INVIATO DA
Irmgard

ON
06/06/2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Attività giovanili con una visione



Ecco una sintesi del libro:

«Lavoro con i giovani con una visione»

di Doug Fields, edito da Projektion J.

ISBN: 3-89490-318-X

Attività giovanili con una visione
Indice

Elemento 1: La potenza di Dio

- Un'opera giovanile sana ha bisogno di collaboratori spiritualmente sani

Elemento 2: La missione

- Le cinque missioni per il tuo lavoro con i giovani
- Perché è così importante una dichiarazione chiara della missione e come redigerla
- Come comunicare la tua missione e dare il buon esempio

Elemento 3: Il gruppo target

- Riconoscere il livello di sviluppo spirituale dei giovani

Elemento 4: Gli eventi

- Come raggiungere i giovani del quartiere (evangelizzazione)
- Cosa trattiene i giovani che frequentano le funzioni religiose (adorazione)
- Curare i giovani della comunità (comunione)
- La formazione dei giovani “attivi”
- La sfida dei giovani più coinvolti (servizio)
- Cinque caratteristiche degli incontri giovanili ben funzionanti

Elemento 5: Il processo

- Utilizza un processo visibile per comunicare il tuo piano

Elemento 6: I valori

- Definire e comunicare i valori chiave

Elemento 7: I genitori

- Collaborare con i genitori per un'attività giovanile a misura di famiglia

Elemento 8: I collaboratori

- Trova i collaboratori che i tuoi giovani meritano
- Come aiutare i potenziali collaboratori a diventare animatori

Elemento 9: La costanza

- Come gestire i progetti urgenti e le scadenze serrate
- Disciplina positiva
- Avviare i cambiamenti

Nel libro vengono fornite le risposte alle domande fondamentali:

- **Gli incarichi** rivelano **il motivo per cui** il tuo lavoro esiste
- Il **gruppo target** definisce **chi** vuoi raggiungere
- **Gli eventi** determinano **come** intendi raggiungere il tuo obiettivo e adempiere a una missione
- Il **processo** chiarisce **dove** vuoi guidare i tuoi giovani nella loro crescita spirituale
- **I valori** indicano **ciò che** è importante nel tuo lavoro
- **La potenza di Dio** determina **quando** avverrà la crescita

Il libro si basa su 9 elementi che dovrebbero trovare applicazione nel lavoro con i giovani:



Elemento 1: La potenza di Dio

Un'opera giovanile sana ha bisogno di collaboratori spiritualmente sani

Un'opera giovanile sana ha inizio quando prendiamo sul serio la potenza onnipotente di Dio nella nostra vita. La formazione odierna per l'opera giovanile spesso pone un'enfasi eccessiva su come svolgere l'opera di Dio, trascurando invece come essere una persona di Dio.

Un'opera giovanile sana non inizia con idee brillanti, ma con una solida base di collaboratori spirituali. Ciò significa che è necessario avere collaboratori e responsabili che confidino con tutto il cuore nella potenza di Dio.

Il nostro obiettivo non deve essere quello di compiacere le persone, ma di fare la volontà di Dio. Dobbiamo concentrarci nuovamente su di Lui e chiedere quale sia la Sua volontà. Se confidiamo in Dio, Egli ci darà la forza di compiere la Sua opera.

Tre punti per diventare un collaboratore giovanile che confida in Dio:

- **Riconoscere la potenza di Dio attraverso l'umiltà personale**: Dio non ha bisogno di un programma per operare, non ha nemmeno bisogno di me. È Dio che opera il cambiamento. Quando accadono cose positive, dobbiamo riconoscere che avvengono per la potenza di Dio e non per merito nostro.
  Se cerchiamo di ottenere applausi per il nostro lavoro, capita facilmente di perdere di vista la potenza di Dio. Dobbiamo rendere gloria a Dio per la sua opera. Forse possiamo mettere in piedi un programma fantastico e accompagnare i giovani nel loro cammino, ma è Dio che opera.

- **Sottomettiti a Dio con le tue capacità e permettiGli di operare attraverso di te**: in tutto ciò che facciamo e possediamo, dobbiamo sottometterci a Dio. A volte potremmo raggiungere certi limiti delle nostre forze o delle nostre conoscenze. È però confortante sapere che la responsabilità dell'opera di Dio spetta a Dio stesso. Per questo Egli dona anche a noi la forza necessaria per compiere la Sua opera. Dobbiamo lasciare che Egli agisca attraverso di noi.

- **Concentrati sull'essere un figlio di Dio prima di compiere l'opera di Dio**: invece di cercare di piacere a tutti, dobbiamo imparare che la nostra vita deve innanzitutto piacere a Dio. Compiere l'opera di Dio non è importante quanto essere un discepolo di Dio. Dio si preoccupa più di noi stessi e della nostra salute spirituale che dei risultati del nostro lavoro con i giovani.
  La seguente frase è incredibilmente importante per la nostra vita: «Non potrai mai fare abbastanza». Compiere l'opera di Dio non deve mai diventare più importante che essere un figlio di Dio. La potenza di Dio nella vita dei collaboratori è la pietra angolare di un'opera giovanile che funzioni.

Il lavoro con i giovani è duro! È pieno di prove e problemi, e la forza di Dio è tutto ciò che abbiamo per affrontare questi problemi. Quando confidiamo nella Sua forza, Gli diamo spazio per agire. I nostri frutti crescono solo se rimaniamo attaccati alla «vite».

Elemento 2: Il mandato

I cinque compiti del tuo lavoro con i giovani

La domanda più importante nel lavoro con i giovani è: «Perché esiste il tuo lavoro con i giovani?» Questa domanda deve essere chiarita innanzitutto, affinché possiamo agire nel modo giusto. Ogni chiesa è guidata da una convinzione, consapevolmente o meno.

Un'opera giovanile solida deve fondarsi sulle cinque missioni cristiane originarie. Queste cinque missioni si ricavano dal brano sul comandamento più importante (Mt 22,37-40) e dal mandato missionario (Mt 28,19-20).

I cinque mandati sono:
Adorazione:
«Amerai il Signore, tuo Dio, con tutto il tuo cuore».
Servizio:
«Ama il tuo prossimo come te stesso».
Evangelizzazione:
«Andate da tutte le nazioni e fate di tutti gli uomini miei discepoli.»
Comunità:
«Battezzateli.»

Discepolato:
«E insegnate loro a osservare tutto ciò che vi ho comandato.»
Se i cinque mandati diventano la ragione di ciò che fai, allora
il tuo lavoro darà i suoi frutti.

Possiamo avere opinioni diverse su come mettere in pratica questi cinque mandati, ma dobbiamo sempre tenere ben presente a cosa Dio ci ha chiamati.

Uno sguardo ai cinque mandati nel lavoro con i giovani

- **Evangelizzazione**:
  dobbiamo condividere la buona novella di Gesù con persone che non hanno un rapporto personale con Lui. Attuare questo mandato a livello di programma è difficile. L'evangelizzazione deve essere personale e diventare uno stile di vita. A tal fine è molto importante che il responsabile dia l'esempio. La crescita non deve dipendere in primo luogo dai programmi missionari, ma piuttosto dai giovani missionari.
- **Adorazione**:
  La comunità esiste per adorare Dio. L'adorazione non consiste solo nel lodare Dio con i canti, ma comprende anche altri elementi quali la preghiera, la predicazione, l'offerta, il battesimo, il silenzio e la Cena del Signore.
- **Comunità**:
  Quando una persona entra in una relazione personale con Gesù, viene accolta nella comunità dei credenti.
- **Discepolato**:
  È il processo attraverso il quale le persone si avvicinano sempre più a Dio nei loro pensieri, sentimenti e azioni; si tratta di un percorso che dura tutta la vita. Una sana crescita spirituale può avvenire solo sotto la guida di leader spirituali molto impegnati. È necessario seminare e annaffiare la fede continuamente.
- **Servizio**:
  Servire significa mostrare l'amore di Dio agli altri, rispondendo ai loro bisogni e sostenendoli nella loro vita nel nome di Gesù. Dio ha dotato ogni credente di capacità specifiche per questo impegno e si tratta di scoprire e mettere in pratica tali capacità.

In definitiva, si tratta di creare un equilibrio tra questi cinque compiti, affinché nessuno di essi venga enfatizzato a scapito degli altri o venga addirittura trascurato.

Per riassumere i cinque compiti della comunità, a Saddleback utilizziamo cinque concetti chiave: missione, appartenenza, maturità, collaborazione e adorazione. Per il lavoro con i giovani abbiamo scelto altri termini: raggiungere, collegare, crescere, scoprire e onorare.

Perché è così importante definire chiaramente la missione e come redigerla

Se i collaboratori non sanno perché svolgono attività con i giovani, perdono rapidamente la motivazione. I cinque compiti devono essere comunicati ripetutamente attraverso una definizione chiara e comprensibile. In questo modo, l'attività con i giovani acquista un senso e una direzione chiara. Le persone sanno allora perché devono impegnarsi.

Con i cinque obiettivi si risponde alla domanda «Perché?» e emerge la domanda «Come?». Il «Come?» può cambiare, perché deve essere adattato alla situazione, mentre il «Perché?» rimane immutato.

Se i collaboratori comprendono l'obiettivo e lo approvano, anche in loro può nascere un vero entusiasmo. Avrai più successo se spiegherai alle persone il tuo progetto e scoprirai e formulerai insieme a loro i cinque compiti per la comunità. Invita il tuo team a leggere questo libro, in modo che

la vostra visione comune porti a un risultato concreto.

Insieme, come squadra, potete elaborare la definizione della missione. Sebbene le cinque missioni provengano da Dio e siano immutabili, il linguaggio con cui vengono espresse può variare.

Alle pagine 59-60 e 71-72 vengono forniti esempi di come potrebbe essere formulata la dichiarazione. È importante, tuttavia, che si formuli la propria dichiarazione.

Come si definisce una definizione?

- Una definizione dovrebbe essere semplice: dovrebbe essere espressa in una sola frase, in modo da essere facile da ricordare.
- Una definizione dovrebbe essere significativa.
- Una definizione dovrebbe essere orientata all'azione: usa parole che trasmettano movimento (verbi).
- Una definizione dovrebbe essere incisiva: deve innescare un cambiamento.

Dopo che il tuo team avrà presentato alcune bozze, dovrai esaminarle e sintetizzarle in un'unica frase. Una volta formulata la frase, è importante mostrarla agli altri e chiedere loro consiglio.

Il momento migliore per pubblicare la tua dichiarazione è quando l'ambiente circostante si trova esso stesso in uno stato d'animo di cambiamento: a gennaio, quando inizia il nuovo anno e tutti si aspettano un cambiamento, oppure dopo le vacanze estive.

I collaboratori devono sostenere la missione al cento per cento oppure riorientarsi.

Per mettere in pratica la definizione e costruire un lavoro con i giovani mirato, occorre un responsabile davvero valido, dotato di grande dedizione, perseveranza e capacità di leadership. I responsabili devono prendere decisioni difficili e trovare il coraggio di fare ciò che è giusto. Per questo motivo non piacciono a tutti.

Come trasmettere la tua missione e dare il buon esempio

L'attuazione dei contenuti di questo libro dipende in molti modi dal tuo ruolo di responsabile. Le aspettative nei confronti di un responsabile sono elevate quando si tratta di costruire un'opera giovanile mirata.

Devi comunicare costantemente la tua visione e la tua missione. Le persone devono comprendere i cinque compiti e sostenerti, affinché l'opera giovanile acquisisca forza. Spiegare continuamente questi concetti aiuterà i tuoi collaboratori a vedere l'obiettivo e a tenerlo sempre presente. È saggio ricordare ai tuoi collaboratori, almeno una volta al mese, i compiti affidati da Dio per l'opera giovanile, affinché non li perdano di vista.

Alle pagine 67-68 del libro ci sono alcuni esempi su come trasmettere la missione.

La cosa migliore è iniziare a memorizzare le cinque parole chiave. Verifica la definizione di ciascuna e, se necessario, modifica le parole. Forse dovrai persino cambiare leggermente la formulazione per renderla più chiara.

Pensa a quanto tempo dedichi a ciascuno dei cinque compiti, sia settimanalmente che mensilmente. Fai dei cinque compiti delle priorità nella tua vita e rifletti su come impieghi il tuo tempo.

Se, come leader, vivi secondo i tuoi compiti, allora trascinerai le persone con te senza doverle spingere. Dovranno e seguiranno il tuo esempio. I leader sono modelli di valori importanti e danno un esempio concreto di ciò che i loro compiti rappresentano.

Organizza l'evento in base ai cinque compiti per perseguire il tuo obiettivo. Ogni programma dovrebbe corrispondere ad almeno un compito e rivolgersi a un determinato pubblico di riferimento.

Elemento 3: Il gruppo target

Riconoscere il livello di sviluppo spirituale dei giovani

Oltre alla missione, è importante anche prendere coscienza del gruppo target in cui si intende attuare i cinque compiti. Per quanto riguarda i gruppi target, occorre prestare attenzione alle differenze nello sviluppo spirituale. Alcuni hanno ancora bisogno di conoscenze di base, mentre altri devono iniziare a mettere in pratica la fede che hanno maturato.

Bisogna fare attenzione a non cercare di coprire tutti e cinque i compiti con un unico programma.

Ci sono quindi due domande che bisogna porsi prima di pianificare un evento:

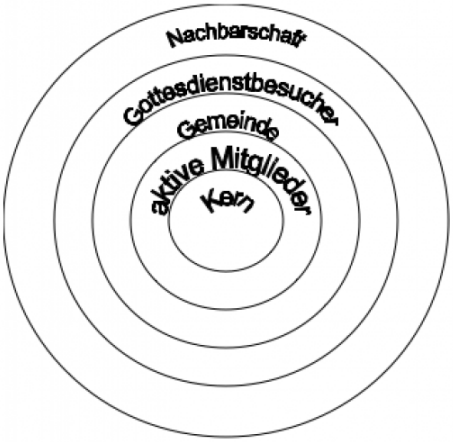
- Quale missione specifica deve adempiere questo programma?
- Chi vogliamo raggiungere con questo programma?

Esistono almeno cinque diversi tipi di giovani:

- il giovane non cristiano
- il cristiano appena convertito
- il giovane che, pur sapendo molto sulla fede, è piuttosto indifferente nei confronti del nostro lavoro
- il giovane che sta crescendo nella fede
- il guida spirituale

Questi diversi gruppi target esistono e hanno esigenze diverse, che lo vogliamo ammettere o meno. Se ne prendiamo atto, possiamo rispondere in modo più efficace alle esigenze dei giovani.

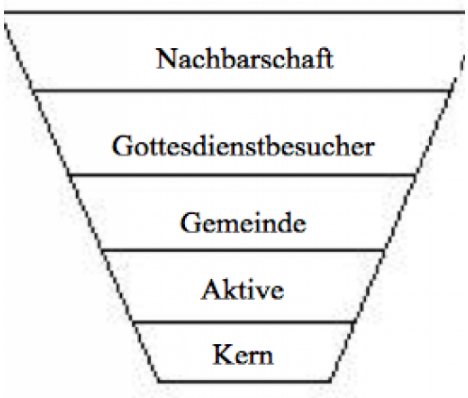
Nella Saddleback Church, i gruppi target vengono illustrati con un modello composto da cinque cerchi concentrici, che chiamano «cerchi di dedizione»:



- **Vicinato**: sono i giovani che vivono nel paese o nel quartiere e che non conoscono ancora Gesù.
- **Frequentatori della funzione**: questi giovani partecipano alla funzione per i giovani.
- **Comunità**: questi giovani frequentano regolarmente, hanno scelto di seguire Gesù e fanno parte di un piccolo gruppo.
- **Membri attivi**: questi giovani prendono sul serio la fede e la vivono concretamente.
- **Nucleo**: questi giovani trasmettono la loro fede agli altri e collaborano alle attività giovanili.

Questi ambiti aiutano a identificare il gruppo target e a trasmettere l'obiettivo dell'animazione giovanile, ovvero raggiungere i giovani nella società e avvicinarli a Dio. Non si tratta di giudicare e classificare i giovani in base alla loro appartenenza, ma di riconoscere a che punto si trovano nel loro percorso di crescita, in modo da poterli sostenere al meglio.

Dopo aver identificato il tuo potenziale gruppo target, chiediti: «Quali sono gli interessi di ciascun gruppo?». Più chiara è l'immagine che hai di ogni gruppo, più facile sarà per te adattarti a loro.



Poiché ogni livello richiede una dedizione sempre più profonda, noterai che il gruppo diventa sempre più piccolo man mano che aumenta il grado di maturità spirituale.

Si tratta di un elemento del tutto normale del processo di maturazione.

La parola chiave quando si parla di gruppo target potenziale è proprio «potenziale». I giovani che hai a disposizione possono forse essere classificati in diversi livelli di sviluppo; va bene così. L'importante è che tu abbia dei giovani, perché così hai il potenziale per condurli al nucleo. Non devi iniziare a sviluppare tutti e cinque i gruppi contemporaneamente. Un'opera giovanile solida e mirata non nasce dall'oggi al domani, ma richiede tempo.

Ora che conosci i cinque obiettivi e hai identificato il tuo gruppo target potenziale, puoi chiederti: «Quale evento soddisfa i cinque obiettivi e raggiunge il nostro gruppo target potenziale?»

La formula che fornisce la risposta è:
Destinatari potenziali + Obiettivo = Programma

Esempio:
Giovani del quartiere + obiettivo dell'evangelizzazione = programma di Capodanno

Alle pagine 89-90 del libro sono riportati ulteriori esempi.

Inoltre, occorre tenere presente:

- l'orientamento della chiesa
- il tempo a disposizione dei collaboratori
- il numero di collaboratori adulti
- le risorse disponibili

Elemento 4: Gli eventi
Come raggiungere i giovani del quartiere (evangelizzazione)

Affinché un giovane giunga alla fede, a volte devono accadere molte cose. Ad esempio, un contatto con un cristiano, un invito a un evento comunitario con altri cristiani, ulteriori contatti con cristiani, una funzione religiosa per i giovani, ecc.

Non tutti giungono alla fede e non tutti vi giungono allo stesso modo. Come operatori giovanili, il nostro obiettivo è raggiungere i giovani e guidarli nella crescita spirituale. Ma non sempre ci riusciamo.

L'evangelizzazione non è un programma, è un processo:
i gruppi giovanili che raggiungono davvero i giovani lontani dalla Chiesa non considerano l'evangelizzazione solo come una buona idea, ma come una componente essenziale del loro lavoro. Se l'evangelizzazione deve essere una priorità, allora non può essere ridotta a un semplice programma. L'evangelizzazione non è un programma, è un processo, ovvero lo sviluppo di una persona.

Il nostro obiettivo non è inventare eventi straordinari, perché non possiamo competere con il mondo. Possiamo però trasmettere un contenuto che cambia la vita (la Parola di Dio) e instaurare relazioni solide, di cui ci prendiamo cura. Il mondo, con tutto il suo intrattenimento, non può competere con

questo.

L’evangelizzazione nella Saddleback Church comprende tre elementi:

- Lo sviluppo di una comprensione di base dell’evangelizzazione
- La sfida costante a evangelizzare attivamente
- Un culto a cui i giovani siano felici di portare i propri amici

Il lavoro evangelistico con i giovani esprime una convinzione:
In Matteo 9,12-13 Gesù dice di essere venuto a chiamare i peccatori, non i giusti. Il nostro compito è invitare chi sta fuori, non coccolare chi sta dentro. Molte attività giovanili sono bravissime a viziare i propri «membri», ma pessime nel raggiungere chi sta fuori.

Per adempiere al mandato missionario, deve esserci un atteggiamento evangelistico comune a tutti i partecipanti. Ognuno deve aver compreso che è nostra responsabilità condividere la Buona Novella con gli altri, ovunque andiamo.

L’evangelizzazione è un lavoro duro. I non credenti sono critici e non accettano i nostri metodi e il nostro messaggio con la stessa facilità dei credenti. L’evangelizzazione è difficile anche per i giovani. Hanno paura del rifiuto. L’evangelizzazione è inoltre difficile perché c’è il nemico. Satana non vuole che le persone trovino Gesù e fa di tutto affinché ciò non accada.

Il lavoro evangelistico con i giovani ha bisogno di collaboratori che amino davvero i giovani e che amino stare con loro. Devono avere a cuore i giovani. Servono anche collaboratori che vivano in prima persona uno stile di vita evangelistico. Se la figura chiave di una comunità non vive uno stile di vita evangelistico, nemmeno i volontari e i giovani lo faranno.

I giovani non devono predicare in pubblico, ma devono vivere in modo evangelistico, sviluppando il desiderio che i loro amici non credenti si avvicinino a Dio, pregando per loro e invitandoli a eventi adeguati (di carattere evangelistico).

L’evangelizzazione attraverso l’amicizia può articolarsi nei seguenti passaggi:

- In un’occasione opportuna, racconta al tuo amico che credi in Dio
- Invita il tuo amico a un evento adatto
- Spiega al tuo amico perché credi in Dio
- Racconta al tuo amico come sei diventato cristiano
- Chiedi al tuo amico se desidera avvicinarsi a Dio

Questi cinque passi possono essere consegnati ai giovani su un bigliettino che possono portare con sé. Sul retro del bigliettino ci possono essere cinque righe in cui scrivere i nomi di cinque amici non credenti per i quali desidera pregare.

Cosa attira i giovani alla funzione religiosa (adorazione)

Hai una funzione religiosa o un altro evento a cui i tuoi giovani possono portare i loro amici senza problemi? Se sì, allora questa funzione attirerà sia i cristiani che i non cristiani. Una funzione del genere non deve essere imbarazzante.

La funzione religiosa non consiste solo nel cantare inni, ma deve essere espressione del nostro amore per Dio. Questo amore si esprime attraverso la preghiera, il canto, gli interventi, le testimonianze, il ringraziamento e l’ascolto della Parola di Dio.

Lo stile della funzione religiosa per i giovani dovrebbe sfatare il pregiudizio secondo cui la Chiesa è noiosa e fuori dal tempo.

Quattro elementi possono aiutare a organizzare una funzione attenta alle esigenze dei visitatori:

- Un'atmosfera piacevole
- L'elemento del divertimento
- La partecipazione dei giovani
- Un messaggio comprensibile

1. Un'atmosfera piacevole:
L'atmosfera a scuola o durante l'apprendistato è spesso negativa, tesa e incentrata sul rendimento. Una funzione religiosa dovrebbe, in contrapposizione a ciò, diffondere un'atmosfera decisamente positiva. Finché i giovani non si sentono a proprio agio nel loro ambiente, non sono ricettivi alla Parola di Dio.

Un'atmosfera piacevole si crea grazie a:

- Musica al passo con i tempi
- Adulti e giovani collaboratori che accolgono le persone che entrano
- Foto appese alle pareti che ritraggono scene divertenti delle attività giovanili
- I posti a sedere sono disposti in modo da risultare accoglienti

Due regole generali:

- **La regola dei dieci minuti**: l'allestimento della sala del gruppo dovrebbe essere completato almeno dieci minuti prima dell'arrivo dei primi giovani. In questo modo si ha anche il tempo di dare loro il benvenuto. I giovani dovrebbero entrare in uno spazio accogliente. In sottofondo può esserci della musica, alle pareti possono essere appesi dei collage fotografici, ecc. A dare il benvenuto dovrebbero essere i giovani stessi e non gli adulti. Dovrebbero cercare di avviare una conversazione con i visitatori.
- **Presta attenzione a un contatto fisico appropriato**: i contatti fisici possono essere delicati, poiché non si sa come reagirà l'altro. Tuttavia, qualsiasi tipo di contatto appropriato, come una stretta di mano, va bene. In qualità di animatore, prima della funzione religiosa puoi girare per la sala e cercare di salutare personalmente il maggior numero possibile di giovani.

2. Una funzione religiosa ha bisogno di un elemento di divertimento

Alcuni giovani pensano che la chiesa, e quindi anche Dio, siano noiosi. Trascorrere un momento piacevole in chiesa è quindi il modo migliore per sfatare questo pregiudizio. Dobbiamo creare un'atmosfera divertente e gioiosa.

3. Una funzione religiosa ha bisogno della collaborazione dei giovani

I giovani devono essere coinvolti nella funzione religiosa e in tutto il lavoro con i giovani. Quando progettiamo un'attività per i giovani, ci chiediamo sempre: «È qualcosa che potrebbero fare i giovani?» Ad esempio, uno spettacolo teatrale, un video, un volantino, della musica, ecc.

Un modo per i giovani di entrare a far parte della nostra comunità è quello di unirsi a uno dei nostri numerosi gruppi di collaboratori. Cerchiamo di strutturare questi gruppi in modo che rappresentino un facile punto di ingresso per la collaborazione. Non utilizziamo schemi prestabiliti per valutare il suo livello spirituale prima di permettergli di partecipare. Se non è ancora cristiano, confidiamo in Dio affinché lo guidi mentre dà una mano. Se, ad esempio, le prove della band iniziano con un breve momento di raccoglimento e una preghiera, imparerà di più su Dio rispetto a quando si limita a partecipare a una funzione religiosa per poi tornare a casa. Non si tratta di cercare giovani perfetti, ma di garantire che ogni giovane abbia la possibilità di partecipare, se lo desidera.

4. Una funzione religiosa ha bisogno di un messaggio comprensibile

Poiché alla funzione partecipano sia cristiani che non cristiani, è importante offrire uno spunto spirituale che stimoli entrambi. La Parola di Dio è vera e quindi è rilevante per tutti. In questo modo possiamo parlare dei bisogni dei giovani utilizzando la Bibbia come fonte.

I presenti osservano e valutano continuamente il predicatore e si chiedono:

1. Posso fidarmi di te?
2. Conto qualcosa per te?
3. Sai di cosa stai parlando?

Dai al tuo messaggio un titolo creativo:

La domanda è: «Perché dovrei ascoltarti?» Un titolo creativo può suscitare interesse e attirare immediatamente l'attenzione.

Mi piace usare titoli del tipo «Come...», perché promettono automaticamente di essere interessanti, in quanto suggeriscono che posso imparare qualcosa di utile per la vita.

Esempi:

1. Come essere attraenti senza essere belli (Gal 5 – Il frutto dello Spirito)
2. Come trovare l'amore quando ci si sente da schifo
3. Come eseguire un intervento al cuore su se stessi (durezza di cuore)

Investi del tempo per rendere i titoli delle tue prediche creativi, interessanti e accattivanti.

Io scelgo sempre argomenti ben definiti. Mi chiedo, ad esempio: «Cosa dice la Bibbia sulle amicizie?» Faccio lo stesso con argomenti come la tentazione, la famiglia, il sesso, la pressione del gruppo, le parolacce e così via.

Sviluppa un'introduzione che susciti interesse:
Una buona introduzione è la cosa più importante per coinvolgere i giovani fin dall'inizio e conquistarli al tuo messaggio.

Un'introduzione di questo tipo può essere una storia, un'esperienza vissuta, un fatto di attualità tratto dai notiziari o una battuta.

Semplifica il tuo messaggio:
Parla in un linguaggio semplice, usa storie, immagini memorabili e paragoni. Non cercare di impressionare i giovani con le tue conoscenze né di tenere loro una lezione. Devi anche fare attenzione a non inserire troppe nozioni in un unico intervento. La maggior parte di ciò che dici verrà dimenticata dai giovani. Per questo dovresti semplificare i tuoi messaggi in un'affermazione chiave.

Usa passi biblici comprensibili:
Usa una traduzione comprensibile, perché se i giovani non capiscono la lingua della traduzione, perdono interesse.

Puoi proiettare sul schermo il testo biblico o i versetti che utilizzi, in modo che i giovani possano seguirti.

Fornisci ai giovani un breve riassunto scritto, in modo che possano seguirti:
Distribuisci ai giovani un foglietto con i punti salienti della tua predica e un testo con degli spazi da riempire, affinché**possano**immedesimarsi nel messaggio. Potranno portare questo foglietto anche a casa e saranno più propensi a ricordare la predica.

Nel libro, a pag. 121, è riportato un esempio.

Metti a disposizione degli aiuti pratici:
Alla fine della predica è opportuno fornire indicazioni pratiche su cosa fare ora e su come farlo. Affinché la predica possa tradursi in azioni concrete, è necessario mostrare ai giovani i passi da compiere. Definire questi passi è spesso la parte più difficile nella preparazione di una predica.

Prenditi del tempo per la preparazione:
Se vuoi mettere in pratica le idee sopra riportate, prenditi del tempo per la preparazione, perché questo si rifletterà positivamente. Senza una buona preparazione ti mancheranno profondità e chiarezza.

Un programma per i giovani che frequentano la funzione: il modello Saddleback:

1. **La band inizia**: all'inizio la band suona una canzone per permettere a tutti di raccogliersi interiormente.
2. **Saluto con un'introduzione divertente**: il saluto dovrebbe essere fatto preferibilmente da un giovane. L'introduzione può anche essere fatta con un gioco divertente, a cui devono partecipare tutti o in cui solo alcuni vengono avanti.
3. **Introduzione**: se opportuno, mostriamo un breve estratto da un film o da un programma televisivo e cerchiamo poi di integrarlo nel nostro tema.
4. **Spettacolo teatrale**: il gruppo teatrale può mettere in scena una scenetta che introduca ulteriormente il tema. Il predicatore può fare riferimento alla scenetta.
5. **Adorazione**: Segue ora una parte di lode piuttosto lunga. I non cristiani probabilmente non canteranno insieme a noi, ma osserveranno gli altri con molta attenzione e ascolteranno le parole dei canti. Nelle funzioni giovanili orientate ai visitatori, i canti dovrebbero essere suonati da una buona band, in modo che non risultino imbarazzanti. I canti di lode non sono indispensabili per una funzione religiosa che è ancora agli inizi.
6. **Testimonianze dei giovani**: quasi ogni volta uno dei giovani racconta qualcosa della propria vita, un'esperienza vissuta con Dio. È incoraggiante sentire ripetutamente come Dio opera nella vita dei giovani.

Accompagnamento dei giovani della comunità (comunità)

Mentre il culto ha lo scopo di attirare e coinvolgere un gran numero di giovani, i piccoli gruppi hanno l'obiettivo di promuovere la crescita spirituale dei giovani della comunità.

Se vogliamo che l'opera giovanile cresca, dobbiamo prenderci cura dei giovani della comunità. Ciò significa anche aiutarli a crescere nella fede. I giovani crescono instaurando un rapporto di fiducia con uno dei loro animatori giovanili.

La comunione è più che stare semplicemente insieme e chiacchierare. La comunione comprende anche la condivisione (1 Gv 1,7), la Cena del Signore (At 2,42), la preghiera comune, l'insegnamento e una relazione profonda con gli altri credenti (Gal 2,9). Questo è possibile soprattutto nei piccoli gruppi, dove nasce un senso di appartenenza. In un gruppo numeroso i giovani possono facilmente nascondersi, cosa che non è possibile in un piccolo gruppo.

Un animatore giovanile non può occuparsi di tutti i giovani. Se invece i giovani fanno parte di un piccolo gruppo, gli animatori dei piccoli gruppi possono prendersi cura di loro e accompagnarli. In questo modo i giovani hanno anche la sensazione di essere importanti.

Mentre durante le funzioni religiose possiamo solo condividere il Vangelo, nei piccoli gruppi possiamo condividere anche la vita. Condividere la vita è uno dei compiti principali dei responsabili dei piccoli gruppi. Nel piccolo gruppo ci si conosce, si conoscono le paure, i punti di forza e le debolezze degli altri. Nel piccolo gruppo si crea un'atmosfera di fiducia in cui i giovani possono esprimere la propria

opinione senza sentirsi inibiti.

I piccoli gruppi rendono possibile l'applicazione personale della fede. I giovani ascoltano molte omelie, ma spesso non riescono a mettere in pratica il messaggio finché questo non viene approfondito e discusso nei piccoli gruppi. Nel piccolo gruppo tutto diventa personale.

Rivelandosi agli altri nel piccolo gruppo e condividendo successi, difficoltà e domande, ognuno può assumersi maggiore responsabilità per la propria vita. L'incontro successivo nel piccolo gruppo sarà dedicato allo scambio delle esperienze vissute.

I valori in un piccolo gruppo:
È importante che il responsabile del piccolo gruppo sia consapevole dei valori che valgono nel proprio gruppo. In questo modo il gruppo può crescere e le regole valgono per tutti allo stesso modo. I valori definiti consentono di prendere coscienza di ciò che si vuole e di ciò che non si vuole in un piccolo gruppo.

Esempi:

1. **Autenticità**: tutti i responsabili devono vivere in modo sincero e visibile una vita con Cristo. Devono essere onesti, così anche i partecipanti lo diventeranno.
2. **Affidabilità**: nei piccoli gruppi ci si deve poter fidare l'uno dell'altro. Ciò che viene condiviso nel piccolo gruppo deve rimanere all'interno di quel gruppo.
3. **Fiducia nel messaggio**: i partecipanti devono poter chiedere tutto ciò che li preoccupa. Nessuna domanda è stupida o sbagliata.
4. **Amore verso gli altri**: ciò significa accettarsi così come si è, rispettarsi a vicenda e lasciarsi parlare, evitando di parlare negativamente degli altri. Nessuno deve sentirsi emarginato o considerato inferiore.

Facilita il compito dei responsabili di gruppo. Devono poter investire il loro tempo nelle relazioni e non nella preparazione. Per questo è necessario preparare per loro il materiale per i piccoli gruppi e fornire loro domande su cui discutere all'interno del gruppo.

Si dovrebbe iniziare con domande generali, in modo che il gruppo possa sciogliersi, per poi passare a domande più specifiche. Alla fine, l'attenzione dovrebbe sempre concentrarsi sull'applicazione pratica. Cerca di fornire ai tuoi responsabili dei piccoli gruppi più domande di quante ne servano, così avranno una scelta.

Forma i responsabili dei piccoli gruppi su alcune competenze di base, ma non sommergerli di teoria. Fornisci loro alcune idee fondamentali e lascia che imparino attraverso l'esperienza personale.

Puoi anche fornire loro alcune regole di base, che dovrai ricordare loro di volta in volta. Ad ogni riunione dei responsabili puoi dedicare cinque minuti a una regola.

Esempi:

1. Non aver paura del silenzio
2. Dimostra che l'opinione di ogni singolo partecipante è importante
3. Non pensare di dover avere sempre la risposta giusta a tutto
4. Mantieni il gruppo concentrato sull'argomento
5. Non passare troppo in fretta a una nuova domanda. Chiedi: «Qualcun altro vuole dire qualcosa al riguardo?» La priorità è il dialogo, non la risposta alle domande
6. Non cercare di dominare la conversazione
7. Chiedi a Dio di darti i suoi occhi e le sue orecchie

Se sei il referente dei responsabili dei piccoli gruppi, dovresti trascorrere la maggior parte del tempo con loro. Ogni minuto che dedichi ai responsabili si trasformerà in un minuto moltiplicato con i giovani. Man mano che i responsabili dei piccoli gruppi crescono, sapranno accompagnare ancora meglio i loro giovani.

La formazione dei giovani “attivi”

Crescendo in una comunità, i giovani acquisiscono molte conoscenze sulla Bibbia, sui dogmi cristiani e sulla teologia. Ma devono anche imparare a vivere davvero la loro fede e a crescere spiritualmente. Altrimenti, le informazioni sulla fede cristiana rimangono solo superficiali. Alcuni partecipano a numerose attività parrocchiali, ma non approfondiscono il loro rapporto con Gesù.

Aiutare i cristiani a crescere spiritualmente è un compito difficile. Oltre ai vari metodi disponibili, occorre tenere conto anche dei modelli di crescita unici propri dei giovani. I giovani reagiscono in modo molto diverso agli stimoli spirituali, il che rende impossibile elaborare un programma di discepolato unico che funzioni allo stesso modo per tutti.

La regola fondamentale, o definizione, del discepolato è: «Aiutare i giovani a diventare sempre più simili a Gesù».

Prima che la crescita diventi visibile, per alcuni possono volerci sei mesi, per altri sei anni. Per questo motivo il nostro approccio deve essere sempre personale e includere una relazione con loro.

In Gesù vediamo quanto segue: egli istruiva i suoi discepoli (insegnamento) e viveva con loro (relazione). Ma oltre all’insegnamento e alla relazione, faceva anche qualcos’altro: preparava sistematicamente i suoi discepoli alla sua assenza. Se ci basiamo solo sull’insegnamento e sulla relazione, educhiamo i giovani alla dipendenza, invece di dotarli delle capacità necessarie per l’indipendenza spirituale e l’autonomia. I giovani devono acquisire abitudini spirituali per non dipendere dal responsabile.

Il discepolato si realizza quindi attraverso il seguente rapporto:

1/3 insegnamento e formazione
1/3 abitudini spirituali autonome
1/3 di relazione

Sviluppare abitudini spirituali:
Se vogliamo che i giovani rimangano fedeli alla fede per tutta la vita, devono sviluppare abitudini costanti per la crescita spirituale. In questo modo, le abitudini spirituali sosterranno la fede dei giovani anche nei momenti difficili.

Il modo migliore per mettere in pratica queste abitudini è nei piccoli gruppi, dove i giovani si sentono a proprio agio e i responsabili possono incoraggiarli meglio e fornire loro gli strumenti necessari per la loro crescita.

Ora occorre definire le abitudini che si vogliono mettere in pratica. Alla Saddleback Church hanno individuato le seguenti sei abitudini:

1. Trascorrere regolarmente del tempo con Dio, pregando e leggendo la Bibbia
2. Avere e coltivare relazioni responsabili con altri cristiani
3. Integrarsi nel «Corpo di Cristo», ovvero nella comunità, nel suo insieme
4. Comprendere i principi della generosità e della decima
5. Memorizzare i passaggi chiave della Bibbia
6. Leggere la Bibbia di propria iniziativa

Per noi sorge la domanda: «Quali abitudini sono importanti per una crescita spirituale che duri tutta la vita?». Ogni opera giovanile deve rispondere autonomamente a questa domanda e definire le abitudini che intende trasmettere nel proprio lavoro con i giovani.

A questo punto sorge un’altra domanda: «Quali strumenti possono aiutare i miei giovani a sviluppare queste capacità?». Non ci si può aspettare che i giovani leggano la Bibbia se non si mostra loro come

farlo. Strumenti come un programma di lettura della Bibbia possono essere acquistati oppure ideati direttamente per i giovani stessi. Quando si consegna ai giovani qualcosa di creato con le proprie mani, essi lo considerano un dono e colgono il cuore che c'è dietro.

Inoltre, bisogna incoraggiare continuamente i giovani a sviluppare buone abitudini. Ciò si può fare, ad esempio, con una lettera o un'e-mail mensile.

Prima di fornire questi strumenti ai giovani, è necessario tenere presente quanto segue:

1. Nessun giovane vuole ricevere tutto il materiale in una volta sola; altrimenti si sentirebbe sopraffatto.
2. La creazione e/o l'acquisto di strumenti di supporto comporta un costo elevato.

Nel libro viene fornito un esempio di applicazione per ciascuna delle sei abitudini sopra menzionate.

La sfida dei giovani della comunità (servizio)

A molti giovani piace poter dare una mano e scoprire così i propri talenti. A volte è più difficile convincere i responsabili della comunità che gli adolescenti possono collaborare piuttosto che motivare gli adolescenti stessi a farlo.

I giovani, a prescindere dal loro livello di maturità spirituale, possono adempiere alla missione del servizio. Non è quindi necessario che attraversino tutte le fasi prima di poter dare una mano. È importante integrare i giovani nella vita della comunità e nelle attività della stessa.

I giovani non sono semplicemente il futuro della Chiesa, ma sono essi stessi la Chiesa del presente, proprio come tutti gli altri credenti. Dovremmo incoraggiare i giovani a collaborare oggi, invece di aspettare che diventino adulti. Nella Bibbia non c'è alcuna indicazione di un'età minima per l'impegno nel Regno di Dio.

Dobbiamo spiegare ai giovani che sono stati creati per mettersi in gioco. A tal proposito ci sono molti passi biblici (vedi libro, pag. 168). Devono anche sentire che Dio li ha dotati di molti doni. Scopriranno i propri doni più facilmente se iniziano a sperimentare diversi compiti.

Si può anche proporre un corso in cui i giovani imparino a conoscere le loro passioni, i loro doni e la loro personalità. Può trattarsi di un test dei doni o del seminario D.I.E.N.S.T. di Willow Creek. In questo modo si può aiutarli a trovare nella comunità un ruolo che sia adatto a loro. È necessario continuare a prendersi cura dei giovani e accompagnarli nel loro ministero. Potrebbero essere necessari diversi tentativi prima che un giovane trovi un'opportunità di servizio adatta a lui.

Gruppo di animatori:

Far parte del gruppo di responsabili richiede ancora più dedizione e affidabilità rispetto alla semplice partecipazione a un ministero. Non tutti hanno il tempo necessario o soddisfano i requisiti richiesti. Chi fa parte del gruppo di responsabili dovrebbe anche fungere da modello nel lavoro con i giovani. Dio ha grandi aspettative nei confronti dei suoi responsabili. In Ef 4,1 Paolo dice: «Io, che sono in prigione per il Signore, vi esorto a condurre una vita degna della vocazione che vi è stata rivolta».

Gesù ha dato ai suoi discepoli un'immagine della leadership che dovrebbe essere il nostro modello. In Matteo 20,25-28 dice che chi vuole essere grande tra noi, deve essere un servitore. Un leader è lì per servire gli altri e non per esercitare il potere.

Se vogliamo accogliere persone nel gruppo dei leader, dobbiamo stabilire standard elevati, perché Dio stesso ha requisiti elevati (ad es. 1 Timoteo 3). La leadership non è per tutti. Essere un leader spirituale ha un grande significato. Con requisiti elevati si garantisce una base stabile. Da fondamenta solide nascerà anche una crescita sana. I possibili requisiti sono riportati nel libro a pag. 178.

Si può anche redigere un contratto di collaborazione che i giovani devono firmare se vogliono collaborare nell'animazione giovanile o addirittura entrare a far parte del gruppo dirigente. Un contratto di questo tipo è riportato nel libro a pag. 180.

Cinque caratteristiche degli eventi giovanili ben organizzati

Programmi ben strutturati

- devono mettere le relazioni al primo posto
- necessitano di nuove idee
- necessitano di forza indipendentemente dalla personalità
- necessitano di un sistema di assistenza efficiente e
- chiarezza riguardo al proprio obiettivo e al proprio potenziale pubblico di riferimento

1. Mettere le relazioni al primo posto:

Le relazioni positive sono la chiave per la crescita nel lavoro con i giovani. Le relazioni sono ciò che attrae di più. Rendono possibile che qualcuno partecipi a un evento per via della relazione, non per l'evento stesso.

Il lavoro con i giovani dovrebbe essere un lavoro insieme ai giovani, piuttosto che un evento orientato al programma per i giovani. I programmi sono importanti, ma solo dopo che si sono sviluppate le relazioni.

I giovani hanno anche bisogno di relazioni con adulti che si interessino a loro. Ci vogliono persone che si prendano cura dei giovani e investano tempo in loro. Lo apprezzeranno.

Non inventare attività per coinvolgere i giovani nella tua vita; piuttosto, includili nelle attività che già svolgi.

Gli adulti devono:

1. **Fare da modello**: durante il tempo trascorso con i giovani, gli adulti sono dei modelli di riferimento. I giovani vedono e ascoltano ciò che gli adulti fanno e dicono e lo tengono a mente. Gli adulti sono sempre dei modelli, che lo vogliano o no, nel bene o nel male.
2. **Essere autentici**: una delle caratteristiche dei buoni animatori giovanili è la loro genuinità quando stanno con i giovani. Non esitano a mostrare le proprie debolezze e a rivelare come si sentono. In questo modo i giovani trovano il coraggio di rialzarsi dopo un errore e di andare avanti.
3. **Esprimere accettazione**: i giovani hanno bisogno di essere amati e accettati. Non è necessario accettare ciò che fanno, ma devono essere accettati come persone.
4. **Aiutare ad alleviare lo stress**: gli studenti sono stressati! La pressione a ottenere risultati, le scarse prospettive future, la mentalità competitiva, le pressioni del gruppo e lo stress legato al tempo libero sono fattori che causano stress. I giovani devono poter rilassarsi. Per questo è necessario creare un clima di comunione, senza l'obbligo di fare qualcosa.
5. **Stimolarli spiritualmente**: quando instauriamo relazioni con i giovani, acquisiamo anche il diritto di essere ascoltati quando parliamo di questioni spirituali. Una volta costruito un rapporto con un giovane, possiamo chiedergli senza esitazioni com'è il suo rapporto con Dio.

2. Gli eventi hanno bisogno di nuove idee:
Se sappiamo dove vogliamo arrivare (adempimento dei cinque mandati) e chi vogliamo raggiungere (destinatari), le nuove idee ci aiuteranno a progettare programmi più efficaci.

Esistono molti libri che offrono spunti da cui possiamo trarre ispirazione. Dobbiamo considerare le nuove idee alla luce dei cinque compiti.

3. Gli eventi devono essere solidi indipendentemente dalle persone coinvolte:
Un buon lavoro con i giovani deve avere forza anche al di là della figura del responsabile. Se il responsabile se ne va, il lavoro con i giovani non deve andare in fumo. Il lavoro con i giovani è forte solo quanto lo è la squadra.

Per diventare animatori migliori, dobbiamo:

- **Dividere le responsabilità**: delegare non significa scaricare il lavoro perché non si ha più tempo, ma coinvolgere gli altri nel lavoro e sostenerli in questo.
- **Prevedere le assenze**: quando il responsabile è assente per un certo periodo (ad es. per le vacanze), si vede se l'attività giovanile può andare avanti anche senza di lui. L'attività giovanile deve poter funzionare anche in sua assenza.
- **Assicurare il ricambio generazionale**: un animatore deve iniziare a coinvolgere e formare altri animatori. Solo così può garantire che l'attività giovanile continui anche senza di lui.

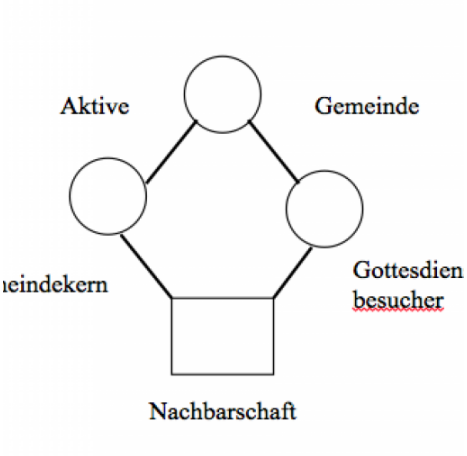
4. Gli eventi richiedono un sistema di assistenza funzionante
Ogni giovane dovrebbe essere seguito da qualcuno. La sua assenza dovrebbe essere notata da qualcuno. Nel caso di giovani e collaboratori che si assentano una volta senza giustificazione, il responsabile deve chiedere cosa sia successo e come stiano. In un'attività giovanile di grandi dimensioni, i responsabili dei piccoli gruppi devono preoccuparsi dei propri ragazzi.

5. Gli eventi necessitano di chiarezza riguardo alla loro missione e al loro gruppo target:
In un'attività giovanile ben strutturata non dovrebbe mai sorgere la domanda sul perché tale attività esista. Sia la missione che il**gruppo target**devono essere ben noti. I collaboratori sono la linfa vitale dell'attività giovanile e devono essere informati; in questo modo sosterranno a loro volta l'attività giovanile.

Elemento 5: Il processo

Una volta definiti l'obiettivo, il gruppo target e gli eventi, è utile rendere visibile l'intero processo. Ciò è possibile, ad esempio, utilizzando l'immagine di un campo da baseball, in cui si corre da una "base" all'altra fino a raggiungere la meta e segnare un punto.

La rappresentazione figurativa della partita di baseball come processo di sviluppo è collegata ai cinque cerchi della dedizione. Essa mostra la posizione del potenziale pubblico di riferimento nel proprio percorso di crescita spirituale.



A pagina 204 è riportato uno schema più dettagliato con 18 proposte disposte attorno al campo.

Quando i giovani riconoscono la propria posizione nel percorso, possiamo incoraggiarli a compiere il passo successivo e a partecipare a un evento su misura per loro, al fine di favorire la loro crescita.

Intorno a questo «campo da baseball» si possono disporre i vari eventi per rappresentare il processo di crescita spirituale. Questo processo va trasmesso ai giovani sotto forma di rappresentazione figurativa.

Per ciascuna delle quattro «basi» è previsto un corso che i giovani possono frequentare. Questi corsi sono descritti alle pagine 216 e 217 del libro.

Alle pagine 205-213 sono descritti 18 diversi eventi organizzati dalla Saddleback Church.

Un processo di sviluppo non può garantire a tutti i partecipanti lo sviluppo previsto. La semplice partecipazione agli eventi non implica automaticamente una crescita.

Elemento 6: I valori

Definire e comunicare i valori chiave

Se vuoi costruire un'attività giovanile solida, devi dedicare molto tempo al tuo gruppo dirigente per discutere quali valori sono importanti per voi. I valori devono essere pianificati strategicamente e scelti con cura affinché possano influenzare l'attività giovanile.

I valori condivisi uniscono l’attività giovanile; indicano ciò che è importante in questo contesto e che deve essere messo in pratica.

I valori vengono sviluppati insieme dai collaboratori, in modo che siano sostenuti da tutti.

Un buon modo per farlo è inventare un gioco di parole basato sui valori, in modo da poterli ricordare più facilmente.

Esempio della Saddleback Church:

La parola «Relationships» (relazioni) rappresenta i valori, poiché ogni lettera è l’iniziale di un valore.

R elazioni significative
I ncoraggiamento
L risate e festeggiamenti
A ccezione
T rasparenza
I nvolvimento attivo dei giovani
Orientamento verso l’esterno
Crescita numerica
Crescita spirituale
Senso **di appartenenza**
Intimità
P rofessionalità
Accompagnamento strategico

Nel libro i valori vengono spiegati brevemente uno per uno (pagg. 225-229).

Una volta selezionati e formulati i valori, occorre assicurarsi che siano conosciuti anche nell’ambito del lavoro con i giovani, affinché possano essere messi in pratica.

Il responsabile deve darne l’esempio e fungere così da modello. Ogni valore può essere messo in pratica.

Per poter verificare i valori e capire se hanno davvero un effetto, è necessario porsi delle domande, ad esempio tramite un questionario di valutazione. Per ogni valore è possibile formulare alcune domande. Un esempio è riportato nel libro a pag. 236.

Elemento 7: I genitori

Collaborazione con i genitori per un'attività giovanile a misura di famiglia

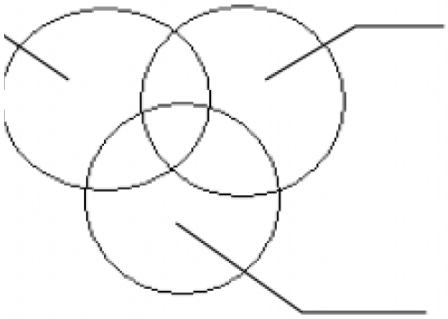
Un'attività giovanile è più efficace se coinvolge le famiglie. Le famiglie hanno un'influenza enorme sui giovani. Se intendiamo accompagnare i giovani nel lungo periodo, dobbiamo impegnarci sinceramente ad accompagnare anche le loro famiglie. Un'attività rivolta ai giovani e alle famiglie richiede molto tempo per svilupparsi.

Tuttavia, spesso né i giovani né i genitori desiderano affatto un’attività giovanile così integrativa che coinvolga genitori e adolescenti. Molti giovani conoscono solo un’attività giovanile suddivisa per fasce d’età.

Un lavoro con i giovani orientato alla famiglia si basa su diverse fasi che si susseguono e portano a una maggiore attenzione verso la famiglia. Queste fasi vanno da quelle che richiedono poco tempo a quelle che ne richiedono molto.

1. Creare una mentalità orientata al lavoro di squadra:
Un primo presupposto fondamentale è che gli animatori giovanili riconoscano che i genitori non sono i loro nemici.

Tre fattori principali concorrono ad aiutare un giovane nella sua crescita:



Dio si aspetta che i genitori si assumano la responsabilità principale della maturità spirituale dei propri figli. L'animatore giovanile può solo dare una mano in questo, ma non deve assumersi la responsabilità principale. Naturalmente, la responsabilità dell'animatore giovanile aumenta quando un giovane proviene da una famiglia lontana dalla Chiesa.

Il compito dell'animatore giovanile è quindi quello di conoscere i genitori dei giovani e di mantenere i contatti con loro. Deve dedicare loro del tempo. Può imparare da loro e anche chiedere loro quali siano le loro paure. La crescente indipendenza dei figli dai genitori preoccupa molti genitori.

L'animatore giovanile deve anche rispettare le priorità familiari. Spesso sono i genitori a decidere in quante serate alla settimana i propri figli possono partecipare alle attività e a che ora devono tornare a casa.

Se l'animatore giovanile vuole che i genitori sostengano l'attività giovanile, deve anche farsi portavoce dei loro valori e delle loro regole.

2. Mantieni viva la comunicazione:
Se vuoi coinvolgere i genitori nel tuo team, devi comunicare. I genitori apprezzano essere informati in anticipo sugli eventi. Oltre al programma delle attività, invia ai genitori una lettera informativa (mensile, trimestrale o semestrale) affinché siano al corrente di ciò che sta accadendo. Un esempio di tale lettera è riportato nel libro a pag. 247.

Come regola generale vale: quanto prima i genitori vengono a conoscenza della data, dell'obiettivo e dei costi di un evento, tanto meglio è.

Cogli ogni occasione per parlare con entusiasmo dei loro figli. Spiega loro cosa apprezzi di più nei loro figli.

Uno dei modi per mantenere i genitori coinvolti nel tuo team è presentarti e presentare il tuo lavoro in modo professionale. In questo modo dimostri di essere una persona che sa quello che fa. La professionalità implica anche comportarsi in modo appropriato in presenza dei genitori.

3. Trovare risorse per le famiglie:
Un modo per sviluppare un'attività giovanile a misura di famiglia è mettere a disposizione risorse come libri, riviste e video su temi educativi. Il tuo impegno dimostra il tuo interesse per la famiglia.

Tuttavia, poiché l'animatore giovanile non può sempre attingere personalmente alle proprie esperienze educative, può favorire la creazione di una rete tra i genitori, in modo che possano trarre vantaggio le une dalle altre. Si può creare un elenco di chi ha qualcosa da dire su quale argomento. In

questo modo è possibile indirizzare le persone interessate verso i genitori che hanno esperienza in materia.

4. Facilitare l'apprendimento delle famiglie:
Un'attività giovanile orientata alla famiglia offre opportunità di formazione continua ai genitori che hanno domande e desiderano approfondire l'argomento. Trova genitori maturi disposti a trasmettere le loro esperienze agli altri.

In qualità di operatore giovanile, probabilmente conosci la cultura giovanile meglio della maggior parte dei genitori e puoi tenerli aggiornati sulle ultime tendenze.

Gli incontri tra genitori possono anche essere utili per consentire ai genitori di scambiarsi opinioni sui propri problemi e domande riguardanti l'educazione. Anche se non hai ancora esperienza in questo campo, puoi organizzare l'incontro e guidare la conversazione. Questi incontri mostrano inoltre ai genitori che sono "normali", poiché altri genitori hanno gli stessi problemi.

5. Coinvolgi i genitori nel tuo team:
Coinvolgerei genitori**nel**tuo team di animatori può essere una delle mosse più sagge che tu, in qualità di animatore giovanile, possa compiere. Questi genitori rappresentano un canale di comunicazione unico con gli altri genitori, poiché vedono l'animazione giovanile da una prospettiva interna. Possono anche fungere da modelli di riferimento per i giovani.

Elemento 8: I collaboratori
Trova i collaboratori che i giovani meritano

Un'attività con i giovani non può mai funzionare senza personale adeguato, ma un'attività con un numero elevato di collaboratori validi avrà sempre un grande potenziale.

Tre principi:

1. Puoi farcela; semplicemente non puoi farcela da solo
2. Dio ha i collaboratori; devi solo trovarli
3. I giovani meritano collaboratori che servano, non seguaci che controllino

È un ciclo continuo di ricerca, scoperta, formazione, costruzione e incoraggiamento. Più collaboratori validi hai, più giovani cresceranno spiritualmente e quindi aumenterà il numero dei partecipanti.

Da solo non ce la puoi fare!
Molte attività giovanili falliscono perché gli animatori cercano di fare tutto da soli. Il principio biblico di formare collaboratori è riportato in Esodo 18,17-23. Un buon rapporto allievi-insegnante è di 5:1. I giovani senza collaboratori sono come pecore senza pastore.

Un piano in cinque passi per trovare collaboratori:

1. **Rifletti sulla tua concezione della leadership**: l'atteggiamento non deve essere: «Ho assolutamente bisogno di qualcuno per colmare questa lacuna». Da questo non nascerà un lavoro fruttuoso. L'atteggiamento deve piuttosto essere: «Abbiamo bisogno di collaboratori per prosperare». Si tratta di incoraggiare i giovani e scoprire i loro doni.
2. **Sfata gli stereotipi esistenti**: quando si chiede come dovrebbe essere un collaboratore giovanile, vengono elencate molte caratteristiche, ma quasi nessuno le possiede tutte. Due caratteristiche sono davvero di grande importanza: l'amore per Dio e un cuore rivolto ai giovani. In questo modo, persone molto diverse tra loro possono collaborare, purché possiedano queste due caratteristiche.
3. **Semplifica le possibilità di impegno**: non tutti i collaboratori possono fare tutto e vogliono fare tutto. Pertanto, l'animazione giovanile deve essere composta da diversi gruppi con compiti

diversi, in cui ogni collaboratore possa scegliere un ambito che gli si addica. Ad esempio, si può creare un gruppo di incoraggiamento, un gruppo che si occupi del materiale o un gruppo di preghiera, per i quali sono particolarmente adatti i giovani più grandi. Un «gruppo operativo» è poi composto da persone che lavorano direttamente con i giovani e si prendono cura di loro. Il gruppo operativo è a sua volta composto da diversi team. Servono quindi team che si occupino dell'organizzazione dell'evento e altri che si occupino direttamente dei giovani stessi.

4. **Non smettere mai di cercare potenziali collaboratori:** in questa ricerca possono dare una mano gli stessi collaboratori. Bisogna tenere gli occhi aperti per individuare un potenziale collaboratore. Possono diventare collaboratori adolescenti, giovani adulti e persino anziani. Per ognuno c'è un compito adatto. Gli stessi giovani possono rivolgersi alle persone anziane e incoraggiarle a impegnarsi nel lavoro con i giovani. Anche i genitori possono essere presi in considerazione come collaboratori. Un modo efficace per mantenere gli adolescenti nel lavoro con i giovani è affidare loro delle responsabilità all'interno di tale attività.
5. **Invita le persone a far parte dei tuoi gruppi**: quando inviti qualcuno a unirsi ai tuoi gruppi, spiega i tuoi obiettivi e i tuoi sogni nel modo più preciso e coinvolgente possibile. I collaboratori non devono essere semplicemente reclutati o assunti, ma invitati. Ciò significa anche introdurli al lavoro e fornire loro tutto ciò di cui hanno bisogno per svolgere il proprio servizio. Come segno di gratitudine, si può organizzare una volta all'anno una festa per i collaboratori. Lo scopo è ringraziare i collaboratori per il loro sostegno e consentire a tutti di incontrarsi e stringere ulteriori contatti.

Come aiutare i potenziali collaboratori a diventare leader

- È importante considerare ogni membro della comunità come un potenziale leader, ma è comunque necessario disporre di criteri ben definiti in base ai quali selezionare effettivamente un leader. È fondamentale scegliere con cura chi nominare leader e chi no. Se si nominano leader i collaboratori sbagliati, ciò può creare problemi.

Alla Saddleback Church hanno un processo in dieci fasi che tutti i potenziali collaboratori devono seguire prima di poter entrare ufficialmente a far parte del team. Questo permette di individuare i punti di forza, i punti deboli, le motivazioni e l'atteggiamento della persona. Aiuta anche a formare collaboratori devoti e a garantire continuità nel lavoro.

Va notato che la Saddleback Church è di dimensioni tali che non si conoscono la maggior parte dei membri della comunità. Inoltre, qui non vengono presi in considerazione solo i giovani, ma anche le persone anziane.

Il processo in dieci fasi:

1. **Interesse**: il potenziale collaboratore deve dimostrare interesse per il lavoro con i giovani.
2. **Primi contatti**: quando le persone ci avvicinano o siamo noi ad avvicinarle, spieghiamo loro i nostri obiettivi e le nostre aspettative, nonché i passi necessari per diventare un collaboratore del settore giovanile.
3. **Il pacchetto per il lavoro con i giovani**: è riportato nell'allegato F del libro. Contiene una lettera di benvenuto, i requisiti, una definizione del mandato e dei valori del lavoro con i giovani, una descrizione del lavoro, la procedura di ammissione e un modulo di iscrizione.
4. **Partecipare a un evento**: la persona dovrebbe farsi un'idea della futura attività.
5. **La domanda**: se la persona è interessata, deve compilare un modulo di domanda per ottenere maggiori informazioni su di lei. Se per determinati motivi la persona non è idonea, è necessario comunicarglielo. Sebbene non sia facile comunicare a una persona che non è idonea, è comunque preferibile rispetto all'accettarla e ritrovarsi poi con un problema nell'ambito del lavoro giovanile. A pag. 284 sono riportati anche alcuni «segnali di allarme» a cui prestare attenzione.

6. **Colloquio con il pastore dei giovani**: a questo punto il pastore dei giovani si è già fatto una buona impressione di questa persona e può avere luogo un colloquio in cui è possibile chiarire eventuali questioni in sospeso. In tale occasione viene discusso anche il modulo di impegno (vedi allegato G nel libro).
7. **Momento di preghiera**: ora entrambe le parti dovrebbero avere ancora un po' di tempo per pregare al riguardo.
8. **Il modulo di impegno**: il modulo di impegno è uno degli strumenti più efficaci che Doug Fields utilizza nel suo lavoro con i giovani. Grazie ad esso, il responsabile ha il diritto di richiamare il collaboratore qualora questi non rispetti gli impegni presi.
9. **Inizio dell'attività**: A questo punto il collaboratore dovrebbe iniziare l'attività che probabilmente gli si addice di più.
10. **Il controllo dopo 30 giorni e/o l'incontro di valutazione**: dopo alcune settimane si tiene un nuovo colloquio per discutere eventuali difficoltà. I nuovi collaboratori hanno bisogno di un accompagnamento intensivo. Devono sentirsi dire che stanno facendo un buon lavoro e potrebbero aver bisogno di qualche consiglio. Anche dopo questa fase iniziale, il responsabile può rendersi conto che la persona non è adatta al lavoro con i giovani o sta svolgendo l'attività sbagliata; in tal caso, deve intervenire.

Quando nuove persone entrano a far parte del team, devono continuare a crescere. Il responsabile ha il compito di guidarle e motivarle.

Alcuni consigli:
- Crea ambiti di responsabilità significativi: il responsabile deve sapere dove può impiegare i nuovi collaboratori e quali sono gli ambiti presenti nel proprio lavoro con i giovani. I collaboratori vogliono un compito significativo e un obiettivo. Alle pagine 288-289 si trovano anche alcuni consigli per i collaboratori adulti su come possono impegnarsi nell'attività giovanile.

- Comunica le tue aspettative:i tuoi collaboratori non possono leggerti nel pensiero. Se sei il responsabile del lavoro con i giovani, devi informarli delle tue aspettative e comunicare loro eventuali cambiamenti. I collaboratori non gradiscono essere ritenuti responsabili di qualcosa di cui non erano a conoscenza. Le aspettative devono essere comunicate costantemente e messe per iscritto.

- Sii generoso con le lodi:ogni collaboratore apprezzerà le lodi e questo lo motiverà ulteriormente. Il riconoscimento non deve essere riservato solo alle azioni spettacolari. Lodare le persone per le loro azioni normali e quotidiane porta grandi benefici. Sii specifico nei tuoi elogi. Gli elogi non devono provenire solo dal pastore giovanile, ma anche dall'esterno, ad esempio dalla direzione della comunità o da membri della comunità.

-Motivare i collaboratori veterani: con questosi intendono le persone che collaborano già da due anni nel lavoro con i giovani. La domanda è: «Come possiamo trattenerlo per altri due anni?» Esistono le seguenti possibilità:

a) Affida loro maggiori responsabilità: ha già maturato molta esperienza e può assumersi maggiori responsabilità. Forse è anche il momento di una nuova sfida, in modo che possa assumere un altro incarico.

b) Coinvolgerlinelle decisioni importanti: la loro esperienza deve essere messa a frutto. Forse c'è una decisione importante da prendere per la quale è possibile coinvolgere tali collaboratori.

c) Affidagli la guida di un team: chi opera già da due anni in un settore potrebbe forse assumerne direttamente la direzione. Anziché far ricadere tutta la responsabilità sul responsabile giovanile, è possibile affidare la gestione di singoli settori a collaboratori esperti.

d) Portali con te: puoi portare i collaboratori esperti a un corso di formazione, affinché ne traggano beneficio.

e) Salutali con elogi e riconoscimenti: se un collaboratore smette di svolgere la sua attività perché cambia qualcosa nella sua vita, dimostragli che lo apprezzi e che gli sei grato. L'apprezzamento va espresso anche pubblicamente.

- Incontri informali tra collaboratori: è possibile organizzare un incontro mensile tra collaboratori, durante il quale motivarli e farli riunire in un'atmosfera rilassata. È importante tenere presente quanto segue:

a) Mantieni un ordine del giorno positivo: in questa riunione non dare ai collaboratori troppe occasioni per esprimere lamentele, perché ciò influisce negativamente anche sugli altri. Chiedi piuttosto cosa Dio ha fatto nel loro ambito. Questo li orienta verso un percorso positivo. Riduci al minimo le discussioni di lavoro e le decisioni. La riunione del personale è più un momento di culto che una riunione di lavoro. Un possibile programma è riportato a pag. 297 del libro.

b) Lascia che siano loro a prendere l'iniziativa: lascia che i team lavorino su progetti ed eventi e affida loro delle responsabilità.

c) Sottolinea la priorità dell'incoraggiamento spirituale rispetto alla formazione professionale: è più importante sostenere spiritualmente i collaboratori che formarli professionalmente. Sebbene la formazione professionale sia importante, è fondamentale che possano scambiarsi idee e ricevere incoraggiamento spirituale. I collaboratori motivati sono mentori, formatori e modelli di riferimento migliori.

Elemento 9: La costanza

Come gestire i progetti urgenti e la mancanza di tempo

Il lavoro di un animatore giovanile non finisce mai! C'è sempre un giovane da seguire, un evento da organizzare, una riflessione spirituale da preparare, ecc. Per riuscire a «sopravvivere» in questa situazione, occorre una strategia. Alcuni animatori giovanili partono con grande determinazione, ma si esauriscono troppo in fretta. I giovani hanno bisogno di animatori stabili ed equilibrati, che siano presenti per loro a lungo termine.

È un peccato, ma molte persone considerano l'«essere oberati di lavoro» una sorta di virtù. Ogni animatore giovanile può essere impegnato, ma solo pochissimi riescono a trovare un equilibrio sano tra le esigenze del lavoro con i giovani, i bisogni personali e il tempo da dedicare alla famiglia. Solo una vita equilibrata è una vita sana.

Bisogna imparare a correre a un ritmo che si riesca a sostenere. Spesso ha più a che fare con l'energia emotiva che con quella fisica. Quando si è emotivamente stanchi, si diventa stanchi anche fisicamente e mentalmente.

Come proteggersi dal burnout

1. **Agisci in base alla tua età**: a seconda dell'età che hai, pensi in modo diverso, ti comporti in modo diverso, hai più o meno energia, ecc. Tieni conto della tua età così come di quella dei tuoi giovani. Non applicare i tuoi standard da adulto a un quattordicenne. Non aspettarti da un adolescente la stessa maturità spirituale che hai tu. I giovani si comportano in base alla loro età e non in base a ciò che speri o ti aspetti.
2. **Non puoi accontentare tutti**: è difficile essere un buon leader ed essere apprezzato da tutti. Come leader, a volte bisogna prendere decisioni impopolari. I leader devono imparare ad

accettare questa realtà, altrimenti finiscono per crollare emotivamente.

3. **Esercitati a dire «no»**: impara a sentirti a tuo agio anche quando devi dire «no» a occasioni meravigliose. Semplicemente non puoi fare tutto. Per proteggerti dal burnout, devi porre dei limiti.
   Un consiglio per gli animatori giovanili sposati e con figli: ogni volta che dici «sì» agli straordinari, dici contemporaneamente «no» alla tua famiglia. Anche se, stranamente, è più facile deludere la tua famiglia, non è la scelta più saggia.
4. **Bisogna affrontare i conflitti**: i conflitti possono demoralizzarci molto dal punto di vista emotivo e dobbiamo imparare a gestirli. Fanno parte della leadership e del lavoro con le persone.
5. **Parla con altri animatori giovanili**: è importante che tu parli con qualcuno delle tue difficoltà, in modo da non sentirti solo e pensare di essere l'unico animatore giovanile al mondo a dover affrontare difficoltà come pause improduttive, genitori poco collaborativi o mancanza di competenze.
6. **Amicizie affidabili al di fuori dell'animazione giovanile**: la maggior parte dei contatti sociali di un animatore giovanile proviene spesso dai colleghi. È invece rigenerante avere amicizie con persone che ti apprezzano, ma che non hanno idea del tuo lavoro.
7. **Cerca un mentore**: come operatore, dai costantemente. Questo è estenuante e deve essere bilanciato. Un mentore può apportare preziosi contributi al tuo benessere emotivo. Un mentore è qualcuno che ti prende sul serio, ti capisce, ti ascolta e sa darti buoni consigli.
8. **Prenditi un giorno libero**: se non hai un giorno alla settimana in cui non lavori, sei un candidato perfetto per il burnout. Ho scoperto che rinunciare al giorno libero è una delle cause principali per cui gli animatori giovanili abbandonano il loro incarico. Non fissare incontri brevi, non accettare di tenere una meditazione o una conversazione. Di' di no. Stacca il telefono. Se sei sposato, questo giorno è estremamente importante per la tua famiglia. Sfrutta la giornata per il riposo personale, fisico, familiare e spirituale.
9. **Tieniti libero per le vacanze**: segna sul calendario un periodo per viaggiare e tieniti libero già diversi mesi prima.
10. **Coinvolgi la tua famiglia**: se sei sposato, è saggio coinvolgere il tuo partner nella pianificazione dei tuoi impegni. Ad esempio, non voglio programmare un evento in un giorno in cui uno dei miei figli ha uno spettacolo o una partita importante.
11. **Descrizione delle mansioni e colloquio di lavoro**: se non hai una descrizione delle mansioni, scrivine una tu stesso e chiedi al tuo superiore di confermarla o, se necessario, di modificarla. Se hai già una descrizione delle mansioni, chiedi un colloquio di lavoro. Devi sapere cosa ci si aspetta da te e come vieni valutato. Tutti hanno dei punti deboli. Se qualcuno te ne fa notare uno, è un'opportunità per crescere.
12. **Controlla il tuo tempo – altrimenti lo faranno altri**: troppi animatori giovanili permettono ad altre persone di controllare il proprio tempo. Se dai alle persone l'opportunità di approfittare del tuo tempo, lo faranno. Devi disporre del tuo tempo e impiegarlo in modo mirato. Gli animatori devono decidere cosa è importante.
13. **Tieni traccia del tuo tempo**: un animatore giovanile non lavora durante il normale orario d'ufficio e non sempre in ufficio; ha bisogno di orari di lavoro flessibili. Spesso gli altri non si rendono nemmeno conto di tutto ciò che fa. Dovrebbe annotare con precisione le ore lavorate, nel caso in cui dovessero sorgere delle domande. Informa il tuo superiore del tuo programma, in modo da non doverti giustificare continuamente.

Definisci i tuoi ruoli:

Il primo passo per gestire il tuo tempo in modo più sensato è riconoscere i tuoi diversi ruoli. Io ho sei ruoli principali: figlio di Dio, marito, padre, amico e parente, imprenditore e dipendente. Il mio ruolo di dipendente lo suddivido in altri cinque sottoruoli: insegnante, pastore, amministratore, sviluppatore, dirigente.

Quali sono i tuoi sottoruoli? Una volta definiti i tuoi ruoli, potrai organizzare il tuo tempo in base a essi. Inserisci i tuoi compiti in un programma, così potrai vedere quanto tempo ti rimane a disposizione. Stabilisci per ogni punto elencato un lasso di tempo realistico per il completamento. A pag. 388-390 fornisce un esempio.

Oggi dedico a ogni compito un po' più di tempo di quanto mi servirà presumibilmente, in modo da concedermi una piccola pausa ogni tanto.

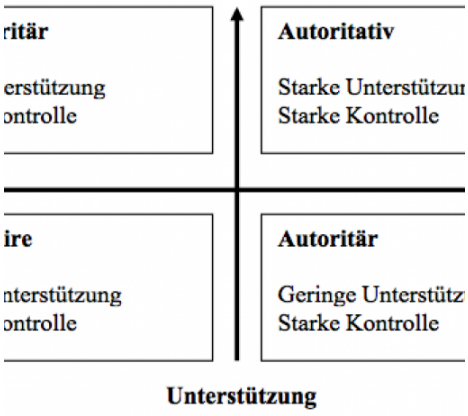
Mi ci vuole un'ora per pianificare la mia settimana, ma in questo modo risparmio molto tempo.

Disciplina positiva

Alcuni adulti hanno difficoltà non solo con i comportamenti scorretti dei giovani, ma con il loro comportamento in generale. Ci sono giovani che si comportano davvero male. Non dobbiamo smettere di aspettarci dai giovani un comportamento adeguato, altrimenti è già tutto perduto. Come animatori giovanili si deve fare i conti con problemi disciplinari.

La parola «disciplina» ha una connotazione negativa. Tuttavia, è imparentata con la parola «allievo». La disciplina e l'essere discepoli sono quindi strettamente legati. Si tratta di apprendere le regole e i limiti necessari per avere successo nella vita. La disciplina presenta due aspetti che possono essere definiti in vari modi: amore e limiti; grazia e verità; conferma e miglioramento; sostegno e conseguenze.

Un modello si basa su quattro stili educativi, che derivano dai due aspetti del controllo e del sostegno:



Secondo uno studio, i giovani di maggior successo e più equilibrati erano quelli cresciuti da genitori autorevoli. Questi genitori non derogavano alle regole stabilite, ma le applicavano con amore e comprensione, pur rimanendo coerenti. I giovani cresciuti con un controllo eccessivo o un sostegno eccessivo erano quelli che presentavano più problemi.

Formiamo discepoli attraverso l'amore e la disciplina, il sostegno e il controllo. Considerare la disciplina da una prospettiva positiva può darci la spinta per utilizzarla in modo positivo. Alcuni operatori giovanili non riescono a plasmare positivamente i giovani perché hanno essi stessi il desiderio di essere apprezzati. Potrebbero avere un'influenza positiva molto più forte se si

incontrassero a quattr'occhi con i giovani indisciplinati e parlassero con loro della loro vita. Non è un compito facile, ma siamo chiamati a seguire Gesù e ad essere guide spirituali.

Non c'è crescita senza disciplina e non c'è un'opera giovanile mirata senza i pilastri della grazia e della verità.

Come trovare il giusto equilibrio nei tuoi limiti:

Dove metti i tuoi limiti, la tua recinzione? Se la recinzione si trova a un miglio di distanza dalla casa o se un giovane deve prima uccidere qualcuno prima che ce ne accorgiamo, i nostri limiti sono inutili. Se invece ogni due metri c'è una guardia armata e un elenco di regole, allora i nostri limiti diventano opprimenti.

Alcuni principi che possono aiutare:

1. **Buone maniere**: dobbiamo aspettarci che i giovani si comportino in modo rispettoso sia verso se stessi che verso il personale.
2. **Regole semplici**: scegli con cura alcune regole chiare, basate sui tuoi valori, e usale per plasmare un comportamento adeguato che sia utile ai giovani anche nella loro vita futura.
3. **Comunica le regole in modo positivo e spiegane il senso**: poche cose sono più fastidiose delle regole senza senso.
4. **Spiega le conseguenze adeguate**: è ingiusto punire i giovani con misure di cui non erano a conoscenza in precedenza. Spiega le tue regole in anticipo e comunica loro quali sono le conseguenze del non rispettarle.
   A pag. 329-330 è riportato un contratto con le regole di comportamento per una gita.
5. **La differenza tra fastidioso e inappropriato**: a volte gli adolescenti danno fastidio, fa parte del loro processo di crescita. Non tutti i comportamenti che ci infastidiscono richiedono necessariamente una punizione, spesso richiedono piuttosto comprensione.
6. **Riduci al minimo gli avvertimenti**: riduci al minimo il numero di avvertimenti. Avvertimenti ripetuti, che gridano «autorità», dimostrano solo che non ne hai. Avvisa gli interessati due volte e poi procedi con l'esclusione. Non permettere che il comportamento fastidioso di un adolescente rovini l'intero incontro agli altri.
7. **Non dare ai giovani appellativi negativi**: conosciamo tutti il potere profetico delle parole. In senso molto letterale, esse creano la realtà che descrivono. I giovani tendono a comportarsi in base ai nomi che noi stessi diamo loro.
8. **Applica le regole con coerenza, ma senza rabbia: far rispettare** le regole senza rabbia implica in realtà due principi: in primo luogo, fai rispettare le regole. Sono inutili se non vengono applicate. In secondo luogo, senza rabbia. La maggior parte delle persone inizia a disciplinare perché è arrabbiata. Dovremmo invece intervenire prima di arrabbiarci. Ferma il problema prima che ti faccia perdere la calma.
9. **Non mettere nessuno in imbarazzo in pubblico**: vogliamo che i giovani abbandonino il loro comportamento scorretto, non che perdano la faccia. Un'espulsione non allontanerà i tuoi giovani dalle attività giovanili, ma un'umiliazione sì.
10. **Colleghi in privato**: seguire da vicino i giovani che creano problemi porta maggiore equilibrio nell'applicazione delle regole. Sii coerente quando disciplini un giovane e mostragli il tuo affetto e il tuo perdono in un colloquio successivo. Discuti la situazione e spiega perché hai agito in quel modo. Di' al giovane che gli vuoi bene e che ora consideri la questione chiusa. Usa i colloqui anche come misura preventiva.
11. **Non esitare a coinvolgere i genitori**: sebbene siamo figure di fiducia, ci sono cose di cui anche i genitori devono essere informati, poiché in ultima analisi sono loro a farsi carico della responsabilità dei propri figli. Ciò può verificarsi, ad esempio, in caso di uso di droghe o di ricorso alla violenza.

Avviare dei cambiamenti

Poiché noi esseri umani siamo creature abitudinarie, il cambiamento ci risulta faticoso e arduo. Introdurre nuove idee nel proprio lavoro comporta sicuramente alcune incertezze e domande. Alcuni passi possono aiutare nel percorso di cambiamento:

Primi passi verso il cambiamento:

1. **Valuta le tue motivazioni per un cambiamento**: prima di intraprendere questo percorso, dovresti avere ben chiari i tuoi motivi. Se le tue motivazioni sono egoistiche, allora sono sbagliate. Nel lavoro con i giovani non deve trattarsi di fama o di gratificazione per il tuo ego. La tua motivazione principale dovrebbe essere l'obbedienza a Cristo e l'amore per i giovani.
2. **Prega!**: Trascorri fin dall'inizio molto tempo con Dio e chiedi a Lui quale sia la Sua volontà. ChiediGli discernimento e saggezza su come procedere.
3. **Fai una lista dei pro e** dei contro: stila un elenco dei pro e dei contro per valutare onestamente i cambiamenti che intendi apportare.
4. **Chiedi il parere del tuo superiore**: discuti la tua lista con un membro della direzione della comunità. Anticipa le domande e tieni pronte delle risposte sensate. Questa conversazione può essere una buona occasione per chiedere sostegno.
5. **Coinvolgi collaboratori, genitori e giovani positivi**: spiega loro il tuo progetto e rispondi alle loro domande. Saranno i primi a sostenerti.
6. **Coinvolgi anche i collaboratori, i genitori e i giovani più scettici**: le persone con un atteggiamento negativo di solito non sono così ostinate se le affronti a tu per tu invece che in gruppo. Spesso queste persone vogliono solo essere ascoltate; spesso sono semplicemente insicure e hanno bisogno di più tempo e affetto rispetto agli altri.
7. **Parla di «esperimenti»:** questo fa sembrare il cambiamento meno «rischioso» – dopotutto è solo un tentativo, se non dovesse funzionare.
8. **Le persone si sentiranno ferite**: alla maggior parte delle persone non piacciono i cambiamenti e pensano: «Abbiamo sempre fatto così». Spesso non sono i cambiamenti in sé a essere difficili, ma motivare le persone coinvolte. Il cambiamento richiede alle persone di uscire dalla propria zona di comfort e sviluppare nuovi comportamenti.
9. **Tempistica intelligente**: una tempistica intelligente fa apparire i tuoi cambiamenti più strategici. Tre momenti ideali per cambiamenti radicali sono a gennaio dopo le vacanze di Natale, a giugno/luglio all'inizio delle vacanze estive e ad agosto all'inizio del nuovo anno scolastico.
10. **Si abitueranno**: con il tempo, le persone si abituano ai cambiamenti.
11. **Ringrazia chi ti aiuta nel cambiamento**: esprimi ripetutamente il tuo apprezzamento ai collaboratori per il lavoro che svolgono. Questo li motiverà a continuare.

I «conti di risparmio» del cambiamento:

Il conto della pianificazione:
Man mano che il tuo lavoro con i giovani cresce, deve crescere di pari passo anche la tua disponibilità all'organizzazione. Quanto prima pianifichi gli eventi, prenoti i locali, stabilisci i budget e prenoti i campi, tanto più tempo avrai a disposizione per gli eventi dedicati ai giovani. Per la pianificazione può essere utile il metodo E.A.H. (= Erste Allgemeine Hilfs, ovvero «Primo Soccorso Generale»):

a) Risultato: immagina innanzitutto il risultato che desideri ottenere dal tuo evento.

b) Piano d'azione: cosa devi fare per raggiungere il risultato desiderato? Fai un elenco di tutte le attività necessarie da svolgere.

c) Strumenti: di quali strumenti hai bisogno per raggiungere il tuo obiettivo?

Il conto politico:
Se questo punto ti sorprende, significa che sei nuovo nel campo dell'animazione giovanile. Le paure e le frustrazioni legate alla politica della comunità sono infinite. Molti operatori giovanili capaci e animati dalle migliori intenzioni hanno fallito a causa di politiche comunitarie inadeguate. La tua politica è la capacità di ottenere sostegno per il lavoro che Dio ti ha affidato.

Sei suggerimenti per rafforzare l'influenza del lavoro con i giovani all'interno della tua comunità:

a) Impara a conoscere il sistema: ogni comunità ha la propria struttura di gestione organizzata. Che sia legato a tradizioni, regolamenti o personalità, questo sistema è la mappa per orientarsi nelle decisioni.

b) Scopri cosa conta: è importante che tu comprenda i valori della tua comunità e li sostenga con convinzione.

c) Diventa un giocatore di squadra: la tua collaborazione con altri collaboratori e gruppi all'interno della comunità favorirà lo sviluppo dell'intera comunità e, di conseguenza, anche il tuo.

d) Sostieni la leadership della comunità, in particolare il pastore: se vuoi ricevere sostegno dagli altri, devi anche darne. Ad esempio, rispetta i loro programmi, invitali ai tuoi eventi, segui la loro guida, sostienili pubblicamente, mettiti al loro servizio.

e) Misura e comunica i risultati: è importante che tu possa constatare i tuoi successi e comunicarli alla tua comunità. Un ruolo significativo dei responsabili dei giovani è quello di presentare i frutti del proprio lavoro (dati numerici, grado di partecipazione, maturità spirituale, ecc.).

f) Scegli con saggezza i campi di battaglia: nel tuo lavoro ci saranno inevitabilmente dei conflitti. Cerca di risolverli nel modo più amichevole possibile e senza sfoghi inutili. Cerca di ascoltare l'altro e di comprenderlo. Tieni presente che la vera battaglia è contro il diavolo e non contro le persone.

Il «conto della preghiera»:
Se la potenza di Dio è una fonte di energia indispensabile per costruire un'opera giovanile mirata, è logico che vogliamo attingere a questa fonte e lasciarci nutrire da essa per tutta la vita. Sicuramente pregare è importante per te, ma sei anche convinto che sia assolutamente indispensabile per la vita? Preghi regolarmente per il tuo lavoro con i giovani?

a) Il compito della preghiera: lo scopo della preghiera è quello di mantenerci dipendenti da Colui che dona la vita e in relazione con Lui. Nella preghiera rendiamo grazie a Dio per ciò che fa e possiamo rivolgere a Lui le nostre richieste, speranze e desideri.

b) L'essenza della preghiera: la preghiera è la spina dorsale di un cristiano. L'animazione giovanile ha bisogno di collaboratori rinnovati da Dio e, attraverso la preghiera, ci si avvicina sempre più a Dio.

c) La priorità della preghiera: se, come Gesù, mettiamo la preghiera al primo posto, allora inizieremo e concluderemo ogni cosa (ogni giorno, ogni incontro, ecc.) in dialogo con il Padre, per conoscere la sua volontà e ricevere la sua benedizione.

d) Il potere potenziale della preghiera: se crediamo nella verità della Parola di Dio, allora dobbiamo anche credere che:

- con Gesù tutto è possibile
- Dio si prenderà cura delle nostre cose se glielo chiediamo
- colui che è in noi è più grande di colui che è nel mondo
- possiamo compiere cose ancora più grandi

Bibliografia

Contenuto: sintesi del libro «Jugendarbeit mit Vision» (Lavoro con i giovani con una visione) di Doug Fields, edito da Projektion J Verlag. ISBN: 3-89490-318-X, a cura di Philipp Kurth

Immagine:clipart per gentile concessione della casa editrice buch+musik ejw-service gmbh, Stoccarda -www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Categorie
Direzione e pedagogia

Tag
Sintesi del libro
Attività con i giovani
Visione
Gruppo direttivo
Gruppo giovanile

Età
13–16 anni
a partire dai 16 anni

Numero di partecipanti
Nessun dato disponibile.

Bibbia
Manca questa informazione.

Durata
Nessun dato disponibile.

Terreno / Dintorni
Città
Foresta
prato

Materiale
Un bel po’ di lavoro

Scarica il file
Download del file disponibile

KI Generierter Inhalt
Contenuto
Categorie
Tag
Età
Numero di partecipanti
Bibbia
Durata
Terreno / Dintorni
Materiale

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/it/wiki/art/attivita-giovanili-con-una-visione