YoungstarsWiki.org

BEKÜLDŐ
Irmgard

ON
2014.06.06

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Jövőbe tekintő ifjúsági munka



Ez a könyv összefoglalása:

„Jövőképes ifjúsági munka”

című könyv összefoglalása, szerzője Doug Fields, kiadója a Projektion J Verlag.

ISBN: 3-89490-318-X

Jövőbe tekintő ifjúsági munka
Tartalomjegyzék

1. elem: Isten ereje

- Az egészséges ifjúsági munkához lelkileg egészséges munkatársakra van szükség

2. elem: A megbízatás

- Az ifjúsági munkád öt küldetése
- Miért olyan fontos egy világos küldetésnyilatkozat, és hogyan fogalmazhatod meg azt
- Hogyan közvetítsd a küldetésedet, és hogyan mutass jó példát

3. elem: A célcsoport

- A fiatalok lelki fejlettségi szintjének felismerése

4. elem: A rendezvények

- Hogyan érheted el a környékbeli fiatalokat (evangelizáció)
- Mi tartja a fiatalokat az istentiszteleteken (imádat)
- A gyülekezet fiataljainak gondozása (közösség)
- Az „aktív” fiatalok képzése
- A magot alkotó fiatalok jelentette kihívás (szolgálat)
- Az eredményes ifjúsági rendezvények öt jellemzője

5. elem: A folyamat

- Használj egy látható folyamatot a terved közléséhez

6. elem: Az értékek

- Határozd meg és közöld a kulcsértékeket

7. elem: A szülők

- Együttműködés a szülőkkel a családbarát ifjúsági munka érdekében

8. elem: A munkatársak

- Találd meg azokat a munkatársakat, akiket a fiataljaid megérdemelnek
- Hogyan segítsünk a potenciális munkatársaknak abban, hogy vezetőkké váljanak

9. elem: Kitartás

- Hogyan kezeljük a sürgető projekteket és az időszűkét
- Pozitív fegyelmezés
- Változások bevezetése

A könyv választ ad a következő kérdésekre:

- A **megbízások** feltárják, **miért** létezik a munkád
- A **célcsoport** meghatározza, **kit** akarsz elérni
- A **rendezvények** meghatározzák, **hogyan** szeretnéd elérni a célodat és teljesíteni a feladatodat
- A **folyamat** világossá teszi, **hová** szeretnéd vezetni a fiatalokat lelki növekedésük során
- Az **értékek** meghatározzák, **mi** a fontos a munkádban
- **Isten ereje** határozza meg, **mikor** fog bekövetkezni a növekedés

A könyv 9 elemre épül, amelyeknek a fiatalokkal végzett munkában érvényre kell jutniuk:



1. elem: Isten ereje

Az egészséges ifjúsági munkához lelkileg egészséges munkatársakra van szükség

Az egészséges ifjúsági munka akkor kezdődik, amikor komolyan vesszük Isten mindenható erejét az életünkben. A mai ifjúsági munkára felkészítő képzés gyakran túl nagy hangsúlyt fektet arra, hogyan kell végezni Isten munkáját, és elhanyagolja azt, hogyan kell Isten emberének lenni.

Az egészséges ifjúsági munka nem nagyszerű ötletekkel kezdődik, hanem a lelki munkatársakból álló szilárd alapokkal. Ez azt jelenti, hogy olyan munkatársakra és vezetőkre van szükség, akik teljes szívükből bíznak Isten erejében.

Célunk nem az lehet, hogy az embereknek tetszünk, hanem hogy Isten akaratát cselekedjük. Újra rá kell összpontosítanunk, és az Ő akaratát kell keresnünk. Ha bízunk Istenben, Ő megadja nekünk az erőt, hogy munkáját végezzük.

Három pont ahhoz, hogy Istenben bízó ifjúsági munkatárssá válj:

- **Ismerd fel Isten erejét a személyes alázatosságon keresztül**: Istennek nincs szüksége programra ahhoz, hogy cselekedjen, sőt, még rám sincs szüksége. Isten az, aki változást hoz létre. Ha jó dolgok történnek, fel kell ismernünk, hogy azok Isten ereje által történnek, és nem a mi teljesítményünk révén.
  Ha a munkánkért tapsra vágyunk, könnyen előfordulhat, hogy szem elől tévesztjük Isten erejét. Istennek kell adnunk a dicsőséget a munkájáért. Lehet, hogy remek programot tudunk összeállítani, és kísérhetjük a fiatalokat az útjukon, de Isten az, aki cselekszik.

- **Alárendeld Istennek a képességeidet, és engedd meg neki, hogy rajtad keresztül cselekedjen**: mindabban, amit teszünk és amink van, alárendelnünk kell magunkat Istennek. Lehet, hogy néha eljutunk erőnk vagy tudásunk bizonyos határaihoz. Ilyenkor megnyugtató tudni, hogy Isten munkájáért a felelősség is Istené. Ezért ad nekünk is a szükséges erőt, hogy elvégezzük a munkáját. Hagynunk kell, hogy rajtunk keresztül cselekedjen.

- **Koncentrálj arra, hogy Isten gyermeke legyél, mielőtt Isten munkáját végzed**: Ahelyett, hogy mindenkinek tetszeni akarnánk, meg kell tanulnunk, hogy életünknek elsősorban Istennek kell tetsznie. Isten munkájának végzése nem olyan fontos, mint Isten tanítványának lenni. Isten jobban törődik velünk magunkkal és lelki egészségünkkel, mint ifjúsági munkánk eredményeivel.
  A következő mondat hihetetlenül fontos az életünkben: „Soha nem tehetsz eleget.” Soha nem szabad, hogy Isten munkájának végzése fontosabbá váljon, mint az, hogy Isten gyermekei legyünk. Isten ereje a munkatársak életében a jól működő ifjúsági munka alapja.

Az ifjúsági munka nehéz! Tele van kísértésekkel és problémákkal, és Isten ereje az egyetlen, amink van ezek leküzdésére. Ha az Ő erejére támaszkodunk, teret adunk Neki, hogy cselekedjen. Gyümölcsünk csak akkor terem, ha a „szőlőtőkéhez” tapadunk.

2. elem: A feladat
Az ifjúsági munkád öt küldetése

Az ifjúsági munkában a legfontosabb kérdés: „Miért létezik az ifjúsági munkád?” Ezt a kérdést először tisztázni kell, hogy a helyes dolgot tehessük. Minden egyházat egy meggyőződés határozza meg, akár tudatosan, akár nem.

Egy működőképes ifjúsági munka az öt őskeresztény feladatra kell, hogy épüljön. Ez az öt feladat a legfontosabb parancsolatról szóló szakaszból (Mt 22,37–40) és a missziós megbízatásból (Mt 28,19–20) olvasható ki.

Az öt megbízatás a következő:
Ima:
„Szeresd az Urat, a te Istenedet, teljes szívedből.”
Szolgálat:
„Szeresd felebarátodat, mint önmagadat.”
Evangelizáció:
„Menjetek el minden néphez, és tegyétek az embereket tanítványaimmá.”
Közösség:
„Kereszteljétek meg őket.”
Tanítványság:

„És tanítsátok meg őket, hogy betartsák mindazt, amit parancsoltam nektek.”
Ha az öt megbízatás lesz a cselekedeteid alapja, akkor
munkád gyümölcsöt fog hozni.

Lehet, hogy eltérő véleményünk van arról, hogyan kell ezeket az öt megbízatást megvalósítani, de mindig tisztában kell lennünk azzal, mire hívott el minket Isten.

Egy pillantás az öt parancsra az ifjúsági munkában

- **Evangelizáció**:
  Meg kell osztanunk Jézus örömhírét azokkal az emberekkel, akiknek nincs személyes kapcsolatuk vele. Ezt a feladatot programszinten megvalósítani nehéz. Az evangelizációnak személyesnek kell lennie, és életmóddá kell válnia. Ehhez nagyon fontos, hogy a vezető példát mutasson. A növekedésnek nem elsősorban a missziós programoktól, hanem inkább a missziós szellemű fiataloktól kell függenie.
- **Ima**:
  A gyülekezet azért létezik, hogy Istent imádja. Az imádat nem csupán Isten dicsőítését jelenti énekekkel, hanem más elemeket is magában foglal, mint például az imádság, a prédikáció, az adománygyűjtés, a keresztelés, a csend és az úrvacsoravétel.
- **Közösség**:
  Amikor valaki személyes kapcsolatba kerül Jézussal, felvételt nyer a hívők közösségébe.
- **Tanítványság**:
  Ez az a folyamat, amelynek során az emberek gondolataikban, érzéseikben és cselekedeteikben egyre inkább Istenhez nőnek; ez egy egész életen át tartó folyamat. Az egészséges lelki növekedés csak nagyon elkötelezett lelki vezetők mellett jöhet létre. A hitet újra és újra el kell vetni és öntözni kell.
- **Szolgálat**:
  Szolgálni azt jelenti, hogy Isten szeretetét mutatjuk meg más embereknek azáltal, hogy kielégítjük szükségleteiket, és Jézus nevében támogatjuk őket életükben. Isten minden hívőt különleges képességekkel ruházott fel erre a feladatra, és az a lényeg, hogy felfedezzük és felhasználjuk ezeket a képességeket.

Végül is arról van szó, hogy kiegyensúlyozott viszonyt teremtsünk e öt feladat között, hogy egyik sem kerüljön túlzott hangsúlyba a többi rovására, vagy maradjon teljesen figyelmen kívül.

A gyülekezet öt feladatának összefoglalásához Saddlebackben öt kulcsszót használunk: misszió, tagság, érettség, együttműködés és imádat. Az ifjúsági munkához más kifejezéseket választottunk: elérés, összekötés, növekedés, felfedezés és tisztelet.

Miért olyan fontos a feladat egyértelmű megfogalmazása, és hogyan fogalmazhatod meg azt

Ha a munkatársak nem tudják, miért is foglalkoznak egyáltalán ifjúsági munkával, gyorsan elveszítik a motivációjukat. Az öt feladatot egyértelmű és érthető meghatározással újra és újra közölni kell. Így az ifjúsági munka értelmet és egyértelmű irányt kap. Az emberek így tudják, miért érdemes elkötelezniük magukat.

Az öt feladatkör megválaszolja a „Miért?” kérdést, és előtérbe kerül a „Hogyan?” kérdés. A „Hogyan?” változhat, mert a helyzethez kell igazítani, a „Miért?” viszont változatlan marad.

Ha a munkatársak megértik a célt és egyetértenek vele, akkor bennük is igazi lelkesedés alakulhat ki. Nagyobb sikert fogsz elérni, ha elmagyarázod az embereknek a tervedet, és velük együtt fedezitek fel és fogalmazzátok meg a gyülekezet számára szóló öt feladatot. Ösztönözd a csapatodat, hogy olvassa

el ezt a könyvet, hogy közös víziótok eredményre vezessen.

Csapatként közösen kidolgozhatjátok a feladat meghatározását. Bár az öt feladat Istentől származik és megváltoztathatatlan, a kifejezésük nyelvezete változhat.

Az 59–60. és 71–72. oldalon példák találhatók arra, hogyan hangozhatna a megfogalmazás. Fontos azonban, hogy mindenki saját maga fogalmazza meg a saját mondatát.

Hogyan határozzuk meg a meghatározást?

- A meghatározásnak egyszerűnek kell lennie: egy mondatban kell kifejezni, hogy könnyen megjegyezhető legyen.
- A definíciónak tartalmasnak kell lennie.
- A definíciónak cselekvésorientáltnak kell lennie: olyan szavakat használjunk, amelyek mozgást sugallnak (igék).
- A definíciónak kötelező érvényűnek kell lennie: változást kell kiváltania.

Miután a csapatod benyújtott néhány vázlatot, át kell nézned őket, és egyetlen mondatba kell összefoglalnod. Ha a mondat megfogalmazódott, fontos, hogy megmutasd másoknak, és kikérd a tanácsukat.

A legjobb időpont a nyilatkozatod közzétételére az, amikor a környezeted is a változás hangulatában van: januárban, amikor az új év kezdődik és mindenki változásra számít, vagy a nyári szünet után.

A munkatársaknak százszázalékosan támogatniuk kell a küldetést, vagy át kell orientálódniuk.

A definíció megvalósításához és egy célorientált ifjúsági munka kiépítéséhez egy igazán jó vezetőre van szükség, aki nagy odaadással, kitartással és vezetői képességekkel rendelkezik. A vezetőknek nehéz döntéseket kell hozniuk, és bátorságot kell találniuk ahhoz, hogy azt tegyék, ami helyes. Éppen ezért nem mindenki szereti őket.

Hogyan közvetítsd az üzenetet, és mutass jó példát

A könyv tartalmának megvalósítása sok szempontból a vezetőként betöltött szerepedtől függ. A célorientált ifjúsági munka felépítéséhez magasak az elvárások a vezetővel szemben.

Folyamatosan kommunikálnod kell a víziódat és a küldetésedet. Az embereknek meg kell érteniük az öt feladatot, és támogatniuk kell téged, hogy az ifjúsági munka erőre kapjon. A folyamatos magyarázat segít a munkatársaidnak abban, hogy lássák és szem előtt tartsák a célt. Bölcs dolog, ha legalább havonta egyszer emlékezteted az embereidet Isten ifjúsági munkával kapcsolatos küldetéseire, hogy azok ne kerüljenek szem elől.

A könyv 67–68. oldalán található néhány példa arra, hogyan lehet közvetíteni a küldetést.

A legjobb, ha azzal kezded, hogy megtanulod az öt kulcsszót. Ellenőrizd a kifejezések definícióját, és ha szükséges, módosítsd a szavakat. Lehet, hogy a megfogalmazást is kissé át kell alakítanod, hogy egyértelműbb legyen.

Gondold át, mennyi időt szánsz az öt feladat mindegyikére; hetente, havonta. Tedd az öt feladatot életed prioritásává, és gondold át, mire fordítod az idődet.

Ha vezetőként megéled a feladataidat, akkor magaddal fogod vonzani az embereket, és nem kell őket kényszerítened. Követni fogják a példádat. A vezetők fontos értékek példaképei, és élő példát mutatnak a feladataik üzenetére.

A célod elérése érdekében az öt feladat alapján szervezd meg az eseményt. Minden programnak legalább egy feladatnak kell megfelelnie, és egy meghatározott célközönséget kell megcéloznia.

3. elem: A célcsoport

A fiatalok lelki fejlődési szintjének felismerése

A feladat mellett fontos az is, hogy tisztában legyünk azzal a célcsoporttal, amelyben az öt feladatot megvalósítani kívánjuk. A célcsoportok esetében figyelembe kell venni a lelki fejlődésükben mutatkozó különbségeket. Egyeseknek még alapismeretekre van szükségük, másoknak pedig el kell kezdeniük a megerősödött hitüket a gyakorlatban is megélni.

Ügyelni kell arra, hogy ne egyetlen programmal próbáljuk lefedni mind az öt feladatot.

Tehát két kérdést kell feltennünk magunknak, mielőtt egy rendezvényt tervezünk:

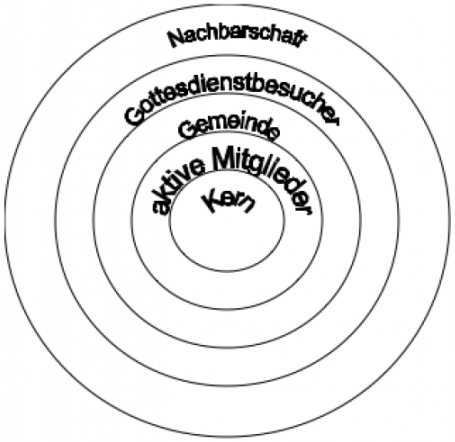
- Melyik konkrét feladatot hivatott teljesíteni ez a program?
- Kiket szeretnénk elérni ezzel a programmal?

Legalább öt különböző típusú fiatal létezik:

- a nem keresztény fiatal
- a frissen megtért keresztény
- az a fiatal, aki ugyan sokat tud a hitről, de munkánkhoz inkább közömbösen áll hozzá
- a hitben növekvő fiatal
- a lelki vezető

Ezek a különböző célcsoportok léteznek, és eltérő igényeik vannak, akár akarjuk ezt elismerni, akár nem. Ha ezt felismerjük, hatékonyabban tudunk a fiatalokra reagálni.

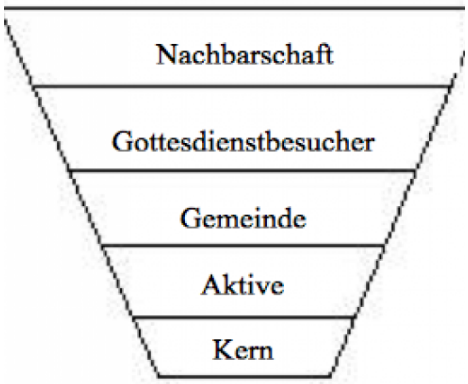
A Saddleback Church-ben a célcsoportokat egy öt koncentrikus körből álló koncepcióval szemléltetik, amelyet „odaadási köröknek” neveznek:



- **Szomszédság**: Ezek azok a fiatalok, akik a faluban vagy a körzetben laknak, és még nem ismerik Jézust.
- **Istentiszteletre járók**: Ezek a fiatalok eljönnek az ifjúsági istentiszteletre.
- **Gyülekezet**: Ezek a fiatalok rendszeresen járnak, Jézus mellett döntöttek, és kis csoportokban gyűlnek össze.
- **Aktív tagok**: Ezek a fiatalok komolyan veszik a hitet, és azt a gyakorlatban is megélnek.
- **Mag**: Ezek a fiatalok továbbadják hitüket másoknak, és részt vesznek az ifjúsági munkában.

Ezek a körök segítenek a célcsoport azonosításában és az ifjúsági munka céljának közvetítésében, nevezetesen abban, hogy elérjük a társadalomban élő fiatalokat, és közelebb hozzuk őket Istenhez. Nem arról van szó, hogy a fiatalokat hovatartozásuk alapján értékeljük és beskatulyázzuk, hanem arról, hogy felismerjük, hol tartanak fejlődésükben, hogy a lehető legjobban támogathassuk növekedésüket.

Miután azonosítottad a potenciális célcsoportodat, kérdezd meg magadtól: „Milyen érdeklődési körrel rendelkezik az adott csoport?” Minél tisztább a kép, amit az egyes csoportokról alkotod, annál könnyebb lesz számodra hozzájuk igazodni.



Mivel minden szint egyre mélyebb elkötelezettséget igényel, észre fogod venni, hogy minél magasabb a lelki érettség szintje, annál kisebb lesz a csoport.

Ez az érettségi folyamat teljesen természetes része.

A potenciális célcsoport esetében a kulcsszó a „potenciális”. A fiatalok, akikkel dolgozol, talán különböző fejlődési szintekbe sorolhatók; ez rendben van. A lényeg, hogy vannak fiataljaid, mert így megvan a lehetőséged arra, hogy eljuttasd őket a maghoz. Nem kell azzal kezdened, hogy egyszerre mind az öt csoportot fejleszted. Egy működőképes, célorientált ifjúsági munka nem egyik napról a másikra jön létre, hanem időt igényel.

Most, hogy ismered az öt feladatot és azonosítottad a potenciális célcsoportodat, felteheted a kérdést: „Melyik rendezvény felel meg az öt feladatnak és éri el a potenciális célcsoportunkat?”

A választ adó képlet a következő:
Potenciális célcsoport + feladat = program

Példa:
A környékbeli fiatalok + az evangelizáció feladata = szilveszteri program

A könyv 89–90. oldalán további példák találhatók.

Ezenkívül figyelembe kell venni:

- az egyház irányultságát
- a munkatársak rendelkezésre álló ideje
- a felnőtt segítők száma
- a rendelkezésre álló források

4. elem: A rendezvények
Hogyan érhetjük el a környékbeli fiatalokat (evangelizáció)

Ahhoz, hogy egy fiatal hitre jusson, néha elég sok mindennek kell történnie. Például kapcsolatba kell kerülnie egy kereszténnyel, meghívást kell kapnia egy más keresztényekkel közös rendezvényre,

további kapcsolatokat kell kialakítania keresztényekkel, részt kell vennie egy ifjúsági istentiszteleten stb.

Nem mindenki jut el a hithez, és nem mindenki ugyanúgy jut el a hithez. Ifjúsági munkaként célunk, hogy elérjük a fiatalokat, és lelki növekedésre vezessük őket. De ez nem mindig sikerül.

Az evangelizáció nem program, hanem folyamat:
Azok az ifjúsági munkák, amelyek valóban eljutnak az egyháztól távol álló fiatalokhoz, az evangelizációt nem csupán jó ötletnek tekintik, hanem munkájuk elengedhetetlen részének. Ha az evangelizációnak prioritásnak kell lennie, akkor azt nem szabad pusztán egy programra redukálni. Az evangelizáció nem program, hanem folyamat, mégpedig egy személy fejlődése.

Célunk nem az, hogy rendkívüli rendezvényeket találjunk ki, mert nem tudunk versenyezni a világgal. De átadhatunk olyan tartalmat, amely megváltoztatja az életet (Isten Igéje), és szilárd kapcsolatokat építhetünk, amelyekről gondoskodunk. Ezzel a világ, minden szórakozási lehetőségével együtt sem tud lépést tartani.

Az evangelizáció a Saddleback Church-ben három elemből áll:

- Az evangelizáció alapvető megértésének kialakítása
- A folyamatos kihívás az aktív evangelizációra
- Olyan istentisztelet, ahová a fiatalok szívesen hozzák el barátaikat

Az evangélizációs ifjúsági munka egy meggyőződést fejez ki:
A Máté 9,12–13-ban Jézus azt mondja, hogy azért jött, hogy a bűnösöket hívja, nem az igazakat. Feladatunk az, hogy meghívjuk a kívülállókat, nem pedig hogy kényeztessük a bennfenteseket. Sok ifjúsági munka remekül kényezteti a „bennfenteseket”, de pocsékul teljesít a kívülállók elérésében.

A missziós megbízatás teljesítéséhez minden résztvevőnek közös evangélizációs alapállásponttal kell rendelkeznie. Mindenkinek meg kell értenie, hogy a mi felelősségünk az, hogy bárhová is megyünk, megosszuk másokkal a Jó Hírt.

Az evangelizáció kemény munka. A nem hívő emberek kritikusak, és nem fogadják el olyan könnyen a módszereinket és az üzenetünket, mint a hívők. Az evangelizáció a fiatalok számára is nehéz. Félnek az elutasítástól. Az evangelizáció azért is nehéz, mert létezik az ellenség. A Sátán nem akarja, hogy az emberek Jézushoz találjanak, és mindent megtesz azért, hogy ez ne történjen meg.

Az evangélizációs ifjúsági munkához olyan munkatársakra van szükség, akik igazán szeretik a fiatalokat, és szívesen vannak velük. Szívüknek a fiatalok felé kell fordulnia. Szükség van olyan munkatársakra is, akik evangélizációs életmódot élnek. Ha egy gyülekezet kulcsfigurája nem él evangélizációs életmódot, akkor az önkéntesek és a fiatalok sem fogják ezt tenni.

A fiataloknak nem kell nyilvánosan prédikálniuk, hanem evangélizáló életmódot kell élniük azáltal, hogy vágyat ébresztenek magukban arra, hogy hitetlen barátaik megtalálják Istent, imádkoznak értük, és meghívják őket megfelelő rendezvényekre (evangélizációs célúakra).

A barátságon alapuló evangelizáció a következő lépésekből állhat:

- Megfelelő alkalommal mondd el barátodnak, hogy hiszel Istenben
- Hívd meg a barátodat egy megfelelő rendezvényre
- Mondd el a barátodnak, miért hiszel Istenben
- Meséld el a barátodnak, hogyan lettél keresztény
- Kérdezd meg a barátodat, szeretne-e közelebb kerülni Istenhez

Ezt az öt lépést fel lehet írni egy kis kártyára, amelyet a fiatalok magukkal vihetnek. A kártya hátuljára öt sor fér el, ahová felírhatja öt nem hívő barátja nevét, akikért imádkozni szeretne.

Mi vonzza az istentiszteletre járó fiatalokat (imádat)

Van olyan istentiszteleted vagy más rendezvényed, ahová a fiataljaid gond nélkül elhozhatják a barátaikat? Ha igen, akkor ez az istentisztelet mind a kereszténeket, mind a nem kereszténeket meg fogja szólítani. Egy ilyen istentiszteletnek nem kell kínosnak lennie.

Az istentisztelet nem csupán éneklés, hanem Isten iránti szeretetünk kifejezése is. Ez a szeretet imádságban, éneklésben, beszédekben, bizonyságtételekben, hálaadásban és Isten Igéjének hallgatásában nyilvánul meg.

Az ifjúsági istentisztelet stílusának el kell oszlatnia azt az előítéletet, hogy az egyház unalmas és nem felel meg a kor szellemének.

Négy elem segíthet egy látogatóbarát istentisztelet kialakításában:

- Kellemes légkör
- A szórakozás eleme
- A fiatalok közreműködése
- Egy érthető üzenet

1. Kellemes légkör:
Az iskolában vagy a szakmunkásképzésben a hangulat gyakran negatív, feszült és a teljesítményre összpontosít. Az istentiszteletnek ezzel ellentétben egyértelműen pozitív légkört kell teremtenie. Amíg a fiatalok nem érzik jól magukat a környezetükben, addig nem fogadják be Isten szavát.

A kellemes légkört a következők biztosítják:

- Kortárs zene
- A felnőtt és fiatal segítők üdvözlik a beérkezőket
- A falon a fiatalokkal kapcsolatos tevékenységekből származó vidám jeleneteket ábrázoló fotók lógnak
- Az ülőhelyek úgy vannak elrendezve, hogy barátságos hatást keltsenek

Két általános szabály:

- **A tízperces szabály**: A csoportterem berendezését legalább tíz perccel az első fiatalok érkezése előtt be kell fejezni. Így marad idő a fiatalok üdvözlésére is. A fiataloknak egy barátságos helyiségbe kell belépniük. A háttérben szólhat zene, a falakon fotókolázsok lóghatnak stb. Az üdvözlőknek fiataloknak kell lenniük, nem felnőtteknek. Meg kell próbálniuk beszélgetést kezdeményezni a látogatókkal.
- **Figyelj a megfelelő testkontaktusra**: az érintés kényes kérdés lehet, mivel nem tudhatod, hogyan reagál a másik. De mindenféle megfelelő érintés, például a kézfogás, rendben van. Vezetőként az istentisztelet előtt körbejárhatod a termet, és megpróbálhatod a lehető legtöbb fiatalt személyesen üdvözölni.

2. Az istentiszteletnek szüksége van egy szórakoztató elemre

Egyes fiatalok úgy gondolják, hogy az egyház, és így Isten is unalmas. Ezért a legjobb módja ennek az előítéletnek a lebontására, ha remek időtöltést biztosítunk nekik az egyházban. Olyan légkört kell teremtenünk, amely szórakoztató és örömet okoz.

3. Az istentiszteletnek szüksége van a fiatalok közreműködésére

A fiatalokat be kell vonni az istentiszteletbe és az egész ifjúsági munkába. Amikor programot tervezünk a fiatalok számára, mindig feltesszük magunknak a kérdést: „Ez olyasmi, amit a fiatalok is meg tudnának csinálni?” Például egy színdarab, egy videó, egy szórólap, zene stb.

A fiatalok számára egy lehetőség a gyülekezetünkbe való bekapcsolódásra az, ha csatlakoznak valamelyik számos munkatársi csapatunkhoz. Igyekszünk ezeket a csapatokat úgy kialakítani, hogy könnyen belépjenek az együttműködésbe. Nem használunk sablont arra, hogy megnézzük, hol tart lelkileg, mielőtt részt vehetne a munkában. Ha még nem keresztény, bízunk Istenben, hogy Ő fogja megismerni őt, miközben segít. Ha például a zenekari próba egy rövid áhítattal és imával kezdődik, többet fog megtudni Istenről, mintha csak eljönne egy istentiszteletre, majd hazamenne. Nem a tökéletes fiatalokról van szó, hanem arról, hogy minden fiatalnak legyen lehetősége részt venni, ha akarja.

4. Az istentiszteletnek érthető üzenetre van szüksége

Mivel az istentiszteletre keresztények és nem keresztények egyaránt eljönnek, fontos olyan lelki ösztönzést adni, amely mindkettőjüket kihívás elé állítja. Isten Igéje igaz, és ezért mindenki számára releváns. Így beszélhetünk a fiatalok szükségleteiről, miközben a Bibliát használjuk forrásként.

A látogatók folyamatosan figyelik és értékelik a prédikátort, és azt kérdezik maguktól:

1. Bízhatok benned?
2. Számítok neked?
3. Tudod, miről beszélsz?

Adj kreatív címet az üzenetednek:

A kérdés az: „Miért kellene hallgatnom rád?” Egy kreatív cím felkeltheti az érdeklődést, és azonnali figyelmet biztosíthat számodra.

Szeretem a „Hogyan…” típusú címeket, mert automatikusan ígéretet tesznek arra, hogy érdekesek lesznek, hiszen azt sugallják, hogy tanulhatok belőlük valamit az életre.

Példák:

1. Hogyan legyünk vonzóak anélkül, hogy jól néznénk ki (Gal 5 – A Lélek gyümölcse)
2. Hogyan találj szerelmet, ha undorítóan érzed magad
3. Hogyan végezzen szívműtétet magán (kemény szív)

Szánj időt arra, hogy prédikációid címei kreatívak, érdekesek és vonzóak legyenek.

Én mindig konkrét témákat választok. Például azt kérdezem magamtól: „Mit mond a Biblia a barátságról?” Ugyanezt teszem olyan témákkal is, mint a kísértés, a család, a szex, a csoportnyomás, a káromkodás és így tovább.

Találj ki egy olyan bevezetőt, amely felkelti az érdeklődést:
A jó bevezető a legfontosabb ahhoz, hogy már az elején magaddal ragadd a fiatalokat, és megnyerd őket az üzenetednek.

Ilyen bevezető lehet egy történet, egy élmény, egy aktuális hír vagy egy vicc.

Egyszerűsítsd az üzenetedet:
Egyszerű nyelven beszélj, használj történeteket, emlékezetes képeket és hasonlatokat. Ne próbáld lenyűgözni a fiatalokat a tudásoddal, és ne tarts nekik előadást. Arra is ügyelned kell, hogy ne zsúfolj túl sok tudást egy-egy előadásba. A fiatalok a legtöbbet, amit mondasz, hamar elfelejtik. Ezért egyszerűsítsd le üzeneteidet egy kulcsüzenetre.

Használj érthető bibliai szakaszokat:
Használj érthető fordítást, mert ha a fiatalok nem értik a fordítás nyelvét, elveszítik az érdeklődésüket.

A bibliai szöveget vagy a verseket, amelyeket használsz, kivetítheted az elülső falra, hogy a fiatalok is követni tudják.

Adj a fiataloknak egy rövid írásos összefoglalót, hogy követni tudjanak téged:
Oszd ki a fiataloknak egy papírt a prédikációd legfontosabb mondanivalóival és egy kitöltendő hiányos szöveggel, hogy bele tudjanak élni az üzenetbe. Ezt a papírt hazavihetik, és így nagyobb eséllyel fogják majd újra felidézni a prédikációt.

A könyv 121. oldalán található egy példa.

Biztosíts gyakorlati segítséget:
A prédikáció végén gyakorlati útmutatásokat kell kapniuk arról, hogy mit kell most tenniük, és hogyan tehetik meg. Ahhoz, hogy a prédikáció megvalósulhasson, meg kell mutatni a fiataloknak a teendő lépéseket. Ezeknek a lépéseknek a kidolgozása általában a prédikáció összeállításának legnehezebb része.

Szánj időt a felkészülésre:
Ha a fenti ötleteket szeretnéd beépíteni, akkor szánj időt a felkészülésre, mert ez pozitív hatással lesz az eredményre. Jó felkészülés nélkül hiányozni fog a mélység és az egyértelműség.

Program az istentiszteletre járó fiatalok számára: a Saddleback-modell:

1. **A zenekar kezdi**: A zenekar az elején eljátszik egy dalt, hogy mindenki összeszedhesse a gondolatait.
2. **Üdvözlés egy vicces bevezetővel**: Az üdvözlést leginkább egy fiatalnak kellene elvégeznie. A bevezető lehet egy vicces játék is, amelyben mindenkinek részt kell vennie, vagy csak egyesek jönnek előre.
3. **Bevezető**: Ha alkalmas, bemutatunk egy rövid részletet egy filmből vagy tévéműsorból, és megpróbáljuk ezt később beépíteni a témánkba.
4. **Színjáték**: A színjátszócsoport előadhat egy rövid jelenetet, amely továbbvezet a témához. A prédikátor hivatkozhat a jelenetre.
5. **Dicsőítés**: Ezután egy hosszabb dicsőítési rész következik. A nem keresztények valószínűleg nem énekelnek együtt, de nagyon figyelmesen figyelik a többieket, és hallgatják a dalok szövegét. A látogatóknak szóló ifjúsági istentiszteleteken a dalokat egy jó zenekarnak kell előadnia, hogy ne legyenek kínosak. A dicsőítő énekek nem elengedhetetlenek egy olyan istentisztelethez, amely még gyerekcipőben jár.
6. **Fiatalok tapasztalatai**: Szinte minden alkalommal valamelyik fiatal elmesél valamit az életéből, amit Istennel együtt éltek át. Bátorító újra és újra hallani, hogyan munkálkodik Isten a fiatalok életében.

A gyülekezet fiataljainak gondozása (közösség)

Míg az istentisztelet célja, hogy minél több fiatalt vonzzon és szólítson meg, addig a kis csoportok célja a gyülekezeti fiatalok lelki növekedésének elősegítése.

Ha azt akarjuk, hogy az ifjúsági munka növekedjen, gondoskodnunk kell a gyülekezet fiataljairól. Ez azt is jelenti, hogy segítünk nekik a hitükben növekedni. A fiatalok úgy növekednek, hogy bizalmi kapcsolatot ápolnak az egyik ifjúsági munkatársukkal.

A közösség több, mint pusztán együtt lenni és beszélgetni. A közösség magában foglalja a megosztást (1Jn 1,7), az úrvacsorát (ApCsel 2,42), a közös imádságot, a tanítást és a mély kapcsolatot más hívőkkel (Gal 2,9). Ez leginkább a kis csoportokban valósulhat meg, ahol kialakul a tartozás érzése. Egy nagy csoportban a fiatalok könnyen elrejtőzhetnek, de egy kis csoportban ez nem lehetséges.

Egy ifjúsági vezető nem tud minden fiatalról gondoskodni. Ha azonban a fiatalok kis csoportokban vannak, a kis csoportok vezetői gondoskodhatnak róluk és kísérhetik őket. Így a fiatalok azt az érzést

is megkapják, hogy fontosak.

Míg az istentiszteleteken csak az evangéliumot oszthatjuk meg, a kis csoportokban az életünket is megoszthatjuk. Az élet megosztása a kis csoportvezetők egyik fő feladata. A kis csoportban ismerik egymást, tudnak a többiek félelmeiről, erősségeiről és gyengeségeiről. A kis csoportban megteremtődik egy bizalmi légkör, amelyben a fiatalok elmondhatják a véleményüket, és nem érzik magukat gátlás alatt.

A kis csoportok lehetővé teszik a hit személyes alkalmazását. A fiatalok ugyan sok prédikációt hallgatnak, de gyakran nem tudják megvalósítani az üzenetet, amíg azt a kis csoportokban nem mélyítik el és nem vitatják meg. A kis csoportban ez személyessé válik.

Azáltal, hogy a kis csoportban megnyílnak egymásnak, és megosztják egymással sikereiket, nehézségeiket és kérdéseiket, mindenki nagyobb felelősséget vállalhat az életéért. A következő kis csoporttalálkozón megbeszélik, milyen tapasztalatokat szereztek.

Értékek a kis csoportban:
Fontos, hogy**a kis csoport**vezetője tisztában legyen azzal, milyen értékek érvényesek a csoportjában. Így tud a csoport növekedni, és mindenki számára ugyanazok a szabályok érvényesek. A rögzített értékek lehetővé teszik, hogy tudatosítsuk magunkban, mit szeretnénk és mit nem szeretnénk a kis csoportban.

Példák:

1. **Őszinteség**: Minden vezetőnek őszintén és láthatóan Krisztussal kell élnie. Őszintének kell lenniük, így a résztvevők is őszinték lesznek.
2. **Megbízhatóság**: A kis csoportokban meg kell bízni egymásban. Amit a kis csoportban elmondanak, annak a csoporton belül kell maradnia.
3. **Bizalom az üzenetben**: A résztvevőknek jogukban kell állnia, hogy bármit megkérdezzenek, ami foglalkoztatja őket. Nincs buta vagy rossz kérdés.
4. **Mások iránti szeretet**: Ez azt jelenti, hogy elfogadjuk egymást olyannak, amilyenek vagyunk, tiszteljük egymást, hagyjuk, hogy a másik befejezze a mondandóját, és nem beszélünk negatívan másokról. Senki sem érezheti magát kirekesztettnek vagy alacsonyabb rendűnek.

Könnyítsd meg a csoportvezetők feladatát! Időjüket a kapcsolatok építésére kell fordíthassák, nem pedig az előkészítésre. Ezért neked kell előkészítened számukra a kiscsoportos anyagot, és olyan kérdéseket adnod nekik, amelyeket a csoportban megvitathatnak.

Általános kérdésekkel kell kezdeni, hogy a csoport felmelegedhessen, majd át kell térni a konkrétabb kérdésekre. A végén mindig a gyakorlati alkalmazásnak kell a középpontban állnia. Próbálj meg több kérdést adni a kiscsoport-vezetőknek, mint amennyire szükségük van, így lesz választási lehetőségük.

Képezd ki a kiscsoport-vezetőket néhány alapvető készségre, de ne terheld őket elméletekkel. Adj nekik néhány alapgondolatot, és hagyd, hogy személyes tapasztalatokból tanuljanak.

Adhatsz nekik néhány alapszabályt is, amelyeket rendszeresen emlékeztetned kell rájuk. Minden vezetői találkozón szánhatsz öt percet egy-egy szabályra.

Példák:

1. Ne félj a csendtől
2. Mutassd meg, hogy minden egyes személy véleménye fontos
3. Ne gondold, hogy mindenre meg kell lennie a helyes válasznak
4. Tartsd a csoportot a témánál
5. Ne válts túl gyorsan új kérdésre. Kérdezd meg: „Szeretne még valaki hozzászólni?” A párbeszéd a legfontosabb, nem a kérdések megválaszolása
6. Ne próbáld irányítani a beszélgetést
7. Kérd Istent, hogy adjon neked az Ő szemét és fülét

Ha te vagy a kiscsoport-vezetők kapcsolattartója, akkor a legtöbb időt velük kell töltened. Minden perc, amit a vezetőkbe fektetsz, megsokszorozódik a fiatalokkal töltött percekké. Ahogy a kiscsoport-vezetők fejlődnek, egyre jobban fogják gondozni a fiataljaikat.

Az „aktív” fiatalok képzése

A fiatalok sok mindent megtanulnak a Bibliáról, a keresztény dogmákról és a teológiáról, ha egy gyülekezetben nőnek fel. De meg kell tanulniuk azt is, hogyan éljék meg valóban a hitüket, és hogyan fejlődjenek szellemileg. Ellenkező esetben a keresztény hitről szerzett ismereteik csak felszínesek maradnak. Sokan ugyan részt vesznek számos gyülekezeti rendezvényen, de nem mélyítik el kapcsolatukat Jézussal.

A keresztények lelki növekedésének elősegítése nehéz feladat. A sokféle módszer mellett figyelembe kell venni a fiatalok egyedi fejlődési mintáit is. A fiatalok nagyon eltérően reagálnak a lelki ösztönzésre, ezért nem lehet olyan egységes tanítványképző programot kidolgozni, amely mindenkinek egyformán megfelelne.

A tanítványság alapszabálya vagy meghatározása a következő: „Segíteni a fiataloknak abban, hogy egyre inkább Jézusra hasonlítsanak.”

Amíg a növekedés láthatóvá válik, az egyiknél hat hónap, másoknál pedig hat év is eltelhet. Ezért a megközelítésünknek mindig személyesnek kell lennie, és magában kell foglalnia a velük való kapcsolatot.

Jézusnál a következőket látjuk: tanította a tanítványait (tanítás) és velük élt (kapcsolat). De a tanítás és a kapcsolat mellett még valamit tett: szisztematikusan felkészítette a tanítványait a távollétére. Ha csak a tanításra és a kapcsolatra támaszkodunk, akkor a fiatalokat függőségre neveljük, ahelyett, hogy felruháznánk őket a lelki függetlenséghez és önállósághoz szükséges képességekkel. A fiataloknak lelki szokásokat kell elsajátítaniuk, hogy ne legyenek függők a vezetőtől.

Így valósul meg a tanítványság a következő arányban:

1/3 tanítás és képzés
1/3 önálló lelki szokások
1/3 kapcsolat

Lelki szokások kialakítása:
Ha azt akarjuk, hogy a fiatalok egész életükben megőrizzék hitüket, akkor ki kell alakítaniuk a lelki növekedéshez szükséges állandó szokásokat. Így a lelki szokások még nehéz időkben is megőrzik a fiatalok hitét.

A szokások gyakorlása leginkább a kis csoportokban történik, ahol a fiatalok jól érzik magukat, és ahol a csoportvezetők jobban bátoríthatják őket, valamint eszközöket adhatnak a fejlődésükhöz.

Most pedig meg kell határoznunk azokat a szokásokat is, amelyeket gyakorolni szeretnénk. A Saddleback Church-ben a következő hat szokást határozták meg:

1. Rendszeresen időt tölteni Istennel, imádkozni és a Bibliát olvasni
2. Felelősségteljes kapcsolatot ápolni más keresztényekkel
3. Csatlakozni a „Krisztus testéhez”, azaz a gyülekezethez, mint egészhez
4. Megérteni az adakozás és a tized fizetésének elveit
5. A Biblia kulcsfontosságú verseit megtanulni
6. Saját kezdeményezésből olvasni a Bibliát

Számunkra felmerül a kérdés: „Mely szokások fontosak az egész életen át tartó lelki növekedéshez?”. Minden ifjúsági munkának magának kell megválaszolnia ezt a kérdést, és meg kell határoznia azokat a

szokásokat, amelyeket az ifjúsági munkájában át akar adni.

Ezután felmerül a következő kérdés: „Milyen segédeszközök segíthetnek a fiataljaimnak ezeknek a képességeknek a fejlesztésében?” Nem várhatjuk el a fiataloktól, hogy olvassák a Bibliát, ha nem mutatjuk meg nekik, hogyan kell. Az olyan segédeszközöket, mint például a Bibliaolvasási terv, meg lehet vásárolni, vagy akár a fiatalok számára maguk is megtervezhetjük. Ha a fiataloknak valami saját készítésűt adunk a kezükbe, azt ajándéknak tekintik, és érzékelik a mögötte rejlő szívességet.

Továbbá folyamatosan bátorítani kell a fiatalokat, hogy alakítsanak ki jó szokásokat. Ezt például havi levéllel vagy e-mailben tehetjük meg.

Mielőtt átadnánk a segédeszközöket a fiataloknak, a következőket kell szem előtt tartanunk:

1. Egyetlen fiatal sem akarja egyszerre az összes anyagot; különben túlterheltek lesznek.
2. A segédeszközök elkészítése és/vagy megvásárlása anyagi terhet jelent.

A könyvben a fenti hat szokás mindegyikéhez szerepel egy példa a gyakorlatba ültetésre.

A középiskolás korú fiatalok jelentette kihívás (szolgálat)

Sok fiatalnak örömöt jelent, ha valahol segíthet, és ezáltal felfedezheti tehetségét. Néha nehezebb meggyőzni a gyülekezet vezetését arról, hogy a tizenévesek is részt vehetnek a munkában, mint magukat a tizenéveseket motiválni erre.

A lelki fejlődés minden szakaszában lévő fiatalok képesek teljesíteni a szolgálat feladatát. Így nem kell minden szakaszt végigjárni, mielőtt valaki segíthetne. Fontos, hogy a fiatalokat bevonjuk a gyülekezeti életbe és a gyülekezeti munkába.

A fiatalok nem csupán az egyház jövője, hanem maguk is a jelenlegi egyház részei, pontosan úgy, mint minden más hívő. Bátorítanunk kell a fiatalokat, hogy már ma vegyenek részt a munkában, ahelyett, hogy megvárnánk, amíg felnőnek. A Bibliában sehol sem szerepel minimális életkor az Isten országában való szolgálatra.

El kell magyaráznunk a fiataloknak, hogy arra teremtettek, hogy bekapcsolódjanak. Erre számos bibliai hely utal (lásd a könyv 168. oldalát). Azt is hallaniuk kell, hogy Isten sok adománnyal ajándékozta meg őket. Leginkább akkor fedezik fel adományaikat, ha különböző feladatok kipróbálásába kezdenek.

Kínálhatunk olyan tanfolyamot is, amelynek keretében a fiatalok megismerhetik szenvedélyüket, adottságaikat és személyiségüket. Ez lehet egy adottságfelmérő teszt vagy a Willow Creek D.I.E.N.S.T. szemináriuma. Így segíthetünk nekik abban, hogy a gyülekezetben olyan helyet találjanak, amely megfelel nekik. Továbbra is gondoskodni kell a fiatalokról, és kísérni őket szolgálatukban. Amíg egy fiatal meg nem találja a számára megfelelő tevékenységet, addig talán több kísérletre is szükség lesz.

Vezetőcsapat:

A vezetői csapat tagjának lenni még nagyobb odaadást és megbízhatóságot igényel, mint a szolgálatban való részvétel. Nem mindenkinek van erre ideje, vagy felel meg a szükséges követelményeknek. Aki a vezetői csapat tagja, annak példaképként is kell fellépnie az ifjúsági munkában. Isten magas elvárásokat támaszt vezetőivel szemben. Az Efézus 4,1-ben Pál így ír: „Én, aki az Úrért vagyok börtönben, arra buzdítalak benneteket, hogy olyan életet éljetek, amely méltó ahhoz a hivatáshoz, amelyre elhívattatok.”

Jézus a tanítványainak olyan képet adott a vezetésről, amelynek a mi mércénknek is kell lennie. A Máté 20,25–28-ban azt mondja, hogy aki közöttünk nagy akar lenni, az legyen szolgáló. A vezető azért van, hogy másoknak szolgáljon, és ne azért, hogy hatalmát gyakorolja.

Ha embereket akarunk felvenni a vezetői csapatba, magas mércét kell felállítanunk, mert Istennek is magas elvárásai vannak (pl. 1 Timóteus 3). A vezetés nem mindenki számára való. Nagy jelentősége van annak, hogy valaki lelki vezető legyen. A magas elvárások biztosítják a stabil alapot. A szilárd alap pedig egészséges növekedést eredményez. A lehetséges elvárások a könyv 178. oldalán olvashatók.

Készíthetünk egy munkaszerződést is, amelyet azoknak a fiataloknak kell aláírniuk, akik részt akarnak venni az ifjúsági munkában, vagy akár a vezetői csapat tagjai szeretnének lenni. Egy ilyen szerződés a könyv 180. oldalán található.

Az eredményes ifjúsági rendezvények öt jellemzője

A jól működő programok

- nek az emberi kapcsolatokat kell előtérbe helyezniük
- új ötletekre van szükségük
- személyiségtől független erőre van szükségük
- szükségük van egy jól működő felügyeleti rendszerre, és
- egyértelműséget a céljukról és a potenciális célcsoportjukról

1. A kapcsolatokat kell előtérbe helyezni:

A pozitív kapcsolatok a kulcsai a fiatalokkal való munka fejlődésének. A kapcsolatok a leghatásosabbak. Lehetővé teszik, hogy valaki a kapcsolat miatt jöjjön el egy rendezvényre, nem pedig a rendezvény miatt.

Az ifjúsági munkának a fiatalokkal való együttműködésnek kell lennie, nem pedig programorientált rendezvénynek a fiatalok számára. A programok fontosak, de csak akkor, ha már kialakultak a kapcsolatok.

A fiataloknak szükségük van olyan felnőttekkel való kapcsolatokra is, akik érdeklődnek irántuk. Olyan emberekre van szükség, akik törődnek a fiatalokkal és időt fektetnek beléjük. Ők ezt nagyra fogják értékelni.

Ne találj ki tevékenységeket azért, hogy bevonjad a fiatalokat az életedbe; inkább építsd be őket a már meglévő tevékenységeidbe.

A felnőtteknek:

1. **Példaképként kell viselkedniük**: Amíg a fiatalokkal vagyunk, a felnőttek példaképek. A fiatalok látják és hallják, mit csinálnak és mondanak a felnőttek, és ezt megjegyzik. A felnőttek mindig példaképek, akár akarják, akár nem, akár jók, akár rosszak.
2. **Legyenek hitelesek**: A jó ifjúsági munkások egyik jellemzője az őszinteség, amikor a fiatalokkal vannak. Nem félnek megmutatni a gyengeségeiket, és elárulni, hogy érzik magukat. Így a fiatalok bátorságot nyernek ahhoz, hogy egy hiba után újra talpra álljanak és továbbmenjenek.
3. **Az elfogadás kifejezése**: A fiatalokat szeretni és elfogadni kell. Nem feltétlenül kell elfogadni azt, amit tesz, de őt, mint személyt, el kell fogadni.
4. **Segíteni a stressz levezetésében**: A diákok stresszesek! A teljesítménykényszer, a rossz jövőbeli kilátások, a versengés, a csoportnyomás és a szabadidős stressz mind olyan tényezők, amelyek stresszt váltanak ki. A fiataloknak képesnek kell lenniük a kikapcsolódásra. Ehhez olyan közösségre van szükség, ahol nem kell semmit sem tenniük.
5. **Lelki kihívás**: Ha kapcsolatot építünk ki a fiatalokkal, megkapjuk azt a jogot is, hogy meghallgassanak minket, amikor lelki dolgokról beszélünk. Ha már kialakítottunk egy kapcsolatot egy fiatalral, nyugodtan megkérdezhetjük tőle, milyen a kapcsolata Istennel.

2. Az eseményekhez új ötletekre van szükség:
Ha tudjuk, hová akarunk eljutni (az öt feladat teljesítése) és kit akarunk elérni (célcsoport), az új ötletek segítenek majd abban, hogy hatékonyabb programokat tervezzünk.

Számos könyv kínál ötleteket, amelyeket felhasználhatunk. Az új ötleteket az öt feladat szempontjából kell megvizsgálnunk.

3. A rendezvényeknek a résztvevőktől függetlenüliserőseknek kell lenniük:
A jó ifjúsági munka erőssége nem csupán a vezető személyén múlik. Ha a vezető távozik, az ifjúsági munka nem szabad, hogy elapadjon. Az ifjúsági munka csak annyira erős, amennyire a csapat.

Ahhoz, hogy jobb vezetők legyünk, a következőket kell tennünk:

- **Meg kell osztanunk a felelősséget**: A feladatok átruházása nem azt jelenti, hogy lepakoljuk a munkát, mert már nincs időnk rá, hanem azt, hogy másokat is bevonunk a munkába, és támogatjuk őket abban.
- **A távollétet be kell tervezni**: ha a vezető egy ideig távol van (pl. nyaralás miatt), kiderül, hogy az ifjúsági munka nélküle is működőképes-e. Az ifjúsági munkának a vezető nélkül is működnie kell.

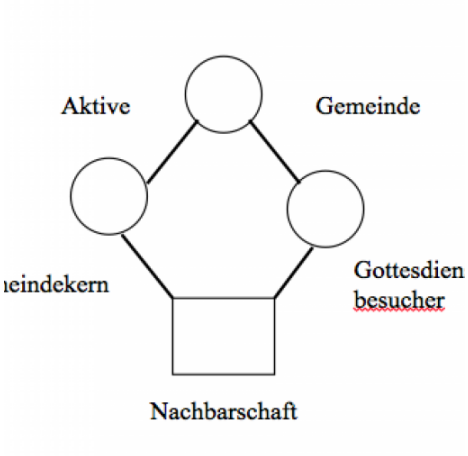
- **Gondoskodni az utódokról**: Egy vezetőnek el kell kezdenie újabb vezetőket bevonni és kiképezni. Csak így biztosíthatja, hogy az ifjúsági munka nélküle is folytatódjon.

4. A rendezvényekhez működőképes felügyeleti rendszerre van szükség
Minden fiatalnak kell, hogy legyen valaki, aki felügyeli. Távollétét valakinek észre kell vennie. Ha egy fiatal vagy egy munkatárs egyszer igazolatlanul hiányzik, a vezetőnek érdeklődnie kell, mi történt és hogy van. Nagy létszámú ifjúsági munkában a kiscsoport-vezetőknek törődniük kell a tagjaikkal.

5. A rendezvényeknek világosnak kell lenniük a küldetésüket és a célcsoportjukat illetően:
Egy jól működő ifjúsági munkában soha nem merülhet fel az a kérdés, hogy miért létezik ez a munka. Mind a küldetésnek, mind a**célcsoportnak**ismertnek kell lennie. A munkatársak az ifjúsági munka életereje, és tájékozottaknak kell lenniük, így fogják támogatni az ifjúsági munkát.

5. elem: A folyamat
Miután meghatároztuk a feladatot, a célcsoportot és az eseményeket, hasznos lehet az egész folyamatot szemléletesen ábrázolni. Ez például egy baseballpálya segítségével lehetséges, ahol az ember „bázisról” „bázisra” fut, amíg el nem éri a célt és pontot nem szerez.

A baseball-meccs fejlődési folyamatként való képi ábrázolása összekapcsolódik az odaadás öt körével. Ez bemutatja a potenciális célcsoport helyzetét lelki fejlődésükben.



A 204. oldalon egy részletesebb vázlat látható, amelyen a területet körülvevő 18 programajánlat szerepel.

Ha a fiatalok felismerik, hol tartanak a folyamatban, bátoríthatjuk őket, hogy tegyék meg a következő lépést, és vegyenek részt egy számukra személyre szabott rendezvényen, amely elősegíti fejlődésüket.

Ezt a „baseballpályát” körülvevő különböző rendezvények elrendezésével ábrázolhatjuk a lelki növekedés folyamatát. Ezt a folyamatot képi ábrázolásként kell bemutatni a fiataloknak.

A négy „bázisnál” mindegyikhez tartozik egy tanfolyam, amelyen a fiatalok részt vehetnek. Ezeket a tanfolyamokat a könyv 216. és 217. oldalán ismertetik.

A 205–213. oldalakon 18 különböző rendezvényt ismertetnek, amelyeket a Saddleback Church szervez.

A fejlődési folyamat nem garantálja, hogy minden résztvevőnél a terv szerint alakuljon a fejlődés. A rendezvényeken való puszta részvétel nem jelenti automatikusan a növekedést.

6. elem: Az értékek

A kulcsértékek meghatározása és közlése

Ha működőképes ifjúsági munkát akarsz felépíteni, sok időt kell töltened a vezetői csapatoddal, hogy megbeszéljétek, mely értékek fontosak számotokra. Az értékeket stratégiailag kell megtervezni és gondosan ki kell választani, hogy hatással legyenek az ifjúsági munkára.

A közös értékek összekötik az ifjúsági munkát; megmutatják, mi a fontos ebben az ifjúsági munkában, és mit kell megélni.

Az értékeket a munkatársak közösen alakítják ki, így mindenki magáénak érezheti őket.

Jó módszer, ha az értékekből szójátékot találunk ki, hogy könnyebben megjegyezzük őket.

Példa a Saddleback-Church-ből:

A „Relationships” (kapcsolatok) szó az értékeket jelképezi, mivel minden betűje egy-egy érték kezdőbetűje.

R eleváns kapcsolatok
E bátorítás
L nevetés és ünneplés
A fogadás
Át láthatóság
A fiatalok aktív bevonása
Külső orient**ációó**
Számbeli növekedés
Lelki növekedés
Otthonosság
Intimitás
P rofesszionalizmus
Stratégiai támogatás

A könyvben az értékeket még röviden, egyenként is ismertetik (225–229. o.).

Miután kiválasztottuk és megfogalmaztuk az értékeket, gondoskodnunk kell arról, hogy azok az ifjúsági munkában is ismertté váljanak, hogy megvalósulhassanak.

A vezetőnek példát kell mutatnia, és így példaképnek kell lennie. Minden érték példával alátámasztható.

Ahhoz, hogy ellenőrizni tudjuk az értékeket, és megbizonyosodhassunk arról, hogy valóban hatást gyakorolnak-e, kérdéseket kell feltennünk magunknak; például egy értékelő kérdőív segítségével. Minden értékhez megfogalmazhatunk néhány kérdést. Egy példát a könyv 236. oldalán találunk.

7. elem: A szülők

Együttműködés a szülőkkel a családbarát ifjúsági munka érdekében

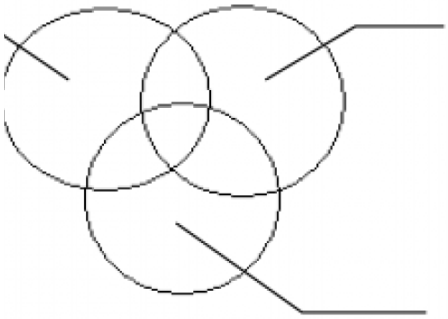
Az ifjúsági munka hatékonyabb, ha bevonja a családokat. A családok hatalmas befolyással bírnak a fiatalokra. Ha hosszú távon szeretnénk gondoskodni a fiatalokról, akkor őszintén el kell határoznunk, hogy a családjaikról is gondoskodunk. Az ifjúsági és családsegítő munka kialakítása hosszú időt igényel.

Gyakran előfordul azonban, hogy sem a fiatalok, sem a szülők nem is kívánnak ilyen integrált, szülőket és tinédzsereket egyaránt bevonó ifjúsági munkát. Sok fiatal csak a korosztályok szerint felosztott ifjúsági munkát ismer.

A családbarát ifjúsági munka több, egymásra épülő lépésen alapul, amelyek a családra való összpontosításhoz vezetnek. Ezek a lépések a kevés időt igénylőtől az időigényesig terjednek.

1. Csapatmunka-szemlélet kialakítása:
Első feltétel, hogy az ifjúsági vezetők felismerjék: a szülők nem az ellenségeik.

Három fő tényező hat együttesen arra, hogy segítse a fiatalok fejlődését:



Isten elvárja a szülőktől, hogy vállalják a fő felelősséget gyermekeik lelki érettségéért. Az ifjúsági munkás csak ebben segíthet, de nem vállalhatja át a fő felelősséget. Természetesen az ifjúsági munkás felelőssége nagyobb lesz, ha egy fiatal egy egyháztól távol álló családból származik.

Az ifjúsági munkás feladata tehát az, hogy megismerje a fiatalok szüleit, és ápolja a velük való kapcsolatot. Időt kell szánnia rájuk. Tanulhat tőlük, és megkérdezheti őket félelmeikről is. A gyermekek szüleiktől való egyre növekvő függetlensége sok szülőt nyugtalanít.

Az ifjúsági munkásnak tiszteletben kell tartania a családok prioritásait is. Gyakran a szülők döntik el, hogy a gyermekeik hetente hány este vehetnek részt rendezvényeken, és mikor kell hazaérniük.

Ha az ifjúsági munkás azt szeretné, hogy a szülők támogassák az ifjúsági munkát, akkor az ő értékeik és szabályaik szószólójának is kell lennie.

2. Tartsd fenn a kommunikációt:
Ha szülőket akarsz bevonni a csapatodba, kommunikálnod kell. A szülők szívesen kapnak előzetes tájékoztatást a rendezvényekről. A rendezvénynaptár mellett küldj a szülőknek egy tájékoztató levelet (havonta, negyedévente vagy félévente), hogy tisztában legyenek a folyamatokkal. Egy ilyen levél példája a könyv 247. oldalán található.

Általános szabály, hogy minél hamarabb értesülnek a szülők egy rendezvény dátumáról, céljáról és költségeiről, annál jobb.

Használd ki minden alkalmat, hogy a szülőknek elragadtatva beszélj a gyermekeikről. Mondd el nekik, mit értékelsz leginkább a gyermekükben.

Az egyik módja annak, hogy a szülőket a csapatodban tartsd, az, ha magadat és a munkádat professzionális módon mutatod be. Így megmutatod, hogy olyan ember vagy, aki tudja, mit csinál. A professzionalizmushoz az is hozzátartozik, hogy a szülők jelenlétében megfelelően viselkedj.

3. Segédanyagok keresése a családok számára:
A családbarát ifjúsági munka kiépítésének egyik módja az, ha segédanyagokat – például könyveket, magazinokat és videókat – biztosítasz a nevelési témákról. Ezzel az elkötelezettségeddel kifejezed a család iránti érdeklődésedet.

Mivel azonban az ifjúsági vezető nem mindig támaszkodhat saját nevelési tapasztalataira, elősegítheti a szülők közötti kapcsolatteremtést, hogy egymás tapasztalataiból meríthessenek. Készíthetsz egy listát arról, hogy ki tud mit mondani egy-egy témáról. Így az érintetteket azokhoz a szülőkhöz irányíthatod, akiknek már van tapasztalatuk az adott területen.

4. A tanulás megkönnyítése a családok számára:
A családbarát ifjúsági munka továbbképzési lehetőségeket kínál azoknak a szülőknek, akiknek kérdéseik vannak és szeretnének tanulni. Keress olyan érett szülőket, akik hajlandóak megosztani tapasztalataikat másokkal.

Ifjúsági munkatársként valószínűleg többet tudsz az ifjúsági kultúráról, mint a legtöbb szülő, és tájékoztathatod őket a legújabb trendekről.

A szülői találkozók arra is hasznosak lehetnek, hogy a szülők megoszthassák egymással a neveléssel kapcsolatos problémáikat és kérdéseiket. Még ha neked még nincs is saját tapasztalatod, megszervezheted a találkozót és levezényelheted a beszélgetést. Ezek a találkozók azt is megmutatják a szülőknek, hogy „normálisak”, hiszen más szülőknek is ugyanazok a problémáik vannak.

5. Vedd fel a szülőket a csapatodba:
A szülők felvétele a munkatársi csapatodba az egyik legbölcsebb lépés lehet, amit ifjúsági munkásként tehetsz. Ezek a szülők egyedülálló kommunikációs csatornát jelentenek a többi szülő felé, mivel belülről látják az ifjúsági munkát. Emellett példaképként is szolgálhatnak a fiatalok számára.

8. elem: A munkatársak
Találd meg azokat a munkatársakat, akiket a fiatalok megérdemelnek

A megfelelő munkatársak nélkül az ifjúsági munka soha nem működhet, viszont a kiváló munkatársakból bővelkedő ifjúsági munka mindig nagy potenciállal bír.

Három alapelv:

1. Meg tudod csinálni; csak egyedül nem tudod megcsinálni
2. Isten biztosítja a munkatársakat; neked csak meg kell találnod őket
3. A fiatalok olyan munkatársakat érdemelnek, akik szolgálnak, nem pedig olyanokat, akik csak irányítanak

Ez egy folyamatos körforgás: keresés, megtalálás, képzés, felépítés és ösztönzés. Minél több jó munkatársad van, annál több fiatal fog lelkileg növekedni, és így a résztvevők száma is növekedni fog.

Egyedül nem fog sikerülni!
Sok ifjúsági munka azért bukik meg, mert az ifjúsági vezetők megpróbálnak mindent egyedül csinálni. A munkatársak támogatásának bibliai elve a 2. Mózes 18,17–23-ban található. A jó tanár–diák arány 5:1. A munkatársak nélküli fiatalok olyanok, mint a pásztor nélküli juhok.

Öt lépéses terv a munkatársak megtalálásához:

1. **Gondolkodj el a vezetésről alkotott elképzeléseden**: Ne az a hozzáállásod legyen, hogy: „Mindenképpen szükségem van valakire, aki kitölti ezt az űrt.” Ebből nem fog gyümölcsöző munka születni. Inkább az a hozzáállásod legyen, hogy: „Szükségünk van munkatársakra, hogy virágozhassunk.” Arról van szó, hogy támogassuk a fiatalokat, és felfedezzük az adottságaikat.
2. **Törj le a meglévő sztereotípiákat**: Ha azt kérdezzük, milyennek kell lennie egy ifjúsági munkatársnak, rengeteg tulajdonságot sorolhatunk fel, de alig van olyan, aki mindet teljesíti. Két tulajdonság azonban valóban rendkívül fontos: az Isten iránti szeretet és a fiatalok iránti elkötelezettség. Ha ez a két tulajdonság megvan, a legkülönbözőbb emberek is bekapcsolódhatnak a munkába.
3. **Egyszerűsítsd a feladatköröket**: Nem minden munkatárs tud mindent csinálni, és nem is akar mindent csinálni. Így az ifjúsági munkának különböző feladatokkal rendelkező csapatokból kell állnia, ahol az egyes munkatársak kiválaszthatják a számukra leginkább megfelelő területet. Például létrehozhatunk egy bátorító, egy anyagellátó vagy egy imacsapatot, amelyekbe éppen

az idősebbek is bevonhatók. A gyakorlati csapat pedig olyan emberekből áll, akik közvetlenül a fiatalokkal dolgoznak és gondoskodnak róluk. A gyakorlati csapat különböző csoportokból áll. Szükség van tehát olyan csapatokra, amelyek a rendezvények szervezésével foglalkoznak, és olyanokra, amelyek magukról a fiatalokról gondoskodnak.

4. **Soha ne hagyd abba a potenciális munkatársak keresését:** ebben a munkatársak maguk is segíthetnek. Nyitott szemmel kell járni, hogy felfedezzünk egy potenciális munkatársat. Munkatársak lehetnek fiatalok, fiatal felnőttek, sőt idősek is. Mindenkinek van megfelelő feladata. Maguk a fiatalok is megszólíthatják az idősebbeket, és bátoríthatják őket, hogy vegyenek részt az ifjúsági munkában. A szülőket is érdemes munkatársként figyelembe venni. Hatékony módszer a tizenévesek megtartására az ifjúsági munkában, ha felelősséget ruházunk rájuk az ifjúsági munka keretein belül.
5. **Hívd meg az embereket a csapatodba**: ha embereket hívsz meg, hogy csatlakozzanak a csapatodhoz, akkor a lehető legpontosabban és lelkesen mutasd be nekik a céljaidat és az álmaidat. A munkatársakat nem egyszerűen kell toborozni vagy felvenni, hanem meg kell hívni őket. Ehhez az is hozzátartozik, hogy bevezesd őket a munkába, és megadj nekik mindent, amire szükségük van ahhoz, hogy el tudják látni a feladataikat. Hálaként évente egyszer szervezhetsz egy munkatársi ünnepséget. Ennek célja, hogy megköszönd a munkatársaknak a támogatásukat, valamint hogy minden munkatárs találkozhasson egymással, és újabb kapcsolatok alakulhassanak ki.

Hogyan segítsünk a leendő munkatársaknak abban, hogy vezetőkké váljanak

- A gyülekezetben mindenkit potenciális vezetőnek kell tekinteni, de mégis szigorú kritériumokkal kell rendelkezni, amelyek alapján aztán valóban kiválasztjuk a vezetőket. Döntő fontosságú, hogy kit választunk vezetőnek, és kit nem. Ha a nem megfelelő munkatársakat nevezzük ki vezetőnek, az problémákat okozhat.

A Saddleback Church-ben van egy tízlépéses folyamat, amelyen minden potenciális munkatársnak át kell esnie, mielőtt hivatalosan csatlakozhatna a csapathoz. Ezáltal feltárhatók az illető erősségei, gyengeségei, motivációi és hozzáállása. Ez segít az elkötelezett munkatársak kialakításában és a munka állandóságának biztosításában is.

Itt érdemes megjegyezni, hogy a Saddleback olyan nagyságú gyülekezet, ahol a legtöbb gyülekezeti tagot nem ismerik. Ráadásul itt nem csak fiatalok, hanem idősebb emberek is szóba jöhetnek.

A tízlépéses folyamat:

1. **Érdeklődés**: A leendő munkatársnak érdeklődést kell mutatnia az ifjúsági munka iránt.
2. **Első kapcsolatfelvétel**: Amikor az emberek megszólítanak minket, vagy mi őket, elmagyarázzuk nekik céljainkat és elvárásainkat, valamint azokat a lépéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ifjúsági munkatárssá válhassanak.
3. **Az ifjúsági munka csomagja**: Ez a könyv F. mellékletében található. Tartalmaz egy üdvözlőlevelet, követelményeket, az ifjúsági munka feladatmeghatározását és értékeit, egy munkaköri leírást, a felvételi eljárást és egy jelentkezési lapot.
4. **Rendezvényen való részvétel**: A jelentkezőnek képet kell kapnia a jövőbeli tevékenységről.
5. **A jelentkezés**: Ha az illető érdeklődik, ki kell töltenie egy jelentkezési lapot, hogy több információt kapjunk róla. Ha az illető bizonyos okok miatt nem jöhet szóba, ezt közölnünk kell vele. Bár nem könnyű közölni valakivel, hogy nem alkalmas a feladatra, ez mégis jobb, mintha felvennénk, és később problémák adódnának az ifjúsági munkában. A 284. oldalon néhány „figyelmeztető jel” is szerepel, amelyekre érdemes odafigyelni.
6. **Beszélgetés az ifjúsági lelkésszel**: Ekkor az ifjúsági lelkész már jó benyomást szerzett erről a személyről, és sor kerülhet egy beszélgetésre, ahol fel lehet tenni a még nyitott kérdéseket. Ekkor kerül megvitatásra a kötelezettségvállalási nyilatkozat is (lásd a könyv G. mellékletét).

7. **Imaidő**: Most mindkét félnek ismét legyen ideje imádkozni az ügyön.
8. **A kötelezettségvállalási nyilatkozat**: A kötelezettségvállalási nyilatkozat az egyik legjobb eszköz, amelyet Doug Fields ifjúsági munkájában alkalmaz. Ezzel a vezetőnek joga van szembesíteni a munkatársat, ha az nem tartja be a kötelezettségvállalásait.
9. **A szolgálat megkezdése**: Most a munkatársnak el kell kezdenie azt a tevékenységet, amely valószínűleg a leginkább megfelel neki.
10. **A 30 napos ellenőrzés és/vagy az értékelő megbeszélés**: Néhány hét múlva ismét beszélgetésre kerül sor, hogy megvitassák az esetleges nehézségeket. Az új munkatársaknak intenzív támogatásra van szükségük. Hallaniuk kell, hogy jó munkát végeznek, és esetleg szükségük van néhány tippre. A kezdeti időszak után is előfordulhat, hogy a vezető megállapítja, hogy az illető nem alkalmas az ifjúsági munkára, vagy nem a megfelelő feladatot látja el; ilyenkor cselekednie kell.

Amikor új emberek csatlakoznak a csapathoz, tovább kell fejlődniük. A vezető feladata, hogy irányítsa és motiválja őket.

Néhány tipp:
- Teremts értelmes felelősségi köröket: A vezetőnek tudnia kell, hol tudja bevetni az új munkatársakat, milyen területek vannak az ifjúsági munkájában. A munkatársak értelmes feladatot és célt akarnak. A 288–289. oldalon néhány tipp is található a felnőtt munkatársak számára, hogy hogyan tudnak bekapcsolódni az ifjúsági munkába.

- Közöld az elvárásaidat:A munkatársaid nem tudnak gondolatot olvasni. Ha te vagy az ifjúsági munka felelős vezetője, tájékoztatnod kell őket az elvárásaidról, és értesítened kell őket, ha valami változik. A munkatársak nem szívesen vállalnak felelősséget olyasmiért, amiről nem tudtak. Az elvárásokat folyamatosan közölni kell, és azoknak írásban is rendelkezésre kell állniuk.

- Légy bőkezű a dicsérettel: Minden munkatárs értékelni fogja a dicséretet, és az tovább fogja motiválni. Az elismerés nem feltétlenül a látványos teljesítményekre kell korlátozódnia. Nagy haszna van annak, ha az embereket a teljesen hétköznapi és szokványos cselekedeteikért dicsérjük. Dicséreted legyen konkrét. A dicséretnek nem csak az ifjúsági lelkésztől kell származnia, hanem külső forrásokból is, például a gyülekezet vezetésétől vagy a gyülekezet tagjaitól.

- A régóta szolgáló munkatársakmotiválása: Ittazokról az emberekről van szó, akik már két éve dolgoznak az ifjúsági munkában. A kérdés a következő: „Hogyan tudjuk őt még két évre megtartani?” A következő lehetőségek állnak rendelkezésre:

a) Bízz rájuk több felelősséget: Már sok tapasztalatot szerzett, és több felelősséget tud vállalni. Talán itt az ideje egy új kihívásnak is, hogy más feladatot vállaljon.

b) Vonjuk beőket a fontos döntésekbe: Használjuk ki a tapasztalataikat. Talán közeledik egy fontos döntés, amelybe bevonhatjuk az ilyen munkatársakat.

c) Bízz rájuk egy csapat vezetését: aki már két éve egy területen dolgozik, talán maga is átveheti annak vezetését. Ahelyett, hogy az ifjúsági vezető lenne mindenért felelős, átadhatja az egyes területek vezetését tapasztalt munkatársaknak.

d) Vidd magaddal őket: a tapasztalt munkatársakat elviheted egy továbbképzésre, hogy ők maguk is profitálhassanak belőle.

e) Búcsúzz el tőlük dicsérettel és elismeréssel: Ha egy munkatárs abbahagyja a tevékenységét, mert valami megváltozik az életében, mutasd meg neki, hogy értékeled és hálás vagy neki. Az elismerést nyilvánosan is kifejezni kell.

- Nyugodt hangulatú munkatársi találkozók: Havi rendszerességgel tarthatunk munkatársi találkozót, amelynek keretében motiváljuk a munkatársakat, és lehetőséget biztosítunk számukra,

hogy nyugodt légkörben találkozzanak egymással. A következőkre kell figyelni:

a) A napirendet tartsd pozitív hangvételűnek: ne adj a munkatársaknak túl sok alkalmat a panaszok kifejezésére ezen a találkozón, mert ez negatívan hat a többiekre is. Inkább kérdezd meg, mit tett Isten az ő területükön. Ez pozitív irányba tereli őket. A munkával kapcsolatos megbeszéléseket és döntéseket tartsd a minimumon. A munkatársi találkozó inkább istentisztelet, mint munkamegbeszélés. Egy lehetséges programot a könyv 297. oldalán találsz.

b) Hagyd, hogy ők vegyék át a kezdeményezést: hagyd, hogy a csapatok projektekben és rendezvényeken dolgozzanak, és ruházz rájuk felelősséget.

c) Hangsúlyozd, hogy a lelki bátorítás elsőbbséget élvez a továbbképzéssel szemben: Fontosabb a munkatársak lelki támogatása, mint a továbbképzésük. Bár a továbbképzés fontos, döntőbb, hogy eszmecserét folytathassanak és lelki bátorítást kapjanak. A motivált munkatársak jobb mentorok, oktatók és példaképek.

9. elem: A kitartás

Hogyan kezeljük a sürgető projekteket és az időszűkét

Egy ifjúsági vezető munkája soha nem ér véget! Mindig van még egy fiatal, akiről gondoskodni kell, még egy rendezvényt meg kell tervezni, még egy áhítatot elő kell készíteni stb. Ahhoz, hogy ebben „túléljük”, stratégiára van szükségünk. Egyes ifjúsági vezetők elszántan vágnak bele a munkába, de túl gyorsan kimerülnek. A fiataloknak olyan vezetőkre van szükségük, akik stabilak és kiegyensúlyozottak, és hosszú távon mellettük állnak.

Sajnálatos, de sokan a „túlterheltséget” egyfajta erénynek tekintik. Minden ifjúsági munkás elfoglalt lehet, de csak kevesen képesek egészséges egyensúlyt teremteni az ifjúsági munka követelményei, a személyes szükségletek és a családnak szentelt idő között. Csak a kiegyensúlyozott élet számít teljes életnek.

Meg kell tanulni olyan tempóban futni a versenyt, amelyet bírni tudunk. Ez gyakran inkább az érzelmi, mint a fizikai energiával kapcsolatos. Ha érzelmileg fáradtak vagyunk, akkor fizikailag és szellemileg is elfáradunk.

Hogyan védheted meg magad a kiégéstől

1. **Viselkedj a korodnak megfelelően**: attól függően, hogy hány éves vagy, másképp gondolkodsz, másképp viselkedsz, több vagy kevesebb energiád van stb. Vedd figyelembe a saját korodat, valamint a fiataljaid korát is. Ne alkalmazd a felnőttkori mércéidet egy 14 évesre. Ne várd el egy tinédzsertől ugyanazt a lelki érettséget, amivel te rendelkezel. A fiatalok a koruknak megfelelően cselekszenek, és nem annak megfelelően, amit te remélsz és elvársz.
2. **Nem tudsz mindenkinek megfelelni**: nehéz jó vezetőnek lenni és mindenkinek tetszeni. Vezetőként néha népszerűtlen döntéseket kell hoznod. A vezetőknek meg kell tanulniuk elfogadni ezt a valóságot, különben érzelmileg összeomlanak.
3. **Gyakorold a nemet mondást**: Tanulj meg jól érezni magad akkor is, ha csodálatos lehetőségek esetén nemet kell mondanod. Egyszerűen nem tudsz mindent megcsinálni. Ahhoz, hogy megvédd magad a kiégéstől, határokat kell szabnod.
   Egy tanács azoknak az ifjúsági vezetőknek, akik házasok és gyermekeik vannak: minden alkalommal, amikor igent mondasz a túlórára, egyúttal nemet mondasz a családodnak. Bár furcsa módon könnyebb csalódást okozni a családodnak, ez nem bölcsebb.

4. **A konfliktusokkal szembe kell nézni**: a konfliktusok érzelmileg nagyon lehúzhatnak minket, és meg kell tanulnunk kezelni őket. Ezek a vezetés és az emberekkel való munka részét képezik.
5. **Beszélj más ifjúsági vezetőkkel**: Fontos, hogy valakivel beszélj a nehézségeidről, hogy ne érezd magad egyedül, és ne gondold, hogy te vagy az egyetlen ifjúsági vezető a bolygón, aki olyan nehézségekkel küzd, mint a nem produktív pihenőidők, az együttműködésre nem hajlandó szülők vagy a hiányzó készségek.
6. **Megbízható barátságok az ifjúsági munkán kívül**: Egy ifjúsági vezető társadalmi kapcsolatai többnyire a munkatársak köréből származnak. Ugyanakkor üdítő érzés olyan emberekkel barátkozni, akik kedvelnek téged, de fogalmuk sincs a munkádról.
7. **Keress magadnak egy mentort**: Munkatársként folyamatosan adsz másoknak. Ez kimerítő, és ezt ki kell egyensúlyozni. Egy mentor értékes befizetéseket tehet az érzelmi számládra. A mentor olyan személy, aki komolyan vesz téged, megért, meghallgat és jó tanácsokkal lát el.
8. **Tarts ki egy szabadnapot**: Ha nincs minden héten egy napod, amikor nem dolgozol, akkor kiváló jelölt vagy a kiégéshez. Rájöttem, hogy a szabadnap kihagyása az egyik fő oka annak, hogy a ifjúsági vezetők feladják a munkájukat. Ne szervezz rövid találkozót, ne vállalj imádságot vagy beszélgetést senkinek. Mondj nemet. Kapcsold ki a telefonodat. Ha házas vagy, akkor ez a nap rendkívül fontos a családod számára. Használd ki a napot személyes, fizikai, családi és lelki pihenésre.
9. **Tartsd szabadon a szabadságodat**: jelöld be a naptáradba egy utazásra szánt időt, és már több hónappal előre tartsd szabadon azt az időt.
10. **Hagyd, hogy a családod is beleszóljon**: Ha házas vagy, bölcs dolog, ha a párodat is bevonod a naptártervezésbe. Például nem szeretnék olyan napra rendezvényt tervezni, amikor az egyik gyermekemnek fontos előadása vagy mérkőzése van.
11. **Munkaköri leírás és munkamegbeszélés**: Ha nincs munkaköri leírásod, akkor írj magadnak egyet, és kérd meg a felettesedet, hogy erősítse meg, vagy szükség esetén módosítsa. Ha már van munkaköri leírásod, akkor kérj munkamegbeszélést. Tudnod kell, mit várnak tőled, és hogyan értékelnek. Mindenkinek vannak gyenge pontjai. Ha valaki rámutat az egyikre, az egy fejlődési lehetőség.
12. **Irányítsd az idődet – különben mások fogják megtenni**: Túl sok ifjúsági vezető engedi, hogy mások irányítsák az idejét. Ha lehetőséget adsz az embereknek, hogy kihasználják az idődet, akkor meg is fogják tenni. Neked kell rendelkezni az időddel, és célszerűen felhasználni azt. A vezetőknek kell eldönteniük, mi a fontos.
13. **Tartsd nyomon az idődet**: egy ifjúsági vezető nem a szokásos irodai munkaidőben dolgozik, és nem is mindig az irodában; rugalmas munkaidőre van szüksége. Mások gyakran egyáltalán nem látják, hogy mit is csinál valójában. Pontosan fel kell jegyeznie a ledolgozott óráit, arra az esetre, ha kérdések merülnének fel. Tájékoztasd a felettesedet a menetrendedről, hogy ne kelljen állandóan magyarázkodnod.

Határozd meg a szerepeidet:

Az első lépés ahhoz, hogy ésszerűbben gazdálkodj az időddel, az, hogy felismerd a különböző szerepeidet. Nekem hat fő szerepem van: Isten gyermeke, férj, apa, barát és rokon, tulajdonos és alkalmazott. Alkalmazotti szerepemet további öt alszerepre osztom: tanár, lelkész, adminisztrátor, fejlesztő, vezető.

Melyek a te al-szerepeid? Ha meghatároztad a szerepeidet, az idődet is azokhoz igazíthatod. Írd be a feladataidat egy ütemtervbe, így láthatod, mennyi időd marad még. Határozz meg minden felsorolt ponthoz egy reális időkeretet a végrehajtáshoz. A 388–390. oldalon hoz egy példát.

Ma minden feladatra kicsit több időt szánok, mint amennyire várhatóan szükségem lesz, hogy közben legyen egy kis lélegzetvételnyi szünetem.

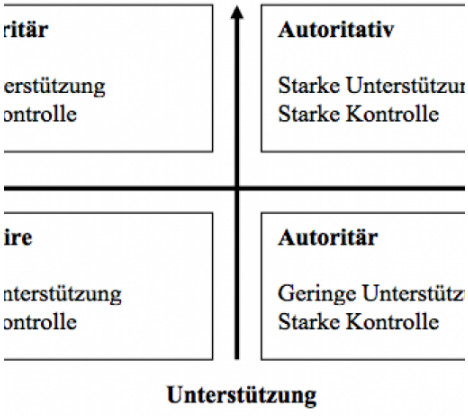
Egy órára van szükségem a heti tervezéshez, de ezzel sok időt spórolok.

Pozitív fegyelmezés

Egyes felnőtteknek nemcsak a fiatalok helytelen viselkedésével van gondjuk, hanem a viselkedésükkel általában. Vannak olyan fiatalok, akik valóban rosszul viselkednek. Nem szabad abbahagynunk, hogy a fiataloktól megfelelő viselkedést várjunk el, különben mindennek vége. Ifjúsági munkásként fegyelmi problémákkal kell megküzdeni.

A „fegyelem” szó negatív jelentéssel bír. Ugyanakkor a szó rokonságban áll a „tanítvány” szóval. Így a fegyelem és a tanítványság szorosan összefügg. Arról van szó, hogy megtanuljuk azokat az irányelveket és határokat, amelyek az élet sikeréhez szükségesek. A fegyelemnek két oldala van, amelyeket különbözőképpen lehet megnevezni: szeretet és határok; kegyelem és igazság; megerősítés és javítás; támogatás és következmények.

Egy modell négy nevelési stílust vesz alapul, amelyek a kontroll és a támogatás két oldalából erednek:



Egy tanulmány szerint a legsikeresebb és legkiegyensúlyozottabb fiatalok azok voltak, akiket tekintélyelvű szülők neveltek. Ezek a szülők nem tértek el a megállapított szabályoktól, hanem szeretettel és megértéssel, de következetesen betartatták azokat. A túlzott ellenőrzés vagy túlzott támogatás mellett felnövő fiataloknál voltak a legtöbb problémák.

A szeretet és a fegyelem, a támogatás és az ellenőrzés révén nevelünk tanítványokat. Ha a fegyelmet pozitív szemszögből nézzük, az ösztönözhet bennünket arra, hogy azt pozitív módon is felhasználjuk. Néhány ifjúsági munkás elmulasztja a fiatalok pozitív formálását, mert maguk is arra vágynak, hogy szeressék őket. Sokkal erősebb pozitív hatást gyakorolhatnának, ha négyszemközt találkoznának a fegyelmezetlen fiatalokkal, és beszélgetnének velük az életükről. Ez nem könnyű feladat, de arra vagyunk elhívva, hogy kövessük Jézust, és lelki vezetők legyünk.

Nincs növekedés fegyelem nélkül, és nincs célorientált ifjúsági munka a kegyelem és az igazság pillérei nélkül.

Hogyan egyensúlyozd ki a határaidat:

Hova húzod a határaidat, a kerítésedet? Ha a kerítés egy mérföldre van a háztól, vagy ha egy fiatalnak először meg kell ölnie valakit, mielőtt mi észrevennénk, akkor a határaink értelmetlenek. Ha viszont

két méterenként egy fegyveres őr áll, és szabályok hosszú listája van, akkor a határaink nyomasztóak.

Néhány alapelv, amely segíthet:

1. **Jó viselkedés**: Elvárnunk kell, hogy a fiatalok tisztelettel viselkedjenek önmagukkal és a munkatársakkal szemben.
2. **Egyszerű szabályok**: Gondosan válassz ki néhány egyértelmű szabályt, amelyek az értékeiden alapulnak, és használd őket a megfelelő viselkedés kialakítására, ami a fiataloknak a későbbi életükben is hasznára válik.
3. **A szabályokat pozitív módon közvetítsd, és magyarázd el azok értelmét**: Kevés dolog irritálóbb, mint az értelmetlen szabályok.
4. **Magyarázd el a megfelelő következményeket**: Nem fair olyan intézkedésekkel fegyelmezni a fiatalokat, amelyekről előzetesen nem tudtak. Előre magyarázd el a szabályokat, és mondd el nekik, milyen következményekkel jár azok megszegése.
   A 329–330. oldalon egy kirándulásra vonatkozó magatartási szabályokat tartalmazó szerződés látható.
5. **A különbség az idegesítő és a nem megfelelő között**: a tinédzserek néha idegesítenek, ez a felnőtté válásuk része. Nem minden viselkedés, ami zavar minket, feltétlenül fegyelmezést igényel, gyakran inkább megértést.
6. **Minimalizáld a figyelmeztetéseket**: Csökkentsd a figyelmeztetések számát. Az ismételt figyelmeztetések, amelyek hatalomra vágyakoznak, csak azt mutatják, hogy nincs hatalmad. Figyelmeztesd az érintetteket kétszer, majd kövesd ezt a kizárással. Ne hagyd, hogy egy tinédzser zavaró viselkedése elrontsa a többieknek az egész találkozót.
7. **Ne nevezd a fiatalokat negatív jelzőkkel**: Mindannyian ismerjük a szavak prófétai erejét. Szó szerint megteremtik azt a valóságot, amelyet leírnak. A fiatalok hajlamosak úgy viselkedni, ahogyan a nekik adott jelzők sugallják.
8. **A szabályokat következetesen, de harag nélkül érvényesítsd**: A szabályok harag nélküli érvényesítése valójában két elvet foglal magában: Először is, érvényesítsd a szabályokat. Értéktelenek, ha nem érvényesíted őket. Másodszor: düh nélkül. A legtöbb ember azért kezd el fegyelmezni, mert dühös. Ehelyett még mielőtt dühbe gurulnánk, cselekedjünk. Állítsd meg a problémát, mielőtt az őrjöngésig hajszolna.
9. **Ne állíts senkit nyilvánosan szégyenbe**: azt akarjuk, hogy a fiatalok hagyjanak fel a helytelen viselkedéssel, ne pedig a méltóságukkal. Egy kizárás nem fogja elriasztani a fiatalokat az ifjúsági munkától, de a megalázás igen.
10. **Négyszemközti beszélgetések**: Ha folyamatosan figyelemmel kíséred a problémákat okozó fiatalokat, az további egyensúlyt teremt a szabályok alkalmazásában. Légy következetes, amikor fegyelmezel egy fiatalt, és mutasd meg neki a szeretetedet és a megbocsátásodat egy későbbi beszélgetés során. Beszéld át a helyzetet, és magyarázd el, miért cselekedtél így. Mondd meg a fiatalnak, hogy kedveled őt, és hogy mostantól lezártnak tekinted az ügyet. Használd a beszélgetéseket megelőző intézkedésként is.
11. **Ne habozz bevonni a szülőket:** bár mi is bizalmi személyek vagyunk, vannak olyan dolgok, amelyekről a szülőknek is tudniuk kell, mivel végső soron ők viselik a felelősséget gyermekeikért. Ez lehet például kábítószer-fogyasztás vagy erőszakos magatartás esetén.

Változások kezdeményezése

Mivel mi, emberek, szokásaink rabjai vagyunk, a változás számunkra fárasztó és nehézkes. Új ötletek beépítése a munkádba bizonyára némi bizonytalanságot és kérdéseket vet fel. Néhány lépés segíthet a változás útján:

Az változás első lépései:

1. **Értékelje a változásra irányuló indítékait**: Mielőtt belevágna a folyamatba, tisztában kell lennie az indítékaival. Ha az indítékai önzőek, akkor azok helytelenek. Az ifjúsági munkában

nem a dicsőségről vagy az egója simogatásáról szabad szólnia. Fő motivációdnak Krisztus iránti engedelmességednek és a fiatalok iránti szeretetednek kell lennie.
2. **Imádkozz!**: A kezdetektől fogva tölts sok időt Istennel, és kérd meg Őt, mi az Ő akarata. Kérj tőle megértést és bölcsességet ahhoz, hogy tudd, hogyan kell eljárnod.
3. **Készíts egy „pro-kontra" listát**: Állíts össze egy listát az érvekről és ellenérvekről, hogy őszintén értékelhesd a tervezett változásokat.
4. **Kérd ki a felettesed véleményét**: Beszéld meg a listádat valakivel a gyülekezet vezetéséből. Lépj előre a kérdésekkel, és készülj fel érdemi válaszokkal. Ez a beszélgetés jó alkalom lehet arra, hogy támogatást kérj.
5. **Vonj be pozitív beállítottságú munkatársakat, szülőket és fiatalokat**: magyarázd el nekik a tervedet, és válaszolj a kérdéseikre. Ők lesznek az elsők, akik támogatni fognak.
6. **Vonj be negatívan álló munkatársakat, szülőket és fiatalokat is**: a negatívan beállítottságú emberek általában nem annyira makacsok, ha négyszemközt beszélsz velük, ahelyett, hogy csoportban tennéd. Gyakran ezek az emberek csak azt szeretnék, hogy meghallgassák őket; gyakran egyszerűen csak bizonytalanok, és több időre és szeretetre van szükségük, mint másoknak.
7. **Beszélj „kísérletekről":** ezáltal a változás kevésbé tűnik „kockázatosnak" – hiszen ha nem jönne össze, az is csak egy kísérlet.
8. **Az emberek sértve fogják érezni magukat**: a legtöbb ember nem szereti a változást, és azt mondja: „Mi mindig is így csináltuk." Gyakran nem maguk a változások jelentik a nehézséget, hanem az érintettek motiválása. A változás megköveteli az emberektől, hogy kilépjenek a kényelmi zónájukból, és új viselkedésmintákat alakítsanak ki.
9. **Okos időzítés**: Az okos időzítés stratégiaibbnak tünteti fel a változásaidat. Három jó időpont az átfogó változásokra: januárban a karácsonyi szünet után, júniusban/júliusban a nagy nyári szünet kezdetén, valamint augusztusban az új tanév kezdetén.
10. **Majd hozzászoknak**: Az emberek idővel hozzászoknak a változásokhoz.
11. **Köszönd meg a változás segítőinek**: Ismételten fejezd ki elismerésedet a munkatársaidnak az általuk végzett munkáért. Ez motiválja őket a folytatásra.

A változás „megtakarítási számlái":

A tervezési számla:
Ha az ifjúsági munkád egyre nagyobb méreteket ölt, egyidejűleg a szervezés iránti elkötelezettségednek is növekednie kell. Minél korábban tervezed meg az eseményeket, foglalod le a helyszíneket, határozzad meg a költségvetést és foglalod le a táborokat, annál több időd marad a fiatalok számára szervezett rendezvényekre. A tervezéshez az E.A.H. (=Erste Allgemeine Hilfs – Első Általános Segítség) módszer szolgálhat:

a) Eredmény: Először képzeld el a rendezvényed kívánt eredményét.

b) Cselekvési terv: Mit kell tenned ahhoz, hogy elérd a kívánt eredményt? Készíts listát az összes elvégzendő feladatról.

c) Segédeszközök: Milyen segédeszközökre van szükséged a célod eléréséhez?

A politikai szempont:
Ha ez a pont meglep téged, akkor valószínűleg még új vagy az ifjúsági munkában. A gyülekezeti politikával kapcsolatos félelmek és frusztrációk végtelenek. Sok tehetséges, a legjobb szándékú ifjúsági munkás bukott meg a nem megfelelő gyülekezeti politika miatt. A te politikád az a képességed, hogy támogatást szerezz az Isten által rád bízott munkádhoz.

Hat javaslat, amelyek erősítik az ifjúsági munka befolyását a gyülekezeteden belül:

a) Ismerd meg a rendszert: minden gyülekezetnek megvan a maga szervezett vezetési struktúrája. Akár hagyományokhoz, szabályokhoz, akár személyiségekhez kötődik – ez a rendszer a döntéshozatal útitervét jelenti.

b) Fedezd fel, mi a fontos: fontos, hogy megértsd a gyülekezeted értékeit, és azokat komolyan képviseld.

c) Legyél csapatjátékos: az egyházon belüli más munkatársakkal és csoportokkal való együttműködésed elősegíti az egész gyülekezet fejlődését, és ezzel együtt a sajátodat is.

d) Támogasd a gyülekezet vezetését, különösen a lelkészt: ha másoktól támogatást akarsz, akkor neked is támogatást kell nyújtani. Például tartsd tiszteletben az időbeosztásukat, hívd meg őket a rendezvényeidre, kövesd az iránymutatásukat, nyilvánosan állj ki mellettük, szolgálj nekik.

e) Mérjétek és közvetítsétek a sikert: Fontos, hogy felmérjétek a sikereiteket, és azokat közvetítsétek a gyülekezetnek. Az ifjúsági vezetők egyik fontos feladata, hogy bemutassák munkájuk gyümölcseit (számok, az együttműködés mértéke, lelki érettség stb.).

f) Válaszd ki bölcsen a csatatereket: Munkád során elkerülhetetlenül felmerülnek majd konfliktusok. Próbáld meg ezeket a lehető legbarátságosabban és felesleges kirohanások nélkül megoldani. Próbálj meg odafigyelni a másikra és megérteni őt. Ne feledd, hogy az igazi harc az ördög ellen folyik, nem pedig az emberek ellen.

Az imádság-számla:
Ha Isten ereje elengedhetetlen energiaforrás a célorientált ifjúsági munka felépítéséhez, akkor logikus, hogy ezt a forrást kiaknázzuk, és egész életünkben abból táplálkozzunk. Bizonyára fontos számodra az imádkozás, de meg vagy-e győződve arról is, hogy ez abszolút életfontosságú? Rendszeresen imádkozol az ifjúsági munkádért?

a) Az imádkozás feladata: Az imádkozás értelme az, hogy függővé tegyen minket attól, aki életet ad, és kapcsolatban tartson vele. Imádságban hálát adunk Istennek azért, amit tesz, és hozzá fordulhatunk kéréseinkkel, reményeinkkel és kívánságainkkal.

b) Az imádkozás lényege: Az imádkozás a keresztény élet gerince. Az ifjúsági munkának Isten által megújított munkatársakra van szüksége, és az imádkozás révén egyre inkább Istenhez hasonlóvá válunk.

c) Az imádság elsőbbsége: Ha Jézushoz hasonlóan az imádságot helyezzük az első helyre, akkor mindent (minden napot, minden találkozót stb.) az Atyával való párbeszéddel kezdünk és fejezünk be, hogy megismerjük az Ő akaratát és áldását.

d) Az imádság rejtett ereje: Ha hiszünk Isten Igéjének igazságában, akkor azt is el kell hinnünk, hogy:

- Jézussal minden lehetséges
- Isten gondoskodni fog ügyeinkről, ha megkérjük rá
- aki bennünk van, nagyobb, mint aki a világban van
- még nagyobb dolgokra vagyunk képesek

Forrásjegyzék

Tartalom: Doug Fields „Jugendarbeit mit Vision” című könyvének összefoglalása, amely a Projektion J kiadónál jelent meg. ISBN: 3-89490-318-X, szerző: Philipp Kurth

Kép: Clipart a buch+musik ejw-service gmbh kiadó (Stuttgart) jóvoltából –www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Kategóriák
Vezetés és pedagógia

Címkék
A könyv összefoglalása
Ifjúsági munka
Jövőkép
Vezetőcsapat
Ifjúsági csoport

Kor
13–16 évesek
16. életév betöltésétől

A résztvevők száma
Nincsenek elérhető adatok.

Biblia
Ez az információ hiányzik.

Időtartam
Nincsenek elérhető adatok.

Terep / Környezet
Város
Erdő
rétek

Anyag
Rengeteg munka

Fájl letöltés
Fájl letöltés elérhető

KI Generierter Inhalt
Tartalom
Kategóriák
Címkék
Kor
A résztvevők száma
Biblia
Időtartam
Terep / Környezet
Anyag

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/hu/wiki/art/jovobe-tekinto-ifjusagi-munka