

Role and Responsibility of a Deaf Person as a Leader
By Alan Hurwitz

Роль и ответственность глухого человека как лидера

Алан Гурвиц
 Американское издание для глухих ‘The Deaf American’
 Том 35, Номер 6, 1983

В этой статье я хочу поделиться моими мыслями о ‘Роли и ответственности глухого человека как лидера’. Когда я говорю об ответственности лидера глухих, я имею в виду влияние лидера на развитие отношений, восприятий и чувств по отношению к другим людям.

Люди обладают разными знаниями, навыками и восприятиями. Они представляют разные этнические, расовые, религиозные и социально – экономические слои общества. Их семейный и социально – экономический статус отличает одного индивидуума от другого. У них разный образовательный уровень: одни посещали школу по месту жительства, другие учились в дневных школах для глухих или учились в общеобразовательной школе вместе со слышащими детьми.

Многие глухие получили образование в разных школьных системах. Одни обучались только устному общению, другие имели возможность изучать и использовать разные виды общения. У одних людей был опыт работы, другие никогда не работали. У некоторых был опыт работы волонтёра, тогда как у других этого опыта не было. Люди развиваются знания, навыки и отношения на основе их прежнего опыта. Они учатся на опыте других, что может или не может повлиять на развитие их собственных взглядов. Глухие, ставшие хорошими лидерами, часто в состоянии влиять на мышление других.

Лидер, который в состоянии слушать и понять проблемы других, способен правильно направлять других людей.

Коротко обсудив особенности глухих людей и необходимость лидера понимать их разные индивидуальные качества, я бы хотел остановиться на некоторых идеях этой темы. Я убеждён, что через все концепции лидерства проходит одна общая нить: мы должны понимать и уважать людей, какими они есть.

Ниже я перечислил идеи, относящиеся к работе лидеров. Я детально разработаю каждую из них, и мы обсудим их по ходу доклада.

1. Возможность общения и знакомства с другими людьми

Это дало мне возможность встретить много людей в Соединённых Штатах Америки и во всём мире. Когда я был маленьким, мои родители часто брали меня в клуб для глухих в штате Йова. Мне нравилось знакомиться с людьми и говорить с ними о их работе, хобби и интересах. Я понял, что у каждого есть свои сильные стороны.

Одни люди были искусны в работе по дереву, другие владели навыками в подобных ремеслах. Некоторые люди любили ловить рыбу, охотиться и долго рассказывать о своих успехах и неприятностях.

Другие активно участвовали в организации мероприятий клуба и старались убедить других принять участие в этих мероприятиях.

Мы смотрели фильмы, в которых разговорная речь записана на телевизоре и затем обсуждали их.

Я вырос с понятием, что каждый человек великолепен по своему. Я видел, что большинство людей хотят работать вместе и оказывать поддержку друг другу. Иногда они спорили и не соглашались друг с другом на какое - то время, но потом они возвращались и работали вместе над проектом. Это было для меня важным уроком.

По мере того как я подрастал, мои родители брали меня на турниры по боулингу, пикники в разных штатах и на конференции. Я увидел, что там было очень много людей с разными уровнями знания, навыков и взглядов. Люди всегда о чем - то разговаривали друг с другом. Меня привлекали люди, которые разговаривали о политике и организациях. Мне нравилось наблюдать, как люди ведут собрания, организуют мероприятия и руководят людьми. Я увидел, что люди обладают различными стилями руководства. Некоторые были агрессивными и манипулирующими, другие настойчивыми и демократичными, а третьи сентиментальными и мало организованными . У каждого стиля руководства есть свои положительные и слабые стороны. Было интересно наблюдать как люди реагировали на разные стили лидеров.

2. Возможность помочь людям

У каждой организации есть своя цель. Цель многих организаций это помочь другим людям достичь того, что они хотят.

Хороший лидер осознаёт, что люди нуждаются в помощи, чтобы осуществить свои цели.

Некоторые получают удовлетворение, помогая другим людям, другие предпочитают работать с конкретными людьми над их специфическими проблемами.

Лидер может организовать благотворительное мероприятие для нуждающихся детей или провести работу по уборке города. Лидер может выбрать работу в агентстве социального обслуживания, чтобы помочь им быть готовыми удовлетворять запросы глухих людей. Люди больше познают себя и чувствуют удовлетворение, когда помогают другим.

3. Возможность делить работу с другими

Одним из самых захватывающих аспектов лидерства - это возможность учиться на опыте других и делиться своим опытом с другими.

Гери Олсон, заместитель генерального директора государственных дел Национального Объединения Глухих, часто делится своим пониманием этого концепта в своих программах по обучению лидерству. Он часто использует игру акронимов, формируя слова, первые буквы которых составляли слово “**SHARE**” (делить). Он предлагает своей аудитории подобрать соответствующее слово для каждой буквы. Давайте попробуем это сделать вместе.

S – первая буква слова *sacrifice* (жертвовать) – означает, что мы должны пожертвовать своим временем, чтобы принимать участие в мероприятиях как лидеры и вносить вклад в благородное дело. Это может занимать много времени и отрывать нас от любимых занятий.

H - первая буква слова *helpfulness* (готовность помочь) – означает, что мы должны помочь людям или организации в выполнении их целей. Мы не должны сидеть сложа руки в ожидании, пока другие это выполнят. Если каждый так будет поступать, то ничего не будет достигнуто.

A - первая буква слова *acceptance* (принятие) – означает, что мы должны взять задание и выполнить его. Если мы не возьмём это задание, то никто другой не захочет взять на себя эту ответственность.

R - первая буква слова *responsibility* (ответственность) - означает, что каждый из нас отвечает за наши действия и поведение. Мы должны нести ответственность за всё , что мы делаем. Если мы принимаем задание, то мы ответственны за его выполнение. Если у нас возникают трудности при выполнении задания, то это наша ответственность найти помошь и совет, как довести его до конца, не оставляя его не законченным.

E - первая буква слова *example* (примеры) - означает, что хороший лидер должен всегда быть примером для других. Если лидер показывает плохой пример, то это может привести к проблемам у лидера, организации и её членов. Люди лучше понимают, если лидер показывает примеры того, чего они хотят достичь.

Когда мы **делимся опытом** с другими, мы жертвуем своим временем для важной цели: мы помогаем другим людям и организациям в достижении их целей, берём на себя новые задания, отвечаем за свою работу, показываем хороший пример другим людям.

4. Возможность развивать организационные навыки

Лидерство позволяет нам больше изучить как организовать собрания, как раздавать задания комитету и как проводить другие организационные мероприятия. Это важно, потому что люди не любят попусту тратить время. Хороший лидер планирует и готовится заранее к собранию.

Хороший лидер должен разработать короткую повестку дня, чтобы участники собрания точно знали, что ожидать на собрании и были готовыми выступить и защищать свои идеи.

Хороший лидер должен хорошо понимать правила ведения собраний. Хороший лидер должен знать, как поднять уверенность у некоторых участников собрания и добиться их активного участия.

Хороший лидер должен знать, как выйти из конфликтной ситуации, решить проблему и как избежать неприятной сцены на собрании.

Хороший лидер должен знать, как подбирать задания для участников собрания и как увлечь их активно принимать участие.

Хороший лидер должен знать, как помочь людям в подготовке их заданий и мероприятий. Хороший лидер должен знать, как организовать отчёт для членов организации.

5. Возможность научиться сбору средств

Сбор средств – один из самых трудных задач большинства организаций.

Нам нужны деньги, чтобы добиться наших целей. Чем больше денег мы можем получить, тем больше мы можем сделать для организации.

Очень немногих людей знают, как эффективно собирать денежные средства. Есть люди, которые обладают умением получать финансовые вклады.

Некоторым это нравится, и они добровольно это делают. Другие не любят эту работу, но всё равно делают, остальные, такие как я, не любят просить деньги у людей и предпочитают, чтобы это делали другие.

Часто, когда мне дают продать билеты лотереи для организации, то кончается это тем, что я покупаю их сам.

Хороший лидер должен понимать, что требуются сделать, чтобы проект по сбору средств стал эффективным. У нас должна быть цель для сбора средств. Люди спросят вас, почему вы это делаете и что вы намерены сделать с деньгами. Мы должны иметь чёткое объяснение цели сбора средств и помочь другим понять, что средства нужны для серьёзных целей.

Люди должны понять, как вы намереваетесь использовать эти деньги.

Одним из примеров является Телевизионный Фонд Доступа Глухих (NAD). Целью этого проекта является сбор денег, чтобы объединить людей, работающих в телевизионной индустрии, (продюсеры, дикторы, переводчики разговорной речи в

субтитры) и обсуждение вопроса, как увеличить доступ глухих к телевизионным передачам.

Мы объяснили, что, имея юридическое право к доступу телевизионных передач, мы можем в судебном порядке потребовать субтитры в телевизионных программах; эта деятельность будет стоить много денег, так как потребуются услуги адвокатов.

Мы можем использовать фонды для лоббирования нового федерального законодательства, требующего, чтобы все телевизионные программы имели субтитры для людей с проблемами слуха. Представители ассоциаций штатов потребовали на конференции NAD в Сент – Луисе признать необходимый сбор денег в 10 тысяч долларов. Совет директоров посчитал, что этого будет недостаточно для достижения целей, и они поставили цель поднять сумму до 50 тысяч долларов. Мы уверены, что многие глухие люди рассматривают это как важную цель и готовы внести свой вклад в фонд.

6. Возможность помочь другим стать лидерами

Другим важным аспектом в лидерстве это видеть как всё больше людей принимают участие в организациях и становятся сами лидерами.

Хороший лидер видит в этом цель развития организации. Хороший лидер хочет дать возможность другим стать хорошими лидерами. Хороший лидер должен добровольно передавать часть своих обязанностей другим и дать им возможность развить качества лидера. Недостаточно дать задание кому-то и не сделать их ответственными за его выполнение.

Хороший лидер даст возможность другим людям познакомиться с ролью, обязанностями, и ответственностью за свои поступки.

Хороший лидер не только должен хотеть работать с людьми, которые не знакомы с этим заданием, но также развить у них навыки, позволяющие им самим выполнить его.

Другим важным аспектом в лидерстве это то, что хороший лидер никогда не выставит другого в плохом свете перед другими. Хороший лидер отнесётся к этому с большим тактом и обсудит проблемы наедине с человеком.

7. Возможность мотивировать людей стать активными участниками

Следующая трудная область в лидерстве – это хороший лидер должен понимать эффективные методы вовлечения людей. Люди должны быть довольны собой, чтобы их можно было стимулировать и вовлекать в организационные мероприятия.

Быть лидером это не значит быть наверху. Если у лидера нет последователей, он никому не нужен. У людей много возможностей стать лидерами. Последователь может стать руководителем комитета или специального задания. Когда хороший лидер даёт задание члену организации, он обязан передать ответственность за его выполнение а также обеспечить руководство и совет, необходимые для эффективного выполнения задания. Он/она руководят этой работой и увлекают других за собой. Это своего рода учебный процесс, который мотивируют людей.

Одним из способов стимулирования людей - это награждение за хорошую работу. Люди должны чувствовать признание за свой вклад. Это та область, в которой многие лидеры терпят неудачу. Однако надо быть осторожными и не говорить слишком часто 'спасибо' или 'хорошая работа', когда не имеет смысла. Когда люди чувствуют поддержку своих лидеров, они более заинтересованы в выполнении поставленной задачи. Люди любят чувствовать, что они нужны и что они необходимы. Люди хотят чувствовать уважение за свои идеи и работу.

Чтобы мотивировать и увлекать людей, хорошему лидеру приходится иногда жертвовать свои кредиты другим, даже если в действительности это были его идеи. Это нелегко сделать, но необходимо, если вы хотите добиться успеха.

Я получил несколько ценных уроков в этой области. Когда у меня появляется хорошая идея и я пытаюсь убедить других принять эту идею без того, чтобы передать им ответственность и право считать, что они принимали участие в её формировании, то они говорят, что “это твоё детище и эта идея нас не интересует”. Хороший лидер достаточно умён, чтобы решить эту проблему иначе. Он/ она не должны настаивать на том, что это единственное решение.

Однако хороший лидер может направить группу на разработку ряда решений и обсудить положительные и отрицательные стороны каждого решения. Группа может выбрать решение, которое было продумано лидером раньше, но он не должен говорить о том, что это его идея. Это наилучший способ удовлетворить чьё-либо иго.

Хороший лидер должен просто сказать, что он согласен, что это хорошая идея и похвалить группу за их работу. Это может быть болезненным опытом для лидера. Когда другие люди хотят работать с тобой, и они чувствуют, что их идеи и труд признаны, это облегчит вашу работу и сделает её приятной. Вы сможете достичь большего с их участием и поддержкой.

8. Возможность допускать ошибки и учиться на них

Существует старая поговорка, которая гласит, что ‘если бы я выигрывал по одному доллару за каждую ошибку, я был бы миллионером’. Мы не должны бояться браться за новое и учиться на своём опыте. Ошибки можно допускать, если мы учимся на них. Жизнь полна испытаний и несчастий. Мы делаем нашу работу методом проб и ошибок. Нет правильных и неправильных ответов при выполнении работ. Это субъективный процесс. Важными элементами в развитии лидера является использование критики, здравого смысла, желания пробовать новое и желания учиться.

Ошибки можно простить или не заметить, если вы готовы показать, что вы учитесь на своих ошибках и в следующий раз постараетесь их не допустить. Если же вы допускаете те же самые ошибки и не учитесь на них, то я сказал бы ‘прекратить’ работу. Мы не должны стесняться допускать ошибки, но мы должны открыто и честно признать свои ошибки; только сильный человек признаёт, что допустил ошибки и может сказать, что он/ она извлекли из этого опыта, и как они попытаются избежать их в дальнейшем.

Я помню, что приблизительно два года назад, когда я хотел изменить вычеты налогов из моей зарплаты, чтобы я мог принести домой немного больше денег, я использовал неправильную формулу для подчёта и представил эту информацию в отдел труда и зарплаты. Я и моя жена были рады, что я могу принести домой дополнительные деньги, но я не знал, что эти деньги я буду должен вернуть государству как недоплаченный налог.

Только через год, заполняя налоговую декларацию, я обнаружил, что допустил большую ошибку и оказался должен государству много денег.

После того как я осознал, что я сделал, я стал сам себе противен. Я мог скрыть это от Вики и обвинить государство в том, что оно грабит нас, но я решил честно рассказать всё. Естественно, она была расстроена, но восприняла это нормально, потому что я честно признался о допущенной ошибке и сделал из этого соответствующие выводы. Чтобы заплатить государству долг, мы должны были воспользоваться сбережениями, с трудом заработанными Викой от её неполной рабочей ставки. Она только оставила работу, чтобы продолжить учёбу.

Это было для меня неприятным уроком. Опыт, приобретённый мною: ошибки надо честно признавать и тут же их исправлять во избежании их повторения.

Я признаю, что допускаю много ошибок в роли лидера. Я пытаюсь каждый раз проанализировать и продумать, чему я выучился на своих ошибках. Это обычно вызывает больше уважение ко мне со стороны других. Они понимают, что я человек и могу делать ошибки. Я сказал совету директоров, что я буду продолжать допускать ошибки и буду, естественно, продолжать учиться на этих ошибках. Задумались ли вы когда-либо, почему на конце карандаша есть резинка?.

Заключение

В этой работе я говорил о качествах хорошего лидерства и о том, как глухой человек может принять на себя роль и ответственность лидера. Не надо быть глухим, чтобы следовать правилам; только требуется желание учиться, чтобы стать хорошим лидером и учить других как стать лидерами.

Мы всегда будем отличаться друг от друга, и это делает нашу работу более привлекательной. Я бы не хотел, чтобы все следовали моим советам. Я хочу, чтобы они сосредоточились на своих силах и возможностях. У нас должно быть желание продолжать расти и учиться. Моя бабушка, которая дожила до 84 лет, всегда носила в сумке маленький словарь Вебстера. Я спросил однажды у неё, зачем он ей нужен? Она ответила, что она любит учить новые слова и что никогда не поздно учиться новому в жизни.

Я искренне убеждён, что именно глухие люди являются теми, кто смогут улучшить жизнь глухих людей. Ещё очень многое надо сделать. На нас, как на лидерах, лежит огромная ответственность как за подготовку новых кадров, так и за вовлечение их в роли лидерства. Это был долгий путь для NAD и глухих людей, но мы приближаемся к цели.

С новой технологией завтрашнего дня мы несём ответственность за, то, чтобы технология будущего включала элементы, облегчающие коммуникационные и социальные проблемы глухоты и глухих людей. Наша мечта - это получить полный доступ ко всему в нашей жизни. Я не предлагаю, чтобы мы игнорировали глухоту и глухих людей, но мы должны постараться помочь этим людям получить заслуженный доступ ко всем аспектам жизни.

Эта статья взята из выступления в Лексингтонской школе для глухих во время проведения недели ‘Наследие глухих’.

