

DỰ ÁN TỔ CHỨC

ĐẠI HỘI HUYNH TRƯỞNG GDPT MIỀN QUẢNG ĐỨC KỲ XIV

NHẬN ĐỊNH:

Mỗi kỳ Đại hội đánh dấu một chặng đường của tổ chức, nhưng ý nghĩa của Đại hội vốn không nằm ở việc khép lại một nhiệm kỳ để mở ra một nhiệm kỳ khác. Bốn năm có thể được tính bằng lịch; nhưng sự trưởng thành của một tập thể thì cần phải được đo bằng năng lực nhìn thẳng vào chính mình: điều gì đã làm được, điều gì còn trì trệ, nhân sự nào đã trưởng thành, thế hệ nào đang chờ được trao trách nhiệm, và những gì hôm qua từng thích hợp nay đã trở thành giới hạn phải can đảm vượt qua.

Đối với Gia Đình Phật Tử, Đại hội càng không thể giản lược thành một phiên tổng kết, một dịp sắp xếp nhân sự hay thủ tục công cụ theo chu kỳ. **Đại hội là một lần tổ chức tự vấn chính mình.** Một Ban Hướng Dẫn có thể hoàn tất nhiều chương trình mà tổ chức vẫn chưa mạnh; có thể ban hành nhiều văn thư mà khoảng cách với đơn vị vẫn xa; có thể duy trì đầy đủ cơ cấu mà hàng ngũ kế thừa vẫn mỏng; có thể giữ nguyên nề nếp mà sức sống bên trong đã bắt đầu chậm lại. Nhìn thấy được những điều này không phải để phủ nhận công sức của người đi trước, mà chính là thái độ có trách nhiệm nhất đối với di sản đã được trao truyền.

Đại hội XIII từng xác định Đại hội là thời điểm của một sự “**thay đổi tích cực**”, nhưng sự thay đổi ấy phải đặt trên nền tảng ổn định, nghiên cứu và dự phóng, không phát sinh từ cảm tính hay những phản ứng nhất thời. Tinh thần đó đến nay vẫn còn nguyên giá trị. Bấy giờ, Đại hội kỳ XIV cần đi thêm một bước: từ nhận thức về thay đổi đến năng lực thực hiện thay đổi; từ lời kêu gọi dẫn thân đến một cơ chế thực sự tạo điều kiện cho người có khả năng được làm việc; từ giữ gìn truyền thống đến làm cho truyền thống tiếp tục sinh trưởng trong một hoàn cảnh mới.

Miền Quảng Đức hôm nay đang đứng trước một thực tế không thể né tránh. Thế hệ khai phá và những thế hệ đã gánh vác tổ chức qua nhiều thập niên đang dần trao lại phần việc; trong khi đời sống xã hội Hoa Kỳ, cấu trúc gia đình, ngôn ngữ, công nghệ, sinh hoạt của thanh thiếu niên và cả cách thức con người tham gia một tổ chức thiện nguyện đều thay đổi rất nhanh. Khoảng cách thế hệ không còn chỉ là tuổi tác mà là khoảng cách về kinh nghiệm sống, phương thức truyền thông, khả năng sử dụng công nghệ, cách tiếp nhận giáo dục và cả quan niệm về trách nhiệm cộng đồng. Nếu tổ chức không đủ bản lĩnh tự điều chỉnh, điều đáng lo không phải là thiếu một vài chức vụ, mà là **mất dần khả năng truyền trao.**

Chính ở đây, Đại hội XIV phải trở về với câu hỏi căn bản nhất: **chúng ta muốn trao lại một tổ chức như thế nào cho thế hệ kế tiếp?**

Không thể chỉ trao cho các em một cơ cấu đã có sẵn để bảo tồn. Phải trao một môi trường mà trong đó người trẻ được học, được thử sức, được sai, được sửa và cuối cùng đủ khả năng đứng vào vị trí trách nhiệm. Không thể chỉ nói đến kế thừa nhưng mọi quyết định vẫn tập trung trong một lớp người. Không thể kêu gọi dẫn thân nhưng khi người khác bước tới lại không có khoảng trống để họ làm việc. Và cũng không thể nhân danh đổi mới để đoạn lìa kinh nghiệm, kỷ cương và căn tính đã làm nên Gia Đình Phật Tử.

Giữa thừa tự và khai mở, Đại hội XIV phải tìm được con đường quân bình ấy.

Người Huynh trưởng đến Đại hội, vì thế, không phải để đứng ngoài quan sát ai sẽ nhận chức vụ. Mỗi người đã phát nguyện khoác áo Lam đều đang ở trong chính câu hỏi của Đại hội. Có người sẽ trực tiếp nhận trách nhiệm. Có người trao kinh nghiệm. Có người đào tạo thế hệ tiếp sau. Có người trở về đơn vị làm phần việc âm thầm nhất. Nhưng không ai là người ngoài cuộc.

Một tổ chức tự nguyện chỉ thực sự mạnh khi trách nhiệm cũng được tự nguyện nhận lãnh. Khiêm cung là phẩm hạnh; thoái thác mọi trách nhiệm lại không thể trở thành một hình thức của khiêm cung. Nếu Đại hội XIII đã từng nhấn mạnh rằng người Huynh trưởng không nên giải đãi, chờ được mời thỉnh, và Bi – Trí – Dũng phải được biểu hiện thành khả năng đứng ra gánh vác khi tổ chức cần đến mình. Vậy thì, Đại hội XIV cần khơi lại tinh thần ấy mạnh hơn nữa: **chức vụ không phải phần thưởng; trách nhiệm không phải đặc quyền; tham gia vào Ban Hướng Dẫn là tự đặt mình vào vị trí phải làm nhiều hơn, đi trước hơn và chịu trách nhiệm nhiều hơn.**

Nếu mỗi Anh-Chị-Em Huynh trưởng bước vào Đại hội với tâm thế ấy, công cử sẽ không còn là một cuộc tìm kiếm xem “ai chịu làm”, mà trở thành một sự hội tụ tự nhiên của những người đã sẵn sàng nhận lấy trách nhiệm lịch sử.

Đại hội cũng cần trả Ban Hướng Dẫn về đúng ý nghĩa của nó. Ban Hướng Dẫn không phải một tầng trên của các đơn vị, càng không phải một trung tâm quyền lực đứng ngoài tập thể Huynh trưởng. Bản Đề án trước đã xác định BHD chỉ là những Anh Chị tự nguyện đi trước, làm trước và chịu trách nhiệm với tập thể; thì sức mạnh tối hậu vẫn nằm ở tập thể Huynh trưởng đang hoạt động trong Miền. Nhận thức ấy phải trở thành văn hóa điều hành của nhiệm kỳ XIV: **BHD gần đơn vị hơn, nghe nhiều hơn, hiện diện nhiều hơn, đào tạo nhiều hơn và phục vụ nhiều hơn.**

Cho nên, Đại hội, xét đến cùng, không phải nơi chúng ta chọn một Ban Hướng Dẫn. Đại hội là nơi chúng ta quyết định mình có còn đủ tâm lực để cùng nhau hướng dẫn một thế hệ hay không.

I. MỤC ĐÍCH VÀ TINH THẦN

1. Trở về nền tảng của một Đại hội GDPT

Đại hội được tổ chức trước hết trong tinh thần **Tinh Lam Huynh đệ, trên kính dưới nhường, thương yêu và hiểu biết**; lấy giáo lý Phật Đà làm nền tảng tư tưởng, lấy Nội Quy – Quy Chế làm cơ sở tổ chức, lấy tinh thần tập thể làm nguyên tắc điều hành và lấy lợi ích lâu dài của đoàn sinh làm điểm quy hướng.

Tinh thần ấy không nên chỉ xuất hiện trong nghi thức khai mạc hay những lời phát biểu trang trọng. Nó phải biểu hiện ngay trong cách chúng ta thảo luận, phản biện, đề cử, ứng cử, biểu quyết và cả trong cách chấp nhận một ý kiến khác với mình. Đại hội chỉ có ý nghĩa giáo dục khi chính người Huynh trưởng có thể thực tập điều mình đang giáo dục đoàn sinh: biết nghe, biết nói đúng lúc, biết bảo vệ nguyên tắc mà không tổn thương tình Lam, biết bất đồng mà không trở thành đối nghịch.

Tứ Nhiếp Pháp — Bồ thí, Ái ngữ, Lợi hành, Đồng sự — vì thế không nên chỉ được dẫn như một khái niệm Phật học. Đó phải là phương pháp quản trị con người của BHD: **chia sẻ trách nhiệm, sử dụng ngôn ngữ có khả năng nối kết, làm những việc thật sự có ích cho đơn vị và cùng đứng trong công việc thay vì chỉ đứng trên công việc.** Tinh thần này đã được đặt làm nền trong kỳ Đại hội XIII và cần được cụ thể hóa hơn ở nhiệm kỳ mới.

2. Kiểm điểm để trưởng thành, không kiểm điểm để hoàn tất thủ tục

Đại hội XIV tổng kết nhiệm kỳ vừa qua với tinh thần tỉnh thức và trách nhiệm. Thành quả cần được ghi nhận đúng mức; những điều chưa thành tựu cũng cần được nhìn nhận minh bạch. Mục đích của kiểm điểm không phải để tìm một người chịu trách nhiệm cho quá khứ, mà để tìm ra một phương pháp tốt hơn cho tương lai.

Các báo cáo vì thế cần đi ra ngoài lối thống kê số lượng sinh hoạt. Một nhiệm kỳ mạnh hay yếu không chỉ nằm ở bao nhiêu trại, bao nhiêu khóa học hoặc bao nhiêu văn thư đã phát hành, mà còn phải được nhìn qua những câu hỏi sâu hơn: đơn vị có ổn định hơn không; đoàn sinh có tăng trưởng và gắn bó không; Huynh trưởng trẻ có được đào tạo và trao việc không; quan hệ giữa Miền và đơn vị có gần hơn không; dữ liệu nhân sự có đầy đủ không; năng lực huấn luyện có được nâng lên không; và những hoạt động đã tổ chức có thật sự tạo thành sức sống lâu dài hay chỉ hoàn tất một chương trình.

Đại hội XIII đã chủ trương các báo cáo thường kỳ phải được chuẩn bị trước để thời gian Đại hội dành cho phân tích và hoạch định hơn là đọc lại những điều mọi người đã có thể nghiên cứu từ trước. Tinh thần ấy cần được giữ lại và làm nghiêm túc hơn nữa trong kỳ XIV.

3. Xác lập lại ba trục sinh lực của Miền

Đại hội XIV cần nhìn toàn bộ hoạt động của Miền trên ba trục tương hỗ:

- **Quản Trị – Điều Hành:** xây dựng một cơ chế rõ trách nhiệm, minh bạch, có khả năng phối hợp, phản ứng nhanh và gắn gũi đơn vị.
- **Truyền Thống – Xã Hội:** bảo tồn ký ức tổ chức, nghi lễ, tình Lam và căn tính GĐPT, đồng thời mở rộng khả năng hiện diện của tổ chức trong cộng đồng Việt Nam và xã hội Hoa Kỳ.
- **Nghiên Cứu – Huấn Luyện:** xây dựng con người, bởi sau mọi cơ cấu và chương trình, nhân sự Huynh trưởng vẫn là yếu tố quyết định sức sống của tổ chức.

Ba trục này vốn đã được nhận diện trong nhiệm kỳ XIII như những yếu tố căn bản của quản trị, truyền thống và đào tạo nhân sự. Đại hội XIV cần đưa chúng từ những “khối công tác” trở thành **ba năng lực cốt lõi của toàn Miền**.

4. Chuyển giao thế hệ phải trở thành một chính sách, không còn là một khẩu hiệu

Một nhiệm kỳ thành công không được đánh giá bằng việc Ban Hướng Dẫn hiện tại làm được bao nhiêu, mà còn bằng việc **sau nhiệm kỳ ấy có bao nhiêu người mới đủ khả năng thay thế mình**.

Huấn luyện, bởi vậy, không thể dừng ở việc hoàn tất các bậc học và trại huấn luyện. Huấn luyện phải nối liền với sử dụng nhân sự. Một Huynh trưởng sau khi được đào tạo phải có môi trường thực tập trách nhiệm; một người trẻ có năng lực phải được trao việc thật; một người có chuyên môn phải được đặt vào nơi chuyên môn ấy sinh lợi cho tổ chức.

- Không trao việc thì không thể có người kế thừa.
- Không tin người thì không thể có người trưởng thành.
- Không chịu lui một bước đúng lúc thì lớp sau khó có thể tiến lên.

Đó không phải vấn đề tuổi trẻ đối với tuổi già. Đó là quy luật sinh tồn của mọi tổ chức giáo dục.

5. Cùng cố hạ tầng trước khi mở rộng thượng tầng

Tổ chức mạnh không phải vì Ban Hướng Dẫn có nhiều chức danh. Tổ chức mạnh khi từng Gia Đình cơ sở còn sinh khí.

Nhiệm kỳ XIII đã nhìn rất đúng vào điểm này khi nhấn mạnh BHD phải dành thời gian thăm viếng, ủy lạo, hướng dẫn và thiết lập liên hệ trực tiếp thường xuyên với đơn vị, không giới hạn trong văn bản hay phương tiện viễn liên. Đại hội XIV cần nâng nguyên tắc ấy thành một định hướng rõ rệt: **BHD không chờ đơn vị tìm đến. BHD phải tìm đến đơn vị.**

Một đơn vị yếu cần được giúp trước khi trở thành đơn vị khủng hoảng. Một Huynh trưởng nản lòng cần được nghe trước khi họ rời hàng ngũ. Một đoàn sinh trưởng thành cần được nhận diện trước khi em mất liên hệ với tổ chức. Công tác điều hành giỏi nhất nhiều khi không bắt đầu bằng một văn thư, mà bằng sự hiện diện đúng lúc.

6. Huy động toàn bộ nguồn lực của “Gia đình Lam”

Nguồn lực của Miền không chỉ nằm trong số Huynh trưởng đang giữ chức vụ. Bên ngoài cơ cấu thường trực còn có một vùng nhân lực rộng lớn: các Huynh trưởng tạm nghỉ sinh hoạt, Cựu Huynh trưởng, phụ huynh, thân hữu, chuyên gia, doanh nhân, cựu đoàn sinh và những người từng trưởng thành từ GDPT nhưng nay đang hoạt động trong nhiều lĩnh vực khác nhau.

Nhiệm kỳ XIII đã đề cập khả năng xem nguồn lực này như một thành phần tư vấn, hỗ trợ và “think tank” cho tổ chức. Đại hội XIV nên tiến thêm một bước: xây dựng một cơ chế liên hệ thực tế để trí tuệ và thiện chí ấy có thể trở lại phục vụ mà không buộc tất cả mọi người phải trở vào cùng một mô hình sinh hoạt.

Tổ chức cần biết **mở cửa cho người muốn trở về phụng sự**, ngay cả khi họ không còn đủ điều kiện hiện diện mỗi tuần trong một đơn vị.

7. Công cử nhân sự trong tinh thần dẫn thân

Công cử Tân Ban Hướng Dẫn là một phần quan trọng của Đại hội, nhưng không phải cứu cánh của Đại hội.

Lá phiếu chỉ có giá trị khi người bỏ phiếu hiểu trách nhiệm của mình và người được chọn hiểu rõ gánh nặng mình đang nhận. Đại hội không đi tìm những người thích chức vụ; cũng không nên phải đi năn nỉ những người có khả năng nhận trách nhiệm.

Người Huynh trưởng đã trải qua tu học và huấn luyện cần tự hỏi trước khi bước vào Đại hội: **Nếu tổ chức cần mình, mình có sẵn sàng bước tới không?**

Sự dẫn thân ấy phải xuất phát từ tự giác, không từ danh vị; từ trách nhiệm, không từ tham vọng; từ ý thức tiếp nối, không từ nhu cầu khẳng định cá nhân.

Một Ban Hướng Dẫn được hình thành trong tinh thần như thế sẽ không bắt đầu nhiệm kỳ bằng câu hỏi “ai làm việc gì cho tôi?”, mà bằng câu hỏi: **“Chúng ta phải làm gì để những người đang ở dưới mái Lam này có thể tiếp tục đi xa hơn chúng ta?”**

8. Hoạch định một nhiệm kỳ có trọng tâm và khả thi

Đề án Phật sự nhiệm kỳ XIV không nên trở thành một danh sách dài những chương trình mong muốn. Nhiệm kỳ XIII từng cảnh báo khuynh hướng “tham lam ôm đồm” và chủ trương chỉ xác định những hoạt động chính yếu, còn các công tác phát sinh sẽ được hoạch định tùy thời.

Tinh thần ấy cần được giữ.

Nhiệm kỳ mới chỉ nên chọn một số **ưu tiên chiến lược** đủ rõ để toàn **Miền** cùng nhìn về một **hướng**, chẳng hạn: củng cố đơn vị; đào tạo và chuyển giao nhân sự; chuẩn hóa quản trị; phát triển giáo dục đoàn sinh; xây dựng dữ liệu và truyền thông; gìn giữ truyền thống; mở rộng sự tham gia của thế hệ trẻ và nguồn nhân lực bên ngoài cơ cấu thường trực.

Ít mục tiêu hơn nhưng làm đến nơi, vẫn có giá trị hơn một chương trình đồ sộ mà sau bốn năm chỉ còn lại trên văn bản.

TINH THẦN CHUNG CỦA ĐẠI HỘI XIV

THỪA TỰ – TỈNH THỨC – DẪN THÂN – KHAI MỞ

- **Thừa tự**, để biết mình từ đâu đến.
- **Tỉnh thức**, để thấy rõ mình đang ở đâu.
- **Dẫn thân**, để không đứng ngoài trách nhiệm.
- **Khai mở**, để người đến sau còn một con đường mà đi.

Đại hội XIV không cần tạo ra một thể hệ phủ nhận quá khứ. Đại hội cần đánh thức một thể hệ đủ **biết ơn** quá khứ để không làm nghèo tương lai.

Và nếu Đại hội có thể làm cho mỗi Huynh trưởng khi trở về đơn vị mang theo một câu hỏi — “*Từ ngày mai, chính tôi sẽ làm gì khác đi cho Gia Đình này?*” — thì Đại hội đã bắt đầu thành công ngay trước khi một lá phiếu nào được bầu.

V. HÌNH THỨC VÀ NỘI DUNG TỔ CHỨC

Đại hội XIV được tổ chức theo nguyên tắc: **chuẩn bị trước những gì có thể chuẩn bị**; dành thời gian **Đại hội** cho những gì chỉ tập thể mới có thể quyết định.

Một Đại hội không nên tiêu hao phần lớn thời giờ để đọc những bản báo cáo mà đại biểu có thể nghiên cứu trước. Nhiệm kỳ XIII đã từng chủ trương phổ biến Cẩm nang, báo cáo và các nguyên tắc Đại hội từ sớm, để Tiên Hội nghị tập trung vào những vấn đề thực chất thay vì lặp lại thủ tục. Đại hội XIV cần thực hiện nguyên tắc này nghiêm túc hơn.

Trước ngày khai mạc, mỗi đại biểu cần được cung cấp một **Cẩm nang Đại hội XIV**, bao gồm tối thiểu: chương trình; nội quy Đại hội; tiêu chuẩn đại biểu; báo cáo tổng kết nhiệm kỳ; thống kê nhân sự và đơn vị; báo cáo tài chánh; những vấn đề tồn đọng; dự thảo định hướng nhiệm kỳ XIV; cơ cấu nhân sự dự kiến; thể thức công cử và những tài liệu cần tham khảo.

Đại biểu đến Đại hội không phải để lần đầu tiên biết vấn đề. Đại biểu đến để **quyết định vấn đề** sau khi đã nghiên cứu.

1. PHẦN NGHI LỄ

Phần nghi lễ cần trang nghiêm, cô đọng và đúng truyền thống GDPT, tránh hình thức kéo dài không cần thiết.

Kinh nghiệm từ các lần tổ chức Đại hội, dự liệu các lễ chính gồm Lễ Hiệp Kỳ, Khai Mạc, Bế Mạc, Phát Nguyện Thọ Cấp và có thể có một thời Phát Nguyện Dẫn Thân; đặc biệt nhấn mạnh Lễ Hiệp Kỳ phải tương niệm đầy đủ những Huynh trưởng tiền bối hữu công, không phân biệt đối đãi.

Đại hội XIV nên duy trì những nghi lễ căn bản sau:

- **Lễ Khai Mạc:** xác lập tinh thần, mục đích và trách nhiệm của Đại hội.
- **Lễ Hiệp Kỳ – Tưởng niệm Tiền nhân,** nếu được tổ chức trong khuôn khổ Đại hội: không nhằm tô đậm quá khứ bằng hoài niệm, mà đặt người đang sống trước câu hỏi mình đang tiếp nối điều gì từ người đã đi qua.
- **Lễ Phật – Phát Nguyện:** tạo khoảng lặng cần thiết giữa những phiên thảo luận và công cử. Người Huynh trưởng trước khi nhận một trách nhiệm mới cần có một phút trở về với chính lời nguyện của mình.
- **Lễ Bế Mạc – Trình diện Tân Ban Hướng Dẫn:** không nên chỉ là nghi thức giới thiệu nhân sự vừa được công cử, mà là sự xác nhận công khai trách nhiệm của một tập thể trước toàn Miền.

Nếu có Lễ Thọ Cấp, chương trình cần được tổ chức theo nghi thức và quy định riêng, như đề án nhiệm kỳ XIII đã từng dự liệu. Ở đây cần giữ một nhận thức rõ: **Nghi lễ không đứng ngoài công việc của Đại hội. Nghi lễ đưa công việc trở về với tâm nguyện ban đầu.**

2. TIỀN HỘI NGHỊ - NHÌN LẠI ĐỂ BIẾT MÌNH ĐANG ĐỨNG Ở ĐÂU

Tiền Hội nghị không nên trở thành một phiên đọc báo cáo dài.

Tất cả báo cáo từ BHD và các đơn vị phải được tập hợp, chuẩn hóa và gửi trước. Tại Đại hội chỉ trình bày những dữ kiện chính, những thay đổi đáng chú ý, những vấn đề chưa giải quyết và những điểm cần tập thể quyết định.

Kinh nghiệm nhiệm kỳ XIII đã đặt nền móng cho cách làm này khi yêu cầu báo cáo định kỳ được tổng hợp trước để BTC có thể hình thành dự thảo Đề án Phật sự; phần trình bày tại Đại hội chỉ bổ sung những chi tiết cần thiết.

Tiền Hội nghị XIV cần trả lời trung thực một số câu hỏi:

- Sau nhiệm kỳ vừa qua, **Miền Quảng Đức đang mạnh hơn ở đâu và yếu đi ở đâu?**
- Bao nhiêu đơn vị thực sự ổn định?
- Bao nhiêu đoàn sinh đã trưởng thành nhưng vẫn còn giữ liên hệ?
- Bao nhiêu Huynh trưởng trẻ đã được đào tạo và giao trách nhiệm?
- Những đơn vị nào đang thiếu người kế thừa?
- Khả năng phối hợp giữa BHD và đơn vị đã thực sự thông suốt chưa?
- Các chương trình Tu học – Huấn luyện đã chuyển hóa thành năng lực thực hành đến mức nào?
- Những vấn đề nào đã được nói đến nhiều năm nhưng vẫn chưa giải quyết?

Những câu hỏi ấy có thể khó nghe. Nhưng một tập thể chỉ trưởng thành khi đủ bình tĩnh để nhìn vào điều chưa đẹp của chính mình.

Không nhìn thẳng vào thực trạng thì mọi dự án tương lai chỉ là sự lạc quan không có căn cứ.

3. KHOÁNG ĐẠI I - QUẢN TRỊ – ĐIỀU HÀNH: TỪ CƠ CẤU ĐẾN NĂNG LỰC PHỤC VỤ

Đại hội XIII đã dành một khoáng đại riêng để thống nhất tinh thần và nguyên tắc Quản trị – Điều hành, đặt cơ sở trên Nội Quy – Quy Chế và kinh nghiệm thực tế của nhiệm kỳ.

Kỳ XIV nên tiếp tục trục này, nhưng chuyển trọng tâm từ câu hỏi “**cơ cấu của chúng ta gồm những gì?**” sang câu hỏi sâu hơn:

- “**Cơ cấu ấy đang phục vụ đơn vị và đoàn sinh hiệu quả đến đâu?**”
- Quản trị không phải ban bố thêm giấy tờ.
- Điều hành không phải truyền mệnh lệnh từ trên xuống.

Một Ban Hướng Dẫn có giá trị khi làm cho công việc ở đơn vị **đễ hơn, rõ hơn và có người đồng hành hơn.**

Khoảng đại cần tập trung vào những vấn đề thực tế:

- mối liên hệ giữa BHD Miền và các đơn vị;
- nguyên tắc trách nhiệm và thẩm quyền;
- thông tin và báo cáo;
- quản trị Huynh trưởng và Đoàn sinh;
- phương thức giải quyết bất đồng;
- công tác thăm viếng và hỗ trợ đơn vị;
- lưu trữ hồ sơ và dữ liệu;
- ứng dụng công nghệ vào điều hành;
- khả năng phối hợp giữa các Khối và Ủy viên;
- quy trình từ quyết nghị đến thực hiện;
- trách nhiệm giải trình của người nhận nhiệm vụ.

Nhiệm kỳ XIII từng xác định sức mạnh của tổ chức phải bắt đầu từ hạ tầng và nhấn mạnh BHD cần thường xuyên thăm viếng, ủy lạo, hướng dẫn, kết thân với các đơn vị thay vì chỉ duy trì liên hệ qua văn bản và viễn liên.

Tinh thần ấy cần trở thành một trong những tiêu chuẩn của nhiệm kỳ XIV: **BHD không mạnh vì ở trên đơn vị. BHD mạnh vì đứng được bên cạnh đơn vị.**

Một quyết định từ BHD chỉ thực sự hoàn tất khi nó đi được đến tận đoàn sinh.

4. KHOẢNG ĐẠI II - TRUYỀN THỐNG – XÃ HỘI: GIỮ CỘI ĐỂ CÓ THỂ ĐI XA

Đại hội kỳ XIII dành một khoảng đại để nghiên cứu lịch sử Miền, các nhân vật liên hệ và những yếu tố đã hình thành văn hóa truyền thống của GDPT Miền Quảng Đức.

Kỳ XIV cần giữ chiều sâu ấy nhưng tránh biến “truyền thống” thành việc chỉ nhớ tên người, năm tháng hay nghi thức.

Truyền thống chỉ thực sự còn sống khi một thế hệ hiểu được **tinh thần đã sinh ra truyền thống ấy.**

Miền Quảng Đức cần nhận diện lại lịch sử của mình: những thế hệ đã gây dựng đơn vị, những nỗ lực duy trì tổ chức trong môi trường Hoa Kỳ, những thành tựu, những tổn thất, những bài học và cả những điều cần được hiệu chỉnh.

Không để lịch sử trở thành một kho ký ức đóng kín.

Lịch sử phải giúp người hôm nay biết: **điều gì cần giữ, điều gì cần thay và điều gì tuyệt đối không được đánh mất.**

Khoảng đại cũng cần đặt vấn đề về mối quan hệ giữa GDPT và xã hội chung quanh.

GDPT tại Hoa Kỳ không sống trong một không gian khép kín. Đoàn sinh lớn lên trong trường học Mỹ, sử dụng một ngôn ngữ khác, tiếp nhận một hệ thống giá trị rộng lớn hơn đời sống gia đình truyền thống và chịu tác động trực tiếp của môi trường kỹ thuật số.

Nếu phương pháp sinh hoạt không thay đổi, chúng ta có thể vẫn giữ nguyên chương trình nhưng dần mất người học.

Thay đổi phương tiện không có nghĩa thay đổi cứu cánh.

Giữ truyền thống không phải bắt thế hệ mới sống giống thế hệ trước; giữ truyền thống là giúp các em nhận được cùng một giá trị bằng ngôn ngữ mà các em có thể tiếp nhận.

Khoảng đại này vì thế cần nghiên cứu những vấn đề như:

- lịch sử và căn tính Miền Quảng Đức;
- nghi lễ và văn hóa GDPT;
- vai trò của tiếng Việt;
- truyền thông;
- quan hệ phụ huynh;
- cựu Huynh trưởng và cựu Đoàn sinh;
- hoạt động xã hội;
- quan hệ cộng đồng;
- hình ảnh GDPT trong xã hội đa văn hóa;
- phương thức đưa truyền thống đến với thế hệ sinh trưởng tại Hoa Kỳ.

5. KHOẢNG ĐẠI III - NGHIÊN CỨU – HUẤN LUYỆN: TỪ ĐÀO TẠO ĐẾN CHUYỂN GIAO

Đại hội XIII đã xác định Nghiên cứu – Huấn luyện là huyết mạch của việc đào tạo và thăng tiến nhân sự lãnh đạo, đồng thời dành một khoảng đại riêng để nhìn lại hệ thống bậc học, trại huấn luyện và việc chuẩn bị thế hệ lãnh đạo tương lai.

Đại hội XIV cần đi xa hơn một bước.

Câu hỏi không còn chỉ là: **“Chúng ta đã mở bao nhiêu khóa học và trại huấn luyện?”** mà là: **“Sau đào tạo, chúng ta đã tạo ra được bao nhiêu người có khả năng thật sự đứng vào trách nhiệm?”**

Một Huynh trưởng có thể hoàn tất nhiều chương trình huấn luyện nhưng vẫn chưa từng được giao một công việc đủ khó để trưởng thành.

Một tổ chức có thể có nhiều cấp nhưng vẫn thiếu người lãnh đạo.

Đó là khoảng cách giữa học và được trao trách nhiệm.

Khoảng đại cần nghiên cứu ba tầng:

- **Tu học:** làm sâu đời sống Phật pháp và nội lực của người Huynh trưởng.
- **Huấn luyện:** trang bị kỹ năng giáo dục, tổ chức, quản trị và lãnh đạo.
- **Thực tập trách nhiệm:** đặt người đã học vào những công việc thực tế có người hướng dẫn, đánh giá và trao quyền.

Nếu thiếu tầng thứ ba, huấn luyện rất dễ trở thành sự tích lũy chứng nhận.

Đặc biệt cần quan tâm đến lớp Huynh trưởng trẻ. Đừng đợi một người “đủ kinh nghiệm” rồi mới giao việc. **Kinh nghiệm chỉ xuất hiện sau khi người ấy đã được giao việc.**

Nhiệm vụ của thế hệ đi trước không phải làm thay cho người đi sau để tránh sai sót; mà là tạo một môi trường đủ an toàn để người đi sau có thể làm, có thể sai và biết sửa.

Chuyển giao thế hệ không xảy ra trong một ngày Đại hội. Nó phải được chuẩn bị suốt cả nhiệm kỳ.

6. KHOÁNG ĐẠI IV - ĐỊNH HƯỚNG PHẬT SỰ NHIỆM KỲ XIV, CHỌN ÍT VIỆC – LÀM ĐẾN NƠI

Đại hội trước hết xác lập Định hướng chung. Tân Ban Hướng Dẫn sau đó chịu trách nhiệm cụ thể hóa thành chương trình hành động.

Khoáng đại IV vì vậy không nên viết một danh sách hàng chục Phật sự. Đại hội chỉ cần xác lập một số ưu tiên chiến lược của toàn nhiệm kỳ, có thể tập trung vào:

1. Củng cố đơn vị cơ sở. Đơn vị mạnh thì Miền mới mạnh.
2. Đào tạo và chuyển giao nhân sự. Mỗi vị trí quan trọng cần có lớp kế nhiệm được chuẩn bị.
3. Nâng cao chất lượng Tu học – Huấn luyện. Học để chuyển thành năng lực phụng sự.
4. Chuẩn hóa quản trị và dữ liệu. Biết rõ tổ chức mình có ai, đang ở đâu và đang cần gì.
5. Phát triển sinh hoạt đoàn sinh phù hợp môi trường Hoa Kỳ.
6. Xây dựng truyền thông và quan hệ cộng đồng.
7. Kết nối Cựu Huynh trưởng – Cựu Đoàn sinh – Phụ huynh – Thân hữu.
8. Phát triển nội lực tài chánh và nguồn lực dài hạn.

Nhiệm kỳ XIII từng nhấn mạnh một Đề án Phật sự không nên “tham lam ôm đồm”, mà chỉ tập trung vào những công tác thiết yếu và có tính nguyên tắc; những vấn đề phát sinh có thể được hoạch định trong các phiên họp thường kỳ hoặc bất thường.

Tinh thần ấy đặc biệt cần thiết hôm nay. **Một nhiệm kỳ không cần chứng minh mình bận rộn. Một nhiệm kỳ cần chứng minh mình tạo ra thay đổi.**

7. KHOÁNG ĐẠI V - CÔNG CỬ TÂN BAN HƯỚNG DẪN, KHÔNG CHỌN NGƯỜI GIỮ GHẾ – CHỌN NGƯỜI GÁNH VIỆC

Đây là phiên quyết định nhân sự lãnh đạo của nhiệm kỳ XIV. Nhưng trước khi biểu quyết một con người, Đại hội phải biết rõ công việc mà người ấy sẽ phải chịu trách nhiệm.

Đó là lý do Định hướng Phật sự phải được thảo luận trước.

Khi hướng đi đã rõ, việc công cử không còn là tìm người “xứng đáng” theo một khái niệm chung chung, mà tìm người phù hợp với một trách nhiệm cụ thể.

Nhiệm kỳ XIII từng nhấn mạnh dẫn thân là sự tự nguyện và cho rằng người Huynh trưởng đã được huấn luyện không nên giải đãi hoặc chờ thính mồi; đồng thời lưu ý khiêm hạ không đồng nghĩa với rụt rè trước trách nhiệm.

Đại hội XIV cần giữ tinh thần ấy, nhưng đưa về một nguyên tắc trưởng thành hơn: **Không mời một người vì danh tiếng**. Không chọn một người chỉ vì thâm niên. Không giữ một người chỉ vì “không còn ai khác”.

Phải xét đồng thời:

- phẩm hạnh;
- tín nhiệm;
- khả năng chuyên môn;
- khả năng làm việc tập thể;
- năng lực kết nối thể hệ;
- thời gian thực tế;
- khả năng hoàn thành trách nhiệm;
- và đặc biệt là ý thức chuẩn bị người kế nhiệm.

Một người lãnh đạo giỏi không phải người khiến tổ chức luôn cần mình.

Người lãnh đạo giỏi là người làm cho tổ chức vẫn vận hành được khi mình rời vị trí.

Đại hội nên dành thời gian ngắn nhưng nghiêm túc để mỗi ứng viên vào những trách nhiệm chủ yếu trình bày:

- Tôi nhận trách nhiệm này để làm gì?
- Tôi có thể đóng góp điều gì?
- Tôi cần ai cùng làm?
- Và tôi sẽ chuẩn bị người thay mình như thế nào?

Chỉ bốn câu hỏi ấy cũng có thể giúp thay đổi đáng kể chất lượng của một cuộc công cử.

8. Ý CHỈ CAM KẾT NHIỆM KỲ - TỪ LÁ PHIẾU ĐẾN HÀNH ĐỘNG

Ngay sau khi Tân Ban Hướng Dẫn được hình thành, Đại hội không nên kết thúc bằng việc chụp hình và trình diện. Cần có một khoảng lặng chuyển lá phiếu thành cam kết.

Trên nền Định hướng đã được Đại hội xác lập, Tân BHD trình bày những ưu tiên khởi đầu của nhiệm kỳ và cam kết thời hạn xây dựng chương trình hành động cụ thể.

Có thể yêu cầu Tân BHD trong thời hạn đầu nhiệm kỳ hoàn thành:

- phân công trách nhiệm;
- xác định các mục tiêu ưu tiên;
- thiết lập lịch thăm viếng đơn vị;
- rà soát nhân sự;
- hoàn chỉnh dữ liệu Miền;
- xác lập chương trình Nghiên cứu – Huấn luyện;
- thành lập các nhóm công tác cần thiết;
- và công bố kế hoạch thực hiện để toàn Miền cùng theo dõi.

Điều này biến Đề án Đại hội từ một bản văn đẹp thành một **cơ chế trách nhiệm**.

Đại hội không nên trao nhiệm kỳ mới một tờ giấy trắng.

Nhưng Đại hội cũng không nên trói nhiệm kỳ mới bằng một chương trình quá chi tiết mà những người chưa được bầu đã viết thay.

Đại hội trao hướng đi. Tân Ban Hướng Dẫn nhận trách nhiệm biến hướng đi thành con đường.

9. SINH HOẠT TÌNH LAM – “THẮP SÁNG LỬA TIN YÊU”

Chương trình nên dành một buổi tối cho **Họp Vui Quanh Đèn – Thắp Sáng Lửa Tin Yêu**. Đây là một sinh hoạt rất đáng giữ lại, nhưng nên nâng từ một sinh hoạt giải trí thành một **không gian truyền lửa giữa các thế hệ**.

- Buổi tối Đại hội có thể dành cho những câu chuyện thật.
- Không cần những diễn văn dài.
- Một vị Niên trưởng kể về một lần tổ chức đứng trước khó khăn.
- Một Huynh trưởng trung niên kể về một đơn vị mình từng vực dậy.
- Một Huynh trưởng trẻ nói về điều khiến thế hệ mình muốn ở lại — hoặc đang muốn rời đi.
- Một cựu Đoàn sinh kể điều GDPT đã để lại trong đời mình.

Khi những câu chuyện ấy được nói trong ánh đèn thấp, giữa những chiếc áo Lam, Đại hội có thể chạm tới điều mà một nghị quyết không thể chạm tới.

Bởi tổ chức không tồn tại chỉ bằng cơ cấu. Tổ chức tồn tại bởi có những con người từng được một ngọn lửa làm cho ấm lòng, rồi tự nguyện mang ngọn lửa ấy đi tiếp.

“**Thắp Sáng Tin Yêu**”, vì thế, không nên là một tiết mục. Nó phải là lời nhắc: Có những lúc một tổ chức không thiếu quy chế, cũng không thiếu người tài. Điều thiếu nhất chỉ là một người chịu bước lên trước và nói: **“Việc này, tôi xin nhận.”**

10. NGUYÊN TẮC KẾT THÚC MỖI KHOÁNG ĐẠI

Để tránh tình trạng hội thảo rất hay nhưng sau đó không rõ ai thực hiện, mỗi Khoáng đại phải kết thúc bằng **một quyết nghị ngắn**, gồm bốn điểm:

- **Vấn đề:** Chúng ta đã nhận diện điều gì?
- **Mục tiêu:** Chúng ta muốn thay đổi điều gì?
- **Trách nhiệm:** Ai chịu trách nhiệm chính?
- **Thời hạn:** Khi nào phải có kết quả hoặc báo cáo tiến độ?

Nếu một Khoáng đại kết thúc mà không trả lời được bốn câu hỏi này, đó mới chỉ là một cuộc trao đổi.

Chưa phải một quyết định.

Và nếu Đại hội XIV muốn tạo được một chuyển động thực sự, cần hình thành một văn hóa rất giản dị: **Việc có người nhận**. Người nhận có thời hạn. Thời hạn có kiểm điểm. Kiểm điểm có trách nhiệm.

Đó chính là nơi tinh thần dẫn thân đi từ lời nói vào đời sống tổ chức.

PHÁC THẢO CHƯƠNG TRÌNH ĐẠI HỘI XIV

Chương trình Đại hội cần được xây dựng trên một nguyên tắc căn bản: **mỗi thời lượng đều phải có mục đích**. Không kéo dài vì hình thức; không rút ngắn chỉ để hoàn tất; không để một phiên họp quan trọng bị chen giữa quá nhiều nghi lễ, báo cáo hoặc sinh hoạt phụ.

Hai ngày Đại hội phải tạo thành một dòng chảy tâm lý và tổ chức rõ ràng:

- Ngày thứ nhất: Nhìn lại – Nhận diện – Đối thoại
- Ngày thứ hai: Quyết định – Nhận lãnh – Lên đường

Người Huynh trưởng đến Đại hội ngày thứ nhất với tư cách người nhìn lại tổ chức; bước sang ngày thứ hai phải đứng trước chính mình như một người có **phần trách nhiệm đối với tương lai của tổ chức**.

A. NGÀY THỨ NHẤT

NHÌN LẠI – NHẬN DIỆN – ĐỐI THOẠI

08:00 AM – 09:00 AM

Vận tập – Thủ tục nhập Đại hội – Điểm tâm

Đón tiếp đại biểu; kiểm nhận tư cách; phát tài liệu bổ sung nếu có; hoàn tất những thủ tục cuối cùng.

Phần này phải được tổ chức nhanh, rõ và có chuẩn bị. Những vấn đề về tư cách đại biểu cần được giải quyết trước ngày khai mạc ở mức tối đa, tránh để Đại hội phải tiêu phí thời gian vào các thủ tục hành chánh.

09:00 AM – 10:00 AM - LỄ KHAI MẠC

Lễ Khai Mạc cần trang nghiêm nhưng cô đọng.

Ngoài các nghi thức truyền thống, phần quan trọng nhất phải là **Tuyên bố tinh thần Đại hội XIV**: Đại hội này được triệu tập để làm gì, đang đứng trước những vấn đề nào, và sau hai ngày tập thể cần đạt được những quyết định gì.

Không nên dùng Lễ Khai Mạc để trình bày lại toàn bộ lịch sử hay đọc những diễn văn dài.

Một lời khai mạc tốt phải làm cho người nghe nhận ra:

- **Mình có mặt ở đây không phải để chứng kiến một Đại hội.**
- **Mình có mặt để cùng chịu trách nhiệm về kết quả của Đại hội.**

10:15 AM – 11:30 AM - TIỀN HỘI NGHỊ

BỨC TRANH MIỀN QUẢNG ĐỨC SAU MỘT NHIỆM KỲ

Trình bày tổng hợp, không đọc tuần tự từng báo cáo.

Nội dung cần cô lại thành những dữ kiện chính về:

nhân sự Huynh trưởng; Đoàn sinh; tình trạng các đơn vị; tu học – huấn luyện; hoạt động truyền thống – xã hội; tài chánh; truyền thông; quan hệ BHD – đơn vị; những thành tựu; những công việc chưa hoàn tất; những vấn đề kéo dài sang nhiệm kỳ mới.

Đại hội Nhiệm kỳ XIII đã chủ trương các báo cáo chi tiết phải được chuẩn bị trước, để Đại hội chỉ dành thời gian cho những điểm cần bổ sung và quyết định.

Phiên này vì vậy không nhằm chứng minh nhiệm kỳ vừa qua đã làm được nhiều hay ít.

Mục tiêu là xác định: **“Chúng ta thực sự đang ở đâu?”**

Nếu chưa trả lời thành thật câu hỏi ấy, chưa nên nói đến bốn năm kế tiếp.

11:30 AM – 12:30 PM - Cơm trưa – Tỉnh Lam

Không xếp chương trình thuyết trình trong thời gian dùng cơm.

Đây cũng là một phần của Đại hội.

Nhiều khoảng cách trong tổ chức đôi khi không được tháo gỡ trên diễn đàn mà trong một bàn cơm, một câu hỏi thăm, một lần người lâu ngày không gặp lại được ngồi cạnh nhau.

12:30 PM – 02:15 PM - KHOÁNG ĐẠI I: QUẢN TRỊ – ĐIỀU HÀNH

Từ cơ cấu đến năng lực phục vụ

Khoáng đại đi thẳng vào những vấn đề thực tế của cơ chế vận hành:

BHD và đơn vị đang liên hệ với nhau như thế nào? Quyết định có đi xuống đến cơ sở không? Thông tin có đi ngược trở lên không? Chức năng giữa các Khối có chồng chéo không? Hồ sơ nhân sự có được quản trị đầy đủ không? Một đơn vị gặp khó khăn thì ai biết, ai đến và ai chịu trách nhiệm hỗ trợ?

Nhiệm kỳ XIII đã xem việc thống nhất nguyên tắc Quản trị – Điều hành là nền tảng để toàn cơ chế BHD hoạt động đúng Nội Quy – Quy Chế.

Nhưng kỳ XIV cần đặt thêm một thước đo: **Một cơ chế đúng chưa đủ. Cơ chế ấy phải hữu dụng.**

Kết thúc khoáng đại phải xác định được một số thay đổi cụ thể trong phương pháp điều hành nhiệm kỳ mới.

02:15 PM – 02:30 PM - Giải lao

02:30 PM – 04:00 PM - KHOÁNG ĐẠI II: TRUYỀN THỐNG – XÃ HỘI

Căn tính nào cần được trao lại?

Đại hội XIII đặt trọng tâm vào lịch sử Miền, những nhân vật hữu công và việc gìn giữ các hình thức Nghi – Lễ như một nét văn hóa đặc thù. Kỳ XIV nên mở câu hỏi xa hơn: Sau nhiều thập niên trong môi trường Hoa Kỳ, **điều gì làm một người trẻ nhận ra mình thuộc về GDPT?**

- Có phải chỉ là màu áo?
- Tiếng Việt?
- Một nghi thức?
- Một bài hát?

Hay sâu hơn là một cách sống, một hệ thống giá trị và một cộng đồng mà trong đó các em cảm thấy mình được hiểu, được thương và được trưởng thành?

Khoảng đại phải tìm được sự quân bình giữa **bảo tồn và chuyển hóa**.

Không đánh mất căn tính để chạy theo thời đại.

Nhưng cũng không lấy hình thức của một thời đại cũ làm thước đo duy nhất cho lòng trung thành với truyền thống.

04:00 PM – 04:15 PM - Giải lao

04:15 PM – 05:45 PM: KHOÁNG ĐẠI III: NGHIÊN CỨU – HUẤN LUYỆN

Ai sẽ đứng vào chỗ chúng ta? Đây cần là một trong những phiên mạnh nhất của Đại hội.

Bản XIII đã xác định Tu học – Huấn luyện là huyết mạch của công tác đào tạo nhân sự và hướng đến việc trao quyền cho lớp lãnh đạo trẻ.

Kỳ XIV phải kiểm điểm thẳng thắn: Sau các bậc học, các trại huấn luyện, các khóa nghiên cứu, **chúng ta đã sử dụng người được đào tạo như thế nào?**

Có bao nhiêu Huynh trưởng trẻ đã được trao việc thật? Bao nhiêu vị trí đang có người kế nhiệm?

Bao nhiêu người sau khi được huấn luyện lại trở về đứng bên ngoài cơ cấu vì không có môi trường thực tập?

Không thể nói đến kế thừa nếu chúng ta chỉ đào tạo mà không trao quyền.

Không thể trách người trẻ thiếu kinh nghiệm nếu chưa từng cho họ cơ hội tích lũy kinh nghiệm.

Và cũng không thể đợi đến lúc thế hệ đi trước mỏi mệt rồi mới hỏi: **“Ai sẽ thay chúng ta?”**

Câu hỏi ấy phải được trả lời ngay khi chúng ta còn đủ sức để dìu người sau đi cùng.

06:00 PM – 07:00 PM - Cơm chiều – Nghỉ ngơi

Không xếp chương trình làm việc.

Đại hội cần có khoảng thở. Một người mệt mỏi khó có thể đưa ra một quyết định sáng suốt chỉ vì chương trình còn nhiều mục phải hoàn tất.

07:15 PM – 08:45 PM - TÌNH LAM – THÁP SÁNG LỬA TIN YÊU

Chương trình thu hẹp năm 2022 đã dành một khoảng riêng cho “Họp vui quanh đèn – Thắp Sáng Lửa Tin Yêu”. Đại hội XIV nên giữ lại tinh thần này nhưng nâng chiều sâu của nó thành một **đêm truyền trao**.

- Không hội thảo.
- Không nghị quyết.
- Không diễn văn dài.
- Chỉ cần những câu chuyện thật.
- Một Anh Chị lớn kể một đoạn đường.
- Một người đang điều hành kể một lần mình thất bại.
- Một Huynh trưởng trẻ nói điều mình mong người đi trước hiểu về thế hệ mình.
- Một Cựu Huynh trưởng nói vì sao sau nhiều năm vẫn trở về khi nghe hai chữ Tình Lam.
- Không khí phải đủ thân tình để những điều khó nói ban ngày có thể được nói nhẹ nhàng vào buổi tối.
- Lửa Tin Yêu không cần cháy lớn.
- Nó cần cháy **đúng người**.

Để sau đêm ấy, có một vài người trước đó còn do dự bắt đầu tự hỏi: **“Phần việc nào tôi có thể nhận?”**

09:00 PM - Tĩnh nghĩ

Ban Tổ Chức và các bộ phận cần thiết có thể họp ngắn để rà soát chương trình ngày hôm sau, như chương trình năm 2022 cũng từng dành phần cuối đêm cho BTC làm việc.

Không nên kéo dài các phiên họp nội bộ quá khuya.

B. NGÀY THỨ HAI - QUYẾT ĐỊNH – NHẬN LÃNH – LÊN ĐƯỜNG

Nếu ngày thứ nhất dành cho trí tuệ tập thể, thì sáng ngày thứ hai phải bắt đầu bằng **sự trở về nội tâm**.

Trước khi chọn người lãnh đạo tổ chức, người Huynh trưởng cần có một thời khắc đứng trước Tam Bảo và chính lời phát nguyện của mình.

06:30 AM – 07:30 AM - LỄ PHẬT – PHÁT NGUYỆN

Đại hội kỳ XIII đều dành sáng Chủ Nhật cho Lễ Phật, Lễ Thọ Cấp hoặc Phát Nguyện.

Đại hội XIV nên duy trì một thời khóa thanh tịnh, cô đọng.

Nếu có Lễ Thọ Cấp, tổ chức theo chương trình riêng.

Nếu không, có thể thực hiện một **Lễ Phát Nguyện Huynh trưởng** ngắn, không mang ý nghĩa tái phát nguyện về mặt thủ tục mà như một lần tự nhắc:

- Mình đã vào hàng Huynh trưởng để làm gì?
- Sau nhiều năm, điều gì trong lời nguyện ban đầu còn nguyên?
- Điều gì đã bị công việc, chức vụ, bất đồng hay thời gian phủ bụi?

Một Đại hội bắt đầu ngày quyết định nhân sự bằng câu hỏi ấy sẽ khác hẳn một Đại hội bắt đầu bằng danh sách ứng viên.

07:30 AM – 08:15 AM - Điểm tâm

08:15 AM – 09:45 AM - KHOÁNG ĐẠI IV: ĐỊNH HƯỚNG PHẬT SỰ NHIỆM KỲ XIV

Bốn năm tới, điều gì thực sự đáng làm?

Phiên này tổng hợp kết quả của ba khoáng đại ngày trước để Đại hội xác lập từ năm đến tám **ưu tiên chiến lược** cho nhiệm kỳ mới.

- Không viết chương trình hành động chi tiết.
- Không đặt hàng chục chỉ tiêu chưa biết nhân sự nào sẽ thực hiện.

Chỉ xác định rõ: **Tổ chức muốn đi về đâu.**

Đề án XIII từng chủ trương chương trình nhiệm kỳ phải tập trung vào những Phật sự chính yếu, tránh “tham lam ôm đồm”; các hoạt động phát sinh sẽ được hoạch định trong tiến trình điều hành.

Đây là một nguyên tắc đáng giữ.

Một nhiệm kỳ biết mình **không làm gì** đôi khi quan trọng ngang với biết mình sẽ làm gì.

09:45 AM – 10:00 AM - Giải lao

10:00 AM – 12:00 PM: KHOÁNG ĐẠI V - CÔNG CỬ TÂN BAN HƯỚNG DẪN

Đại hội XIII dành một phiên riêng cho công cử và nhấn mạnh rằng dẫn thân là tự nguyện; người Huynh trưởng đã được đào tạo không nên đợi mời thỉnh mới đứng ra nhận trách nhiệm.

Phiên công cử kỳ XIV cần được tổ chức **trang nghiêm, minh bạch nhưng không nặng không khí tranh cử.**

Trước mỗi nhóm chức vụ chủ yếu, Chủ tọa nhắc ngắn gọn nhiệm vụ và tiêu chuẩn cần thiết.

Người được đề cử hoặc tự ứng cử có thể trình bày thật ngắn:

- Tôi có thể làm gì?
- Tôi có đủ thời gian không?
- Tôi muốn cùng ai xây dựng công việc?

Không cần những lời vận động dài. Đại hội không tìm người nói hay nhất. Đại hội tìm người có thể làm việc và chịu trách nhiệm về việc mình nhận.

Điều cần thay đổi về tâm lý là:

- Tự ứng cử không phải giành chức.
- Nhận trách nhiệm không phải cầu danh.
- Biết mình làm được mà cứ lùi lại chưa chắc đã là khiêm cung.

Khi một tổ chức phải mất quá nhiều thời gian để năn nỉ từng người nhận việc, đó không còn là vấn đề thủ tục.

Đó là dấu hiệu cần nhìn lại văn hóa dân thân của chính hàng ngũ Huỳnh trưởng.

12:00 PM – 01:00 PM - Cơm trưa – Nghỉ

01:00 PM – 01:45 PM - PHIÊN CAM KẾT NHIỆM KỲ: TỪ NHÂN SỰ ĐẾN TRÁCH NHIỆM

Ngay sau công cử, Tân BHD họp ngắn để trình Đại hội:

- nhận thức chung về nhiệm vụ;
- những ưu tiên cần bắt đầu trước;
- thời hạn dự kiến hoàn chỉnh cơ cấu;
- thời hạn xây dựng chương trình hành động;
- nguyên tắc liên hệ với đơn vị;
- và cam kết báo cáo tiến độ trước tập thể.

Phiên này không nhằm buộc Tân BHD phải ngay lập tức có một kế hoạch hoàn chỉnh.

Điều Đại hội cần nghe chỉ là:

- Chúng tôi đã nhận việc.
- Chúng tôi hiểu việc.
- Và từ đây, chúng tôi chịu trách nhiệm về việc ấy.

01:45 PM – 02:15 PM - TRÌNH DIỄN TÂN BAN HƯỚNG DẪN: PHÁT NGUYỆN NHẬN LÃNH TRÁCH NHIỆM

Truyền thống qua các kỳ đại hội đặt Lễ Phát Nguyện Tân BHD ngay trước Bế Mạc. Đây là một cấu trúc hợp lý và nên được duy trì. Tuy nhiên, cần tránh biến phần này thành một nghi thức tuyên thệ chúc vạ.

Phát nguyện ở đây mang nghĩa sâu hơn: người vừa được tập thể trao tín nhiệm tự nguyện đặt khả năng của mình vào công việc chung.

- Chúc vạ bắt đầu từ đó.
- Nhưng danh vị phải dừng ở đó.

Từ ngày hôm sau chỉ còn việc phải làm.

02:15 PM – 03:00 PM - LỄ BẾ MẠC

Bế mạc không cần tổng kết lại toàn bộ hai ngày.

Chỉ nên công bố những quyết nghị quan trọng, xác nhận thành phần Tân BHD và trao lại cho toàn thể Đại hội một lời nhắc cuối cùng:

Đại hội đã kết thúc. Công việc chưa bắt đầu thì mọi nghị quyết vẫn chỉ là giấy.

03:00 PM – 03:30 PM - Chụp hình lưu niệm – Dây Thân Ái – Hoàn mãn

Bởi sau tất cả những tranh luận, biểu quyết, ý kiến thuận nghịch và chọn lựa nhân sự, điều cuối cùng còn lại phải là: chúng ta vẫn đứng trong cùng một vòng vây.

Không phải vì chúng ta đã đồng ý với nhau về mọi điều. Mà bởi dù khác ý, chúng ta vẫn nhận nhau là **Anh Chị Em Lam** và còn cùng một con đường để đi.

C. NGUYÊN TẮC ĐIỀU HÀNH CHƯƠNG TRÌNH

Để lịch trình trên không trở thành một bản thời khóa đẹp nhưng khó thực hiện, Ban Tổ Chức cần giữ năm nguyên tắc:

- **Thứ nhất, đúng giờ.** Bắt đầu và kết thúc đúng giờ là một biểu hiện của sự tôn trọng tập thể.
- **Thứ hai, không đọc lại tài liệu đã phát trước.** Mọi diễn giả chỉ tóm lược vấn đề, đặt câu hỏi và dẫn vào thảo luận.
- **Thứ ba, mỗi Khoáng đại phải có người điều hợp và thư ký tổng hợp.** Không để ý kiến quý giá thất lạc sau khi phiên họp kết thúc.
- **Thứ tư, mọi thảo luận phải đưa tới một kết luận hoặc xác định rõ việc còn cần nghiên cứu.** Không ép biểu quyết khi vấn đề chưa đủ dữ kiện; nhưng cũng không để những vấn đề đã đủ dữ kiện tiếp tục bị trì hoãn.
- **Thứ năm, bảo vệ năng lượng của đại biểu.** Đại hội không phải một cuộc thử sức chịu đựng. Một chương trình quá dày sẽ khiến phiên quan trọng nhất được quyết định bởi những con người đã quá mệt.

Điều cần đạt không phải là: “Chúng ta đã làm hết chương trình.” Mà phải là: “Chúng ta đã giải quyết đúng những việc cần giải quyết.”

D. THÀNH QUẢ CẦN CÓ KHI ĐẠI HỘI HOÀN MÃN

Hai ngày Đại hội chỉ thực sự hoàn tất khi để lại tối thiểu năm kết quả cụ thể:

- **Một:** bức tranh trung thực về hiện trạng Miền Quảng Đức.
- **Hai:** một số nhận thức và nguyên tắc đã được thống nhất về Quản trị – Điều hành, Truyền thống – Xã hội và Nghiên cứu – Huấn luyện.
- **Ba:** những ưu tiên chiến lược rõ ràng cho nhiệm kỳ XIV.
- **Bốn:** một Ban Hướng Dẫn được công cử với trách nhiệm cụ thể.
- **Năm:** một cơ chế theo dõi để các quyết nghị của Đại hội tiếp tục sống sau ngày bế mạc.

Nếu sau Đại hội, hồ sơ được đóng lại, hình ảnh được đăng lên, mọi người trở về đơn vị rồi hoạt động tiếp tục như cũ, thì chúng ta đã tổ chức thành công **một sự kiện**, nhưng chưa chắc đã thực hiện thành công **một Đại hội**.

Đại hội chỉ thật sự hoàn tất khi một điều gì đó bắt đầu chuyển động.

VII. CƠ CẤU BAN HƯỚNG DẪN NHIỆM KỲ XIV - CƠ CẤU ĐỂ LÀM VIỆC, KHÔNG PHẢI ĐỂ ĐÚ CHỨC DANH

Đây sẽ là phần kế tiếp cần chỉnh rất kỹ.

Nguyên tắc hiện liệt kê khá đầy đủ Ban Thường Vụ cùng ba Khối **Quản Trị – Điều Hành, Truyền Thống – Xã Hội, Nghiên Cứu – Huấn Luyện**, với nhiều Ủy viên chuyên trách; đồng thời đặt song hành Ủy Ban **Quản Trị Huynh Trưởng**.

Nhưng ở kỳ XIV, không nên đơn giản là việc bê nguyên danh sách ấy vào nhiệm kỳ mới. **Mục VII** cần đặt lại một câu hỏi trước khi điền tên người vào từng ô: **Mỗi chức danh này còn cần thiết không? Nếu cần, người giữ chức vụ ấy phải tạo ra kết quả gì?**

Đây sẽ là điểm rất quan trọng để Dự án XIV thực sự khác kỳ XIII và những đại hội trước đó nữa: từ một sơ đồ nhân sự chuyển thành một cơ cấu trách nhiệm.

ORGANIZATIONAL PROPOSAL

14TH CONGRESS OF GDPT QUẢNG ĐỨC REGION LEADERS

ASSESSMENT

Each Congress marks a stage in the journey of the organization, yet the meaning of a Congress does not lie merely in closing one term in order to begin another. Four years may be measured by the calendar; the maturity of a collective, however, must be measured by its capacity to look candidly at itself: **what has been accomplished, what remains stagnant, which Leaders have matured, which generation is waiting to be entrusted with responsibility, and what was once appropriate but has now become a limitation that must be courageously transcended.**

For GDPT, a Congress cannot be reduced to a review session, an occasion for arranging personnel, or a cyclical electoral procedure. **A Congress is an occasion for the organization to examine itself.** An Executive Board may complete many programs while the organization itself remains weak; it may issue numerous directives while still remaining distant from its local Units; it may maintain a complete organizational structure while its succession pool remains thin; it may preserve established routines even as its inner vitality begins to diminish. To recognize these realities is not to deny the efforts of those who came before us; it is, rather, the most responsible attitude we can take toward the legacy entrusted to us.

The 13th Congress identified the Congress as a moment for “**positive change,**” but such change must rest upon stability, careful study, and foresight; it must not arise from emotion or momentary reaction. That principle remains fully relevant today. The 14th Congress must now take one further step: **from awareness of change to the capacity to carry change out; from calls for commitment to a mechanism that genuinely enables capable people to serve; from preserving tradition to enabling tradition to continue growing under new circumstances.**

The Quảng Đức Region today stands before a reality that cannot be avoided. The pioneering generation, together with the generations that have carried the organization through many decades, is gradually handing over its responsibilities. At the same time, American social life, family structures, language, technology, the lives of young people, and even the ways in which people participate in volunteer organizations are changing rapidly. The generational divide is no longer merely a matter of age; it is also a divide in lived experience, modes of communication, technological fluency, approaches to education, and even understandings of communal responsibility. If the organization lacks the courage and capacity to adapt itself, the greater concern is not the absence of a few officeholders, but the **gradual loss of our capacity to transmit what has been entrusted to us.**

It is here that the 14th Congress must return to the most fundamental question: **What kind of organization do we wish to hand on to the next generation?**

We cannot simply hand the younger generation an existing structure and ask them to preserve it. We must give them an environment in which they can learn, test themselves, make mistakes, correct those mistakes, and ultimately become capable of assuming positions of responsibility. We cannot speak of succession while every decision remains concentrated within a single generation.

We cannot call for commitment while leaving no room for others to work when they step forward. Nor can we invoke renewal as a reason to sever ourselves from the experience, discipline, and identity that have made GDPT what it is.

Between **inheritance and opening new paths**, the 14th Congress must find that balance.

A Leader comes to the Congress, therefore, not to stand on the sidelines and observe who will assume office. Everyone who has taken the vow to wear the Grey shirt is already part of the very question before the Congress. Some will directly assume responsibility. Some will pass on their experience. Some will train the generation that follows. Some will return to their Units to carry out the quietest and least visible work. But no one stands outside the responsibility.

A voluntary organization is truly strong only when responsibility itself is voluntarily assumed. Humility is a virtue; declining every responsibility cannot be regarded as a form of humility. The 13th Congress emphasized that a Leader should not become complacent or simply wait to be invited, and that **Compassion – Wisdom – Courage** must be expressed through the willingness and ability to step forward when the organization needs us. The 14th Congress should revive that spirit with even greater clarity: **office is not a reward; responsibility is not a privilege; to serve on the Executive Board is to place oneself in a position where one must do more, go before others, and accept greater accountability.**

If every Leader enters the Congress with this spirit, the election will no longer be a search for “someone willing to do the job,” but will become a natural convergence of those already prepared to accept their share of historical responsibility.

The Congress must also restore the Executive Board to its proper meaning. The Executive Board is not a layer above the local Units, much less a center of power standing apart from the collective body of Leaders. The previous Proposal already affirmed that the Executive Board is simply composed of brothers and sisters who voluntarily step forward, work first, and accept accountability before the collective body; the ultimate strength of the organization therefore remains with the body of Leaders actively serving throughout the Region. This understanding must become part of the administrative culture of the 14th term: **the Executive Board must be closer to the Units, listen more, be more present, provide more training, and serve more.**

Ultimately, then, the Congress is not merely where we choose an Executive Board. **The Congress is where we decide whether we still possess sufficient commitment and inner strength to guide a generation together.**

I. PURPOSE AND SPIRIT

1. Returning to the Foundations of a GDPT Congress

The Congress is first and foremost conducted in the spirit of **Tình Lam fellowship: respect for seniors, consideration for juniors, loving-kindness, and mutual understanding**; taking the Buddha’s teachings as its intellectual and spiritual foundation, the Internal Rules and Regulations as its organizational basis, collective responsibility as its operating principle, and the long-term well-being of youth members as its ultimate point of reference.

This spirit should not appear only in the Opening Ceremony or in formal speeches. It must be reflected in the very ways we discuss, debate, nominate, stand for election, vote, and accept views

different from our own. A Congress has educational meaning only when Leaders themselves can practice what they seek to teach the youth members: knowing how to listen, knowing when to speak, knowing how to defend principles without injuring Tinh Lam fellowship, and knowing how to disagree without turning disagreement into opposition.

The *Four Means of Embracing* — *Generosity, Loving Speech, Beneficial Action, and Cooperation* — should therefore not be cited merely as a Buddhist concept. They must become a method of human-centered governance for the Executive Board: **sharing responsibility, using language that connects rather than divides, doing work that genuinely benefits the Units, and standing within the work alongside others rather than merely standing above it.** This spirit formed part of the foundation of the 13th Congress and should be made more concrete during the new term.

2. Reviewing in Order to Mature, Not Merely to Complete a Procedure

The 14th Congress reviews the preceding term in a spirit of mindfulness and responsibility. Achievements should be properly acknowledged; matters that remain unfulfilled should likewise be recognized transparently. The purpose of such a review is not to find someone to blame for the past, but to discover **a better method for the future.**

Reports must therefore go beyond numerical statistics of activities. The strength or weakness of a term cannot be measured simply by the number of camps, study programs, or documents issued. It must also be examined through deeper questions: Are the Units more stable? Are youth members growing and remaining connected? Have younger Leaders been trained and entrusted with actual responsibilities? Has the relationship between the Region and its Units become closer? Is personnel data complete? Has training capacity improved? Have the activities undertaken generated lasting vitality, or have they merely completed a program?

The 13th Congress advocated preparing regular reports in advance so that Congress time could be devoted more fully to analysis and planning rather than reading material that delegates could have studied beforehand. That principle should be retained and implemented even more rigorously at the 14th Congress.

3. Reaffirming the Three Vital Axes of the Region

The 14th Congress should view the work of the entire Region through three mutually supporting axes:

- **Governance – Administration:** establishing a mechanism with clear responsibility, transparency, effective coordination, timely response, and close connection with local Units.
- **Tradition – Social Affairs:** preserving institutional memory, ceremonial traditions, Tinh Lam fellowship, and GDPT identity, while expanding the organization’s presence within the Vietnamese community and American society.
- **Research – Training:** developing people, because beyond every organizational structure and every program, the quality of GDPT Leaders remains the decisive factor in the vitality of the organization.

These three axes were already identified during the 13th term as fundamental elements of governance, tradition, and leadership development. The 14th Congress should move them beyond being merely “functional divisions” and establish them as **three core capacities of the entire Region**.

4. Generational Transition Must Become a Policy, Not Remain a Slogan

A successful term should not be judged only by how much the current Executive Board accomplishes, but also by **how many new people are capable of replacing us when the term is over**.

Training, therefore, cannot end with the completion of study levels and training camps. Training must be connected to the actual deployment of people. A Leader who has received training must be given an environment in which to practice responsibility; a capable younger person must be entrusted with genuine work; a person with specialized expertise must be placed where that expertise can benefit the organization.

- **Without entrusting work, there can be no successors.**
- **Without trusting people, there can be no mature people.**
- **Without knowing when to step back, it is difficult for the next generation to step forward.**

This is not a conflict between the young and the old. It is a principle of survival for every educational organization.

5. Strengthening the Grassroots Before Expanding the Upper Structure

An organization is not strong because its Executive Board has many titles. It is strong when each local GDPT Unit remains alive and vigorous.

The 13th term correctly recognized this point by emphasizing that the Executive Board must devote time to visiting, encouraging, guiding, and maintaining regular direct contact with Units rather than limiting communication to documents or remote means. The 14th Congress should elevate this principle into a clear direction: **the Executive Board must not wait for Units to come to it. The Executive Board must go to the Units.**

A struggling Unit should receive assistance before it reaches a point of crisis. A discouraged Leader should be heard before that person leaves the ranks. A maturing youth member should be recognized before losing contact with the organization. The best administration often begins not with a formal document, but with a timely presence.

6. Mobilizing the Full Resources of the “GDPT Family”

The resources of the Region do not reside only among Leaders currently holding office. Beyond the standing structure exists a much wider human resource: Leaders temporarily inactive in regular activities, Former Leaders, parents, friends and supporters, professionals, businesspeople, former youth members, and those who grew up within GDPT but are now active in many other fields.

The 13th term raised the possibility of regarding this wider body as a source of counsel, support, and a “think tank” for the organization. The 14th Congress should take a further step by developing a practical mechanism through which such wisdom and goodwill can return to serve the organization without requiring everyone to re-enter the same model of weekly participation.

The organization must know how to **open its doors to those who wish to return and serve**, even when they can no longer participate every week in a local Unit.

7. Electing Leadership in a Spirit of Commitment

The election of the new Executive Board is an important part of the Congress, but it is not the ultimate purpose of the Congress.

A ballot has meaning only when the voter understands the responsibility involved and the person elected understands the burden being accepted. The Congress is not looking for people who desire office; nor should it have to plead with capable people to accept responsibility.

Before entering the Congress, every Leader who has undergone Buddhist study and training should ask: **If the organization needs me, am I prepared to step forward?**

Such commitment must arise from self-awareness, not status; from responsibility, not ambition; from an awareness of continuity, not a need for personal affirmation.

An Executive Board formed in that spirit will not begin its term by asking, “Who will do what for me?” but instead: **“What must we do so that those now living beneath this GDPT roof may continue farther than we ourselves have gone?”**

8. Planning a Focused and Feasible Term

The Dharma-Service Plan for the 14th term should not become a lengthy catalogue of desired programs. The 13th term warned against the tendency to “take on too much at once” and advocated identifying only the principal activities, while allowing emerging needs to be planned as circumstances require.

That principle should be retained.

The new term should select only a limited number of **strategic priorities clear enough for the entire Region to move in the same direction**, such as strengthening local Units; developing and transitioning leadership; standardizing governance; advancing youth education; building organizational data and communications; preserving tradition; and broadening the participation of younger generations and human resources outside the standing structure.

Fewer objectives brought fully to completion are more valuable than an impressive program that, four years later, survives only on paper.

GENERAL SPIRIT OF THE 14TH CONGRESS:

INHERITANCE – MINDFULNESS – COMMITMENT – OPENING NEW PATHS

- **Inheritance**, so that we know where we come from.
- **Mindfulness**, so that we see clearly where we now stand.
- **Commitment**, so that we do not stand outside responsibility.
- **Opening new paths**, so that those who come after us will still have a road upon which to travel.

The 14th Congress does not need to create a generation that repudiates the past. It must awaken a generation **grateful enough for the past not to impoverish the future.**

And if the Congress can send every Leader back to the local Unit carrying one question — *“Beginning tomorrow, what will I myself do differently for this GDPT family?”* — then the Congress will already have begun to succeed before a single ballot is cast.

V. ORGANIZATIONAL FORM AND CONTENT

The 14th Congress should be organized according to one principle: **prepare beforehand everything that can be prepared; reserve Congress time for matters that only the collective body can decide.**

A Congress should not consume most of its time reading reports that delegates could have studied in advance. The 13th term advocated distributing the Congress Handbook, reports, and procedural principles early so that the Pre-Congress Conference could focus on substantive matters rather than repeat procedures. The 14th Congress should implement this principle even more rigorously.

Before the opening day, each delegate should receive a **14th Congress Handbook** containing, at minimum: the program; Congress rules; delegate qualifications; the term-end report; personnel and Unit statistics; the financial report; unresolved issues; a draft strategic direction for the 14th term; the proposed organizational structure; election procedures; and necessary reference materials.

Delegates should not come to the Congress to learn about an issue for the first time. Delegates should come to **decide the issue after having studied it.**

1. CEREMONIAL PROGRAM

The ceremonial program should be solemn, concise, and consistent with GDPT tradition, avoiding unnecessary formalism or excessive length.

Based on experience from previous Congresses, the principal ceremonies may include the Collective Memorial Ceremony, Opening Ceremony, Closing Ceremony, Rank-Conferral Vow Ceremony, and possibly a Commitment Vow Ceremony. Particular emphasis should be placed upon the Collective Memorial Ceremony, which must commemorate all meritorious senior Leaders of earlier generations fully and without discrimination.

The 14th Congress should maintain the following fundamental ceremonies:

- **Opening Ceremony:** to establish the spirit, purpose, and responsibility of the Congress.
- **Collective Memorial Ceremony – Remembrance of Our Predecessors,** if held within the Congress framework: its purpose is not merely to magnify the past through nostalgia, but to place those who are living before the question of what they are continuing from those who came before them.
- **Buddha-Puja and Vow Ceremony:** to create a necessary moment of stillness between sessions of discussion and election. Before assuming a new responsibility, a Leader needs a moment to return to his or her original vow.
- **Closing Ceremony – Presentation of the New Executive Board:** this should not merely be a ceremony introducing newly elected personnel, but a public acknowledgment of the responsibility assumed by a collective body before the entire Region.

If a Rank Conferment Ceremony is included, it should be conducted according to its own established procedures and regulations, as anticipated in the proposal for the 13th term. The essential understanding must remain clear: **ceremony does not stand apart from the work of the Congress. Ceremony returns that work to its original aspiration.**

2. PRE-CONGRESS CONFERENCE — LOOKING BACK TO KNOW WHERE WE STAND

The Pre-Congress Conference should not become a lengthy session devoted to reading reports.

All reports from the Executive Board and local Units should be collected, standardized, and distributed in advance. At the Congress itself, only key data, significant changes, unresolved issues, and matters requiring collective decisions should be presented.

The 13th term laid the groundwork for this approach by requiring periodic reports to be compiled beforehand so that the Organizing Committee could prepare a draft Dharma-Service Plan; presentations at the Congress would then add only necessary details.

The 14th Pre-Congress Conference should answer candidly a number of questions:

- After the preceding term, **where has the Quảng Đức Region become stronger, and where has it become weaker?**
- How many Units are genuinely stable?
- How many youth members have matured yet remain connected with the organization?
- How many younger Leaders have been trained and entrusted with responsibility?
- Which Units lack successors?
- Has coordination between the Executive Board and the Units genuinely become effective and seamless?
- To what extent have Buddhist Study and Training programs been transformed into practical capacity?
- Which issues have been discussed for years but remain unresolved?

These questions may be difficult to hear. But a collective body matures only when it possesses enough composure to look directly at its own shortcomings.

Without looking candidly at present realities, every future project becomes optimism without foundation.

3. PLENARY SESSION I — GOVERNANCE AND ADMINISTRATION: FROM STRUCTURE TO THE CAPACITY TO SERVE

The 13th Congress devoted a separate plenary session to establishing a shared understanding of the principles of Governance and Administration, grounded in the Internal Rules and Regulations and the practical experience of the preceding term.

The 14th Congress should continue along this axis, but shift the focus from the question **“What does our organizational structure consist of?”** to the deeper question:

“How effectively is that structure serving local Units and youth members?”

Governance is not the issuance of more paperwork.

Administration is not the transmission of orders from the top down.

An Executive Board has value when it makes the work of local Units **easier, clearer, and better supported by people who will stand alongside them.**

This Plenary Session should focus on practical matters such as:

- the relationship between the Regional Executive Board and local Units;
- principles of responsibility and authority;
- information flow and reporting;
- management of Leaders and youth members;
- methods for resolving disagreements;
- Unit visitation and support;
- records and data management;
- the application of technology to administration;
- coordination among Divisions and Commissioners;
- the process from resolutions to implementation;
- and the accountability of those who accept assignments.

The 13th term affirmed that the strength of the organization must begin at the grassroots and emphasized that the Executive Board should regularly visit, encourage, guide, and build close relationships with Units rather than maintain contact primarily through documents and remote communications.

That principle should become one of the standards of the 14th term: **the Executive Board is not strong because it stands above the Units.** The Executive Board is strong because it can stand beside them.

A decision of the Executive Board is not truly complete until it reaches the youth members themselves.

4. PLENARY SESSION II — TRADITION AND SOCIAL AFFAIRS: PRESERVING OUR ROOTS SO THAT WE MAY GO FAR

The 13th Congress devoted a plenary session to studying the history of the Region, relevant individuals, and the factors that shaped the traditional culture of GDPT in the Quảng Đức Region.

The 14th Congress should retain that depth while avoiding the reduction of “tradition” to remembering names, dates, or ceremonies.

Tradition remains truly alive only when a generation understands **the spirit from which that tradition arose.**

The Quảng Đức Region must re-examine its own history: the generations that established its Units, the efforts to sustain the organization within the American environment, its achievements, its losses, its lessons, and also those matters that require correction.

History must not become a sealed repository of memories.

History must help those living today understand: **what must be preserved, what must be changed, and what must never be lost.**

This Plenary Session should also examine the relationship between GDPT and the wider society around it.

GDPT in the United States does not exist within a closed space. Youth members grow up in American schools, use another language, encounter a wider system of values than that found within traditional family life, and are directly shaped by the digital environment.

If our methods of activity do not change, we may preserve the same curriculum while gradually losing the very people for whom that curriculum exists.

Changing the means does not mean changing the ultimate purpose.

Preserving tradition does not mean forcing a new generation to live exactly as the preceding generation did; preserving tradition means helping them receive the same values through a language and form they are capable of receiving.

This Plenary Session should therefore study such matters as:

- the history and identity of the Quảng Đức Region;
- GDPT ceremonies and culture;
- the role of the Vietnamese language;
- communications;
- relationships with parents;
- Former Leaders and former youth members;
- social activities;
- community relations;
- the image and presence of GDPT within a multicultural society;
- and methods of transmitting tradition to generations raised in the United States.

5. PLENARY SESSION III — RESEARCH AND TRAINING: FROM EDUCATION TO TRANSITION

The 13th Congress identified Research and Training as the lifeblood of leadership development and advancement, while devoting a separate plenary session to reviewing the system of study levels, training camps, and preparation of future generations of leadership.

The 14th Congress must go one step further.

The question is no longer simply: **“How many courses and training camps have we conducted?”** It must become: **“After training, how many people have we actually developed who are capable of assuming real responsibility?”**

A Leader may complete numerous training programs yet never be entrusted with work sufficiently demanding to enable genuine growth.

An organization may have many ranks and still lack leaders.

That is the distance between **learning** and **being entrusted with responsibility**.

The Plenary Session should examine three levels:

- **Buddhist Study:** deepening the Dharma life and inner strength of the Leader.

- **Training:** developing skills in education, organization, governance, and leadership.
- **Practicum in Responsibility:** placing trained individuals in real assignments with mentorship, evaluation, and delegated authority.

Without the third level, training can easily become little more than an accumulation of certifications.

Particular attention must be paid to younger Leaders. We should not wait until someone is considered “experienced enough” before entrusting that person with responsibility. **Experience comes only after responsibility has been entrusted.**

The task of the preceding generation is not to do everything on behalf of those who follow in order to prevent mistakes. It is to create an environment sufficiently safe for the next generation to act, to make mistakes, and to learn how to correct them.

Generational transition does not occur on the day of a Congress. It must be prepared throughout the entire term.

6. PLENARY SESSION IV — DHARMA-SERVICE DIRECTION FOR THE 14TH TERM: CHOOSE FEWER TASKS — CARRY THEM THROUGH

The Congress must first establish the overall direction. The new Executive Board then assumes responsibility for translating that direction into a concrete program of action.

Plenary Session IV therefore should not produce a list of dozens of Dharma-service activities. The Congress need only identify several **strategic priorities for the entire term**, potentially focusing upon:

1. **Strengthening local Units.** Only when the Units are strong can the Region be strong.
2. **Training and leadership transition.** Every important position should have a successor being prepared.
3. **Improving the quality of Buddhist Study and Training.** Learning must be transformed into the capacity to serve.
4. **Standardizing governance and organizational data.** We must know clearly who belongs to our organization, where they are, and what they need.
5. **Developing youth activities appropriate to the American environment.**
6. **Developing communications and community relations.**
7. **Connecting Former Leaders – former youth members – parents – friends and supporters.**
8. **Developing long-term financial capacity and organizational resources.**

The 13th term emphasized that a Dharma-Service Plan should not “take on too much at once,” but should focus on essential and principled work; emerging matters could then be addressed through regular or special meetings.

That principle is especially necessary today.

A term does not need to prove that it has been busy.

A term needs to demonstrate that it has created meaningful change.

7. PLENARY SESSION V — ELECTION OF THE NEW EXECUTIVE BOARD: DO NOT CHOOSE PEOPLE TO OCCUPY SEATS — CHOOSE PEOPLE TO CARRY THE WORK

This is the session that determines the leadership personnel of the 14th term. But before voting for an individual, the Congress must understand clearly **the work for which that individual will be responsible.**

That is why the Dharma-Service Direction must be discussed beforehand.

Once the direction is clear, the election is no longer a search for someone who is “worthy” according to a vague general concept, but a search for someone suited to a specific responsibility.

The 13th term emphasized that commitment is voluntary and that a trained Leader should not become complacent or wait passively to be invited; it also reminded us that humility does not mean timidity before responsibility.

The 14th Congress should retain that spirit but bring it to a more mature principle: **Do not invite someone merely because of reputation.** Do not select someone merely because of seniority. Do not retain someone simply because “there is no one else.”

The Congress must consider, together:

- moral character;
- trust and credibility;
- professional or specialized competence;
- the ability to work collectively;
- the ability to connect generations;
- realistic availability of time;
- the capacity to fulfill assigned responsibilities;
- and, especially, an awareness of the need to prepare a successor.

A good leader is not someone who causes the organization always to depend upon him or her.

A good leader is someone who enables the organization to continue functioning after he or she leaves the position.

The Congress should provide a brief but serious opportunity for each candidate for a principal responsibility to address four questions:

- **Why am I accepting this responsibility?**
- **What can I contribute?**
- **Whom do I need to work with me?**
- **And how will I prepare the person who will eventually take my place?**

Those four questions alone could significantly improve the quality of an election.

8. COMMITMENT FOR THE NEW TERM — FROM BALLOT TO ACTION

Immediately after the new Executive Board is formed, the Congress should not end simply with photographs and a formal presentation. There should be a reflective moment in which the Congress **transforms the ballot into a commitment.**

On the foundation of the Direction established by the Congress, the new Executive Board should present the initial priorities of the term and commit to a timeframe for developing a concrete program of action.

The new Executive Board may be required, during the opening period of its term, to complete the following:

- assign responsibilities;
- identify priority objectives;
- establish a schedule for visiting local Units;
- review personnel;
- complete the Region's organizational data;
- establish the Research and Training program;
- form necessary working groups;
- and publish an implementation plan so that the entire Region can follow its progress.

This transforms the Congress Proposal from a well-written document into a **mechanism of accountability**.

The Congress should not hand the new term a blank sheet of paper.

At the same time, the Congress should not bind the new term to an excessively detailed program written in advance by people who have not yet been elected.

The Congress provides the direction. The new Executive Board assumes responsibility for turning that direction into a road that can actually be traveled.

9. TÌNH LAM FELLOWSHIP — “KINDLING THE FLAME OF FAITH AND LOVE”

The program should reserve one evening for **Fellowship Around the Lamp — Kindling the Flame of Faith and Love**. This is a worthwhile tradition to retain, but it should be elevated from an entertainment activity into a **space in which the flame is passed between generations**.

- The Congress evening can be devoted to true stories.
- There is no need for lengthy speeches.
- A Senior Leader may recount a time when the organization faced great difficulty.
- A middle-generation Leader may speak about a Unit he or she once helped revive.
- A younger Leader may speak about what makes his or her generation want to remain — or what is causing them to consider leaving.
- A former youth member may speak about what GDPT has left within his or her life.

When such stories are shared under subdued lights, among those wearing the Grey shirt, the Congress may touch something that no resolution can reach.

For an organization does not endure through structure alone. It endures because there are people who were once warmed by a flame and then voluntarily chose to carry that flame forward.

“Kindling the Flame of Faith and Love,” therefore, should not merely be a program item. It must be a reminder that there are times when an organization lacks neither regulations nor talented

people. What it lacks most is simply someone willing to step forward and say: **“I will take responsibility for this.”**

10. PRINCIPLE FOR CONCLUDING EACH PLENARY SESSION

To avoid the situation in which a discussion is excellent but no one afterward knows who is responsible for implementation, every Plenary Session should conclude with a **brief resolution** containing four elements:

- **Issue:** What have we identified?
- **Objective:** What do we want to change?
- **Responsibility:** Who bears primary responsibility?
- **Deadline:** When must there be a result or progress report?

If a Plenary Session concludes without answering these four questions, it has been only a discussion.

It has not yet become a decision.

And if the 14th Congress wishes to generate genuine movement, it must establish a very simple culture: **Every task has someone who accepts it.** The person who accepts it has a deadline. The deadline is subject to review. The review carries accountability.

That is where the spirit of commitment moves from words into the living reality of the organization.

DRAFT PROGRAM FOR THE 14TH GENERAL ASSEMBLY

The General Assembly program should be built upon one fundamental principle: every block of time must serve a purpose. It should not be prolonged for the sake of formality; it should not be shortened merely to say that the schedule has been completed; and no important session should be crowded between too many ceremonies, reports, or secondary activities.

The two days of the General Assembly should form a clear psychological and organizational progression:

- Day One: Looking Back – Recognizing – Engaging in Dialogue
- Day Two: Deciding – Accepting Responsibility – Moving Forward

A GDPT Leader comes to the General Assembly on the first day to look back upon the organization; by the second day, that same Leader must stand before oneself as someone who shares responsibility for the organization's future.

A. DAY ONE

LOOKING BACK – RECOGNIZING – ENGAGING IN DIALOGUE

08:00 AM – 09:00 AM: Arrival – Delegate Registration and Credentials – Breakfast

Welcome delegates; verify credentials; distribute supplementary materials, if any; and complete final procedural matters.

This portion should be conducted quickly, clearly, and with proper preparation. Questions concerning delegate eligibility should, as far as possible, be resolved before the opening day so that General Assembly time is not consumed by administrative procedures.

09:00 AM – 10:00 AM – OPENING CEREMONY

The Opening Ceremony should be solemn yet concise.

Beyond the traditional formalities, its most important element should be the Declaration of the Spirit of the 14th General Assembly: why the General Assembly has been convened, what issues now stand before it, and what decisions the collective body must reach by the end of the two days.

The Opening Ceremony should not be used to retell the entire history of the organization or to deliver lengthy speeches.

A meaningful opening should enable every participant to recognize:

- I am not here merely to witness a General Assembly.
- I am here to share responsibility for its outcome.

10:15 AM – 11:30 AM – PRE-ASSEMBLY SESSION: A PORTRAIT OF THE QUẢNG ĐỨC REGION AFTER ONE TERM

Present a consolidated overview rather than reading each report in sequence.

The presentation should distill the principal data concerning:

Leader personnel; youth members; the condition of local Chapters; Buddhist Study and Training; Tradition and Social Affairs; finances; communications; the relationship between the Regional Executive Board and local Chapters; achievements; unfinished work; and issues carried forward into the new term.

The 13th General Assembly advocated preparing detailed reports in advance so that Assembly time could be reserved for matters requiring clarification and decision.

This session, therefore, is not intended to prove whether the preceding term accomplished much or little.

Its purpose is to determine: “Where, in fact, do we stand?”

Until that question is answered candidly, we should not yet speak of the next four years.

11:30 AM – 12:30 PM – Lunch – Tinh Lam Fellowship

No presentations should be scheduled during the meal.

This, too, is part of the General Assembly.

Some distances within an organization are not resolved from a podium, but around a shared table, through a simple inquiry after one another, or by allowing people who have not met for a long time to sit together again.

12:30 PM – 02:15 PM – PLENARY SESSION I: GOVERNANCE AND ADMINISTRATION

From structure to the capacity to serve

The Plenary Session should address directly the practical realities of how the organization functions:

How are the Regional Executive Board and local Chapters actually relating to one another? Do decisions reach the grassroots? Does information travel back upward? Do the functions of the various Divisions overlap? Are personnel records properly maintained? When a Chapter encounters difficulty, who knows, who comes, and who bears responsibility for providing support?

The 13th term regarded a common understanding of the principles of Governance and Administration as the foundation for ensuring that the entire Regional Executive Board functions in accordance with the Internal Rules and Regulations.

The 14th term, however, must add another measure: a structure may be correct, but correctness alone is not enough. It must also be useful.

By the conclusion of the session, the General Assembly should identify several concrete changes in the methods of administration for the new term.

02:15 PM – 02:30 PM – Break

02:30 PM – 04:00 PM – PLENARY SESSION II: TRADITION AND SOCIAL AFFAIRS

What identity must be handed on?

The 13th General Assembly emphasized the history of the Region, meritorious figures of the past, and the preservation of ceremonial forms as distinctive elements of organizational culture. The 14th General Assembly should extend the question further: after many decades in the American environment, what enables a young person to recognize that he or she belongs to GDPT?

- Is it only the Grey shirt?
- The Vietnamese language?
- A ceremony?
- A song?

Or is it something deeper: a way of life, a system of values, and a community in which young people feel understood, cared for, and able to mature?

This Plenary Session must find a balance between preservation and transformation.

We must not lose our identity in an effort to follow the times.

But neither should the forms of an earlier era become the sole measure of fidelity to tradition.

04:00 PM – 04:15 PM – Break

04:15 PM – 05:45 PM – PLENARY SESSION III: RESEARCH AND TRAINING

Who will stand in our place?

This should be one of the strongest sessions of the General Assembly.

The 13th term identified Buddhist Study and Training as the lifeblood of personnel development and as the path toward entrusting responsibility to younger generations of leadership.

The 14th General Assembly must examine the matter candidly: after all the levels of study, training camps, and research programs, how have we actually utilized those who were trained?

- How many younger Leaders have been given real responsibilities? How many positions already have successors being prepared?
- How many people, after completing training, have returned to the margins of the organizational structure because no practicum or meaningful field of responsibility was available to them?
- We cannot speak of succession if we train people but never entrust them with authority.
- We cannot criticize younger Leaders for lacking experience if we have never given them the opportunity to acquire it.
- Nor can we wait until the preceding generation is exhausted before asking: “Who will take our place?”

That question must be answered while we still possess the strength to walk beside and guide those who follow.

06:00 PM – 07:00 PM – Dinner – Rest

No working session should be scheduled.

The General Assembly needs room to breathe. A fatigued person cannot make a wise decision merely because many items still remain on the program.

07:15 PM – 08:45 PM – TÌNH LAM FELLOWSHIP – KINDLING THE FLAME OF FAITH AND LOVE

The abbreviated 2022 program reserved a separate period for “Fellowship Around the Lamp – Kindling the Flame of Faith and Love.” The 14th General Assembly should retain that spirit while deepening it into an evening of transmission between generations.

- No workshop.
- No resolution.
- No lengthy speech.
- Only true stories.
- A Senior Leader recounts a part of the journey.
- A current administrator shares a moment of personal failure.
- A younger Leader speaks about what he or she wishes the preceding generation understood about the younger generation.
- A Former Leader explains why, after many years, the words Tình Lam still call one home.

The atmosphere should be intimate enough for things difficult to say during the day to be spoken gently in the evening.

The Flame of Faith and Love need not burn dramatically.

It needs to burn in the right person.

So that, after that evening, someone who had previously hesitated may begin to ask: “What responsibility can I accept?”

09:00 PM – Rest

The Organizing Committee and necessary working teams may meet briefly to review the following day’s program, as the 2022 program also reserved the closing portion of the evening for Organizing Committee work.

Internal meetings should not be prolonged late into the night.

B. DAY TWO – DECIDING – ACCEPTING RESPONSIBILITY – MOVING FORWARD

If the first day is devoted to collective wisdom, the morning of the second day should begin with a return inward.

Before selecting those who will lead the organization, every Leader needs a moment to stand before the Three Jewels and before his or her own original vow.

06:30 AM – 07:30 AM – BUDDHA PŪJĀ – VOW CEREMONY

The 13th General Assembly reserved Sunday morning for Buddha Pūjā, Rank Conferral, or a Vow Ceremony.

The 14th General Assembly should maintain a concise and contemplative practice period.

If a Rank Conferral Ceremony is held, it should follow its own separate program.

Otherwise, a brief Leader's Vow Ceremony may be conducted, not as a procedural renewal of vows, but as a moment of self-remembrance:

Why did I enter the ranks of GDPT Leaders?

After all these years, what remains intact from my original vow?

What has been covered over by work, office, disagreement, or time?

A General Assembly that begins its day of leadership decisions with these questions is fundamentally different from one that begins with a list of candidates.

07:30 AM – 08:15 AM – Breakfast

08:15 AM – 09:45 AM – PLENARY SESSION IV: DHARMA SERVICE DIRECTION FOR THE 14TH TERM

What, over the next four years, is truly worth doing?

This session should synthesize the results of the three Plenary Sessions of the preceding day so that the General Assembly can establish five to eight strategic priorities for the new term.

Do not write an overly detailed action program.

Do not establish dozens of targets before knowing who will be responsible for carrying them out.

Determine only one essential matter clearly: Where does the organization intend to go?

The proposal for the 13th term held that the program of a term should focus on its essential Dharma Service priorities and avoid trying to take on too much; emerging activities could be planned through the ordinary process of administration.

That principle should be retained.

Knowing what a term will not do can sometimes be as important as knowing what it will do.

09:45 AM – 10:00 AM – Break

10:00 AM – 12:00 PM – PLENARY SESSION V: ELECTION OF THE NEW REGIONAL EXECUTIVE BOARD

The 13th General Assembly reserved a separate session for elections and emphasized that commitment is voluntary; a trained Leader should not wait to be personally invited before stepping forward to assume responsibility.

The election session of the 14th General Assembly should be conducted solemnly and transparently, without taking on the atmosphere of a political campaign.

Before each principal office is considered, the Presiding Committee should briefly restate its responsibilities and necessary qualifications.

A nominee or self-nominated candidate may make a very brief statement:

What can I do?

Do I realistically have the time?

With whom do I hope to build this work?

There is no need for lengthy campaigning. The General Assembly is not seeking the most eloquent speaker. It is seeking a person capable of doing the work and accepting responsibility for what he or she undertakes.

The necessary psychological change is this:

Self-nomination is not a grab for office.

Accepting responsibility is not the pursuit of status.

Knowing that one is capable and continuing to step back is not necessarily humility.

When an organization spends too much time pleading with individuals to accept responsibilities, the problem is no longer procedural.

It is a sign that the organization must re-examine the culture of commitment within its own body of Leaders.

12:00 PM – 01:00 PM – Lunch – Rest

01:00 PM – 01:45 PM – COMMITMENT SESSION FOR THE NEW TERM: FROM PERSONNEL TO RESPONSIBILITY

Immediately after the election, the new Regional Executive Board should meet briefly and present to the General Assembly:

its common understanding of the task;

the priorities that should begin first;

the anticipated timeframe for completing the organizational structure;

the timeframe for developing the action program;

principles governing relations with local Chapters;

and a commitment to report progress to the collective body.

This session is not intended to force the new Regional Executive Board to produce a complete plan immediately.

What the General Assembly needs to hear is simply:

We have accepted the work.

We understand the work.

And from this point forward, we accept responsibility for it.

01:45 PM – 02:15 PM – PRESENTATION OF THE NEW REGIONAL EXECUTIVE BOARD: VOW TO ACCEPT RESPONSIBILITY

Tradition across previous General Assemblies has placed the Vow Ceremony of the new Regional Executive Board immediately before the Closing Ceremony. This is a sound structure and should be retained. Care should be taken, however, not to turn this part into an oath of office.

The vow carries a deeper meaning: those who have just been entrusted with the confidence of the collective voluntarily place their abilities into the common work.

Office begins there.

But status must end there.

From the following day onward, there remains only the work to be done.

02:15 PM – 03:00 PM – CLOSING CEREMONY

The Closing Ceremony need not summarize the entire two days.

It should simply announce the principal resolutions, confirm the composition of the new Regional Executive Board, and leave the General Assembly with one final reminder:

The General Assembly has concluded. If the work has not begun, every resolution remains only paper.

03:00 PM – 03:30 PM – Commemorative Photograph – Circle of Fellowship – Conclusion

After all the debates, votes, differing opinions, and choices of personnel, one thing must remain at the end: we still stand within the same circle.

Not because we have agreed on everything, but because even when we differ, we still recognize one another as Brothers and Sisters in the Grey shirt, and we still share one road ahead.

C. PRINCIPLES FOR PROGRAM ADMINISTRATION

To ensure that the schedule above does not become an attractive timetable that is difficult to carry out, the Organizing Committee should observe five principles:

First, punctuality. Beginning and ending on time is an expression of respect for the collective body.

Second, do not reread materials already distributed. Presenters should summarize the issue, frame the questions, and lead into discussion.

Third, every Plenary Session must have a facilitator and a recording secretary. Valuable ideas must not be lost when a session ends.

Fourth, every discussion must lead either to a conclusion or to a clear identification of what still requires further study. A vote should not be forced when information is insufficient; but issues for which sufficient information already exists should not continue to be delayed.

Fifth, protect the energy of the delegates. A General Assembly is not a test of endurance. An overloaded schedule risks leaving the most important decisions to people who are already exhausted.

The goal is not to say: “We completed the entire program.” The goal must be: “We addressed the right matters that needed to be addressed.”

D. RESULTS REQUIRED WHEN THE GENERAL ASSEMBLY CONCLUDES

The two-day General Assembly is truly complete only when it leaves behind at least five concrete results:

One: a candid picture of the present condition of the Quảng Đức Region.

Two: a number of shared understandings and agreed principles concerning Governance and Administration, Tradition and Social Affairs, and Research and Training.

Three: clear strategic priorities for the 14th term.

Four: a Regional Executive Board elected with clearly defined responsibilities.

Five: a follow-up mechanism through which General Assembly resolutions continue to live after the Closing Ceremony.

If, after the General Assembly, the files are closed, photographs are posted, everyone returns to the local Chapters, and activities continue exactly as before, then we may have successfully organized an event, but we have not necessarily carried out a successful General Assembly.

The General Assembly is truly complete only when something begins to move.

VII. STRUCTURE OF THE REGIONAL EXECUTIVE BOARD FOR THE 14TH TERM – A STRUCTURE FOR WORK, NOT A STRUCTURE MERELY TO FILL OFFICES

This is the next section that requires especially careful refinement.

The current model lists a fairly complete Standing Committee together with three Divisions — Governance and Administration, Tradition and Social Affairs, and Research and

Training — with numerous specialized Commissioners; alongside it is the Committee for GDPT Leader Administration.

For the 14th term, however, the task should not simply be to carry the same list into a new term. Section VII must first ask a more fundamental question before names are placed into positions: Is each office still necessary? If so, what concrete result must the person holding that office produce?

This is a crucial point if the proposal for the 14th General Assembly is truly to differ from that of the 13th and from earlier General Assemblies as well: we must move from a personnel chart to a structure of responsibility.