شود در این موقعیت قرار بگیریم. همه ما بگونه ای آزرده شده ایم که میتواند به ما این احساس را بدهد که به نوعی قدردانی ناراحتی های ما را از بین میبرد، یا حداقل برای مدتی آنها را آرام میکند. این دلیل خوبی برای قرارگرفتن در جایگاه «مرجع» نیست و ممکن است درماندن ما در آن جایگاه، نقش داشته باشد. بنابراین باید روی آن آزدگی کار کنیم.

چیزها نیز در حال تغییر هستند. بسیاری از ما مدت ها قبل شروع به مدیریت کرده ایم که هنوز مشاخره و مغایرت های زیادی در جامعه ایجاد نشده بود. نیروهای ارتجاع به آن سختی تلاش نمیکردند که مردم را برانگیخته و تحریک کنند و آنها را علیه یکدیگر قرار دهند. اکنون مدیریت یک کار و مسؤلیت متفاوتی است.

با این دلایل، من از همه شما در پست های «مرجع» میخواهم که دوباره به ماندن در آنها فکر کنید. من یک کار جدید و هیجان انگیز را بشما پیشنهاد میکنم. کمی چالش برانگیزتر است. کار با افرادی که هنوز نحوه تخلیه را به خاطر نمیآورند که یک چالش است. اما با فروپاشی جامعه این چیزی است که ما باید در انجام آن بهتر و بهتر عمل کنیم. همچنین داشتن یک فرد جدید در سمت شما به «جوامع» ما فرصتی میدهد تا مدیران بیشتری را پرورش دهند.

تغییرات در سطح بین المللی:

من بعنوان مرجع بین المللی انجمن آرسی (IRP) با دایان شیسک شخص مرجع بین المللی جایگزین (AIRP) هر روز کار میکنم، و ما درباره همه چیز باهم حرف میزنیم. روزی نیست که چیزی از دایان روی صفحه نمایش من

ظاهر نشود، مهم نیست کجا هستیم یا قرار است چکار کنیم. و ما پیامک مینویسم و صحبت میکنیم، زوم میزنیم، فیس تایم انجام میدهیم. ما همه این کارها را انجام میدهیم زیرا چیزهای زیادی در جوامع آرسی میگذرد.

اگر دایان نبود کارها خیلی عقب تر از آنچه در جامعه آرسی هست می ماند. ما بسیار خوش شانس هستیم که او انتخاب کرده است که به شیوه ای خاص عمل کند و زندگی اش تا حد زیادی در خدمت جوامع آرسی باشد. او در کنار AIRP بودن، آرسی را در جاهای مختلف مدیریت میکند و اینها دو چیز متفاوت هستند.

من یک روز پس از مرگ پدرم در سال ۱۹۹۹، زمانی که IRP شدم، دایان را بعنوان جانشین خود انتخاب کردم. سپس دو سال بعد، کنفرانس جهانی مرا بعنوان IRP و دایان را بعنوان جایگزین تایید کرد. وظیفه جایگزین این است که به اندازه کافی در فرم خوب باقی بماند تا در صورت نیاز بتواند در نقش IRP قدم بگذارد. این چیزی است که من برای حدود بیست سال جایگزین انجام دادم. من همچنین بسیاری از کارهای دیگر را در آرسی انجام دادم، اما آنها از نقش من بعنوان AIRP مجزا بودند.

دایان پیشنهاد کرده است و ما بحث کرده ایم که او هرگز بطور کامل از کارکردن برای آرسی باز نایستد. با این حال ما فکر میکنیم که کنفرانس جهانی آینده زمان خوبی است تا شخص دیگری بعنوان AIRP فعالیت کند — فردی که، اگر من به دلایلی نتوانم نقش IRP بازی کنم، بتواند وارد عمل شود. ما آنرا مورد بحث قرار داده ایم و من درباره اش فکر کرده ام.

بنابراین، در کنفرانس جهانی (زوم) در ماه آگوست امسال، من میخواهم از کنفرانس بخواهم که «ترسا انریکو» را بعنوان جایگزین بپذیرد. او به اندازه کافی در جاهایی کار کرده است که تقریباً همه شما او را میشناسید. شما طرز فکر او را میشناسید، مهربانی او و درستکاری او را میشناسید. شخص در نقش جایگزین به این چیزها نیاز دارد و او آنها را دارد. من برای هوش و توانایی ترسا احترام زیادی قائلم. من با او در نقش AIRP نگران نمیشوم و من قصد دارم حد اقل پنج سال بعد از اینکه موقعیت IRP خود را ترک کردم پشت او بایستم.

میخواهم بشما یادآور شوم که در کنفرانس جهانی گذشته به شما گفتم که هشت سال دیگر با شما خواهیم بود. هنوز هم قصد دارم از سمت IRP کناره گیری کنم (البته بعلمت کوید معلوم نیست ۸ یا ۹ سال خواهد بود). همانطور که برای دیگر افراد مرجع پیشنهاد میکنم، میخواهم ادامه دهم و برای آرسی کارهای دیگری انجام دهم. فکر نمیکنم به دو دلیل به من در این مکان احتیاج باشد: اول ترسا هست، و دیگر آنکه جامعه آرسی رشد کرده، در حال گسترش است و بیشتر و عمیق تر فرایند آرسی را درک میکند. عده بیشتر و بیشتری از ما هوش خود را بدست میآوریم، بهتر و بهتر عمل میکنیم، به افراد بیشتری دسترسی پیدا میکنیم و جوامع آرسی را میسازیم.

ما راه درازی را پیموده ایم:

پدرم نقش IRP را پس از مرگ ترک کرد. بنابراین وقتی من آنرا بعهده گرفتم نتوانست بمن کمک کند. اما من آنقدر در اطرافش وقت گذرانده بودم که ذهنش را خوب میشناختم. این یک موقعیت خوش شانس و نادری بود.

اکنون افراد جدیدی بعنوان افراد مرجع انتخاب میشوند. آن کسانی از ما که در حال حاضر این نقش ها را برعهده داریم، میتوانیم از آنها حمایت کنیم. من فکر میکنم این دوره یادگیری برای این روش دوران خوبی است. برای مدت طولانی که پدرم IRP بود، مهم بود که او آن نقش را بازی کند. اگر خیلی زودتر، ما او را از دست میدادیم، شکست بزرگی می شد. اما از آن زمان تاکنون راه زیادی را پیموده ایم.

بخشی از کاری که من در این نقش همیشه سعی کرده ام انجام بدهم این است که افراد بیشتری را به انجام کارهای بیشتر تشویق کرده ام، تا اینکه به مرکز اضافه کنم. اینکار مؤثر بوده است — زیرا شما پیش رفته کار را انجام داده اید. بنابر این فکر نمیکنم تغییری که پیشنهاد میکنم به هیچ وجه خطرناک باشد. من فکر میکنم ممکن است چند نفر را دوباره برانگیخته و تحریک کند. اما، ما میدانیم که با برانگیختگی و تحریک چگونه عمل کنیم.