YoungstarsWiki.org

PATEIKĖ
Irmgard

ON
2014-06-06

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Jaunimo darbas su vizija



Tai knygos santrauka:

„Jaunimo darbas su vizija“

autoriaus Doug Fields, išleistos leidyklos „Projektion J“.

ISBN: 3-89490-318-X

Jaunimo darbas su vizija

Turinys

1 elementas: Dievo galia

- Sveikam jaunimo darbui reikalingi dvasiškai sveiki darbuotojai

2 elementas: Misija

- Penki uždaviniai tavo jaunimo darbui
- Kodėl aiškiai suformuluota misija yra tokia svarbi ir kaip ją parengti
- Kaip perteikti savo misiją ir rodyti gerą pavyzdį

3 elementas: Tikslinė grupė

- Jaunimo dvasinio brandumo lygio įvertinimas

4 elementas: Renginiai

- Kaip pasiekti kaimynystėje gyvenančius paauglius (evangelizacija)
- Kas sulaiko pamaldas lankyančius jaunuolius (garbinimas)
- Bendruomenės jaunimo globojimas (bendruomenė)
- „Aktyvių“ paauglių ugdymas
- Pagrindinių jaunimo narių iššūkis (tarnavimas)
- Penki sėkmingų jaunimo renginių bruožai

5 elementas: procesas

- Naudokite aiškų procesą, kad perteiktumėte savo planą

6 elementas: vertybės

- Apibrėžkite ir perteikite pagrindines vertybes

7 elementas: Tėvai

- Bendradarbiaukite su tėvais, siekdami užtikrinti šeimai palankų darbą su jaunimu

8 elementas: Darbuotojai

- Rask darbuotojus, kurių nusipelno tavo jaunuoliai
- Kaip padėti potencialiems darbuotojams tapti vadovais

9 elementas: Ištvermė

- Kaip susidoroti su skubiais projektais ir laiko trūkumu
- Teigiama drausmė
- Kaip inicijuoti pokyčius

Knygoje pateikiami atsakymai į pagrindinius klausimus:

- **Užduotys** atskleidžia, **kodėl** egzistuoja tavo darbas
- Tikslinė **auditorija** apibrėžia, **ką** nori pasiekti
- **Renginiai** nustato, **kaip** nori pasiekti savo tikslą ir įvykdyti užduotį
- **Procesas** aiškiai parodo, **kur** nori vesti savo jaunuolius jų dvasiniame augime
- **Vertybės** nurodo, **kas** tavo darbe yra svarbu
- **Dievo galia** lemia, **kada** įvyks augimas

Knyga remiasi 9 elementais, kurie turėtų būti įgyvendinami dirbant su jaunimu:



1 elementas: Dievo galia

Sveikai jaunimo veiklai reikalingi dvasiškai sveiki darbuotojai

Sveika jaunimo veikla prasideda tada, kai mes rimtai vertiname visagalią Dievo jėgą savo gyvenime. Šiandieninis jaunimo darbo mokymas dažnai pernelyg daug dėmesio skiria tam, kaip atlikti Dievo darbą, ir pamiršta, kaip būti Dievo žmogumi.

Sveika jaunimo veikla prasideda ne nuo puikių idėjų, o nuo tvirto dvasinių bendradarbių pagrindo. Tai reiškia, kad būtina turėti bendradarbius ir vadovus, kurie iš visos širdies pasitiki Dievo jėga.

Mūsų tikslas neturi būti įtikti žmonėms, bet vykdyti Dievo valią. Turime vėl sutelkti dėmesį į Jį ir klausti, kokia yra Jo valia. Jei pasitikime Dievu, Jis mums suteikia jėgų atlikti Jo darbą.

Trys punktai, kaip tapti Dievą pasitikinčiu jaunimo darbuotoju:

- **Atpažink Dievo jėgą per asmeninį nuolankumą**: Dievui nereikia jokios programos, kad veiktų, Jam net nereikia manęs. Dievas yra Tas, kuris sukelia pokyčius. Kai įvyksta geri dalykai, turime suprasti, kad jie įvyksta Dievo jėgos dėka, o ne mūsų nuopelnų.
  Jei siekiame plojimų už savo darbą, lengvai gali atsitikti taip, kad prarandame iš akių Dievo galią. Turime atiduoti Dievui šlovę už Jo darbą. Galbūt galime parengti puikią programą ir lydėti jaunimą jų kelyje, bet veikia būtent Dievas.

- **Pavaldink Dievui savo gebėjimus ir leisk Jam veikti per tave**: visame, ką darome ir turime, turime paklusti Dievui. Kartais galbūt susiduriame su tam tikromis savo jėgų ar žinių ribomis. Tačiau guodžia žinojimas, kad atsakomybė už Dievo darbą tenka pačiam Dievui. Todėl Jis suteikia mums reikiamą jėgą, kad galėtume atlikti Jo darbą. Turime leisti Jam veikti per mus.

- **Prieš imdamasis Dievo darbo, sutelk dėmesį į tai, kad esi Dievo vaikas:** vietoj to, kad bandytume įtikti visiems, turime išmokti, kad mūsų gyvenimas pirmiausia turi įtikti Dievui. Vykdyti Dievo darbą nėra taip svarbu, kaip būti Dievo mokiniu. Dievas labiau rūpinasi mumis pačiais ir mūsų dvasine sveikata nei mūsų jaunimo darbo sėkmės rodikliais.
  Šis sakinys yra nepaprastai svarbus mūsų gyvenimui: „Tu niekada negali padaryti pakankamai.“ Dievo darbo atlikimas niekada neturi tapti svarbesnis už tai, kad būtume Dievo vaikai. Dievo jėga darbuotojų gyvenime yra veiksmingos jaunimo veiklos pamatas.

Jaunimo darbas yra sunkus! Jis kupinas išbandymų ir problemų, o Dievo jėga yra viskas, ką turime, kad galėtume įveikti šias problemas. Pasitikėdami Jo jėga, suteikiame Jam erdvės veikti. Mūsų vaisiai auga tik tada, kai liekame prie „vynmedžio“.

2 elementas: Užduotis
Penki uždaviniai tavo jaunimo darbui

Svarbiausias klausimas jaunimo darbe yra: „Kodėl vykdai savo jaunimo darbą?“ Šį klausimą reikia išsiaiškinti pirmiausia, kad galėtume daryti tai, kas teisinga. Kiekvieną bažnyčią, sąmoningai ar nesąmoningai, lemia tam tikras įsitikinimas.

Tinkamai veikianti jaunimo veikla turi būti grindžiama penkiomis pirminėmis krikščioniškomis užduotimis. Šias penkias užduotis galima išskaityti iš ištraukos apie svarbiausią įsakymą (Mt 22,37–40) ir misijos įsakymą (Mt 28,19–20).

Šios penkios užduotys yra:
Garbinimas:
„Mylėk Viešpatį, savo Dievą, visa širdimi.“
Tarnavimas:
„Mylėk savo artimą kaip save patį.“
Evangelizacija:
„Eikite pas visas tautas ir padarykite visus žmones mano mokiniais.“
Bendruomenė:
„Krikštykite juos.“
Mokinystė:
„Ir mokykite juos laikytis visko, ką jums įsakiau.“
Jei šie penki įsakymai taps tavo veiksmų pagrindu, tada
tavo darbas duos vaisių.

Galime skirtingai vertinti, kaip šiuos penkis įsakymus įgyvendinti, tačiau visada turime aiškiai suprasti, kam Dievas mus pašaukė.

Penkių įsakymų taikymas jaunimo darbe

- **Evangelizacija**:
  Turime dalytis džiugia Jėzaus žinia su žmonėmis, kurie neturi asmeninio ryšio su Juo. Įgyvendinti šią užduotį programų lygmeniu yra sudėtinga. Evangelizacija turi būti asmeniška ir tapti gyvenimo būdu. Tam labai svarbu, kad vadovas rodytų pavyzdį. Augimas turėtų priklausyti ne tiek nuo misionieriškų programų, kiek nuo misionieriškai nusiteikusių jaunuolių.
- **Garbinimas**:
  Bažnyčia egzistuoja tam, kad garbintų Dievą. Garbinimas apima ne tik Dievo šlovinimą giesmėmis, bet ir kitus elementus, tokius kaip malda, pamokslas, aukos rinkimas, krikštas, tyla ir Šventoji Vakarienė.
- **Bendruomenė**:
  Kai žmogus užmezga asmeninį ryšį su Jėzumi, jis priimamas į tikinčiųjų bendruomenę.
- **Mokinystė**:
  Tai procesas, kurio metu žmonės savo mintimis, jausmais ir veiksmais vis labiau artėja prie Dievo; tai visą gyvenimą trunkantis procesas. Sveikas dvasinis augimas gali vykti tik esant labai atsidavusiems dvasiniams vadovams. Tikėjimą reikia nuolat sėti ir laistyti.
- **Tarnavimas**:
  Tarnauti reiškia rodyti Dievo meilę kitiems žmonėms, tenkinant jų poreikius ir Jėzaus vardu padedant jiems gyvenime. Dievas kiekvieną tikintįjį apdovanojo ypatingais sugebėjimais šiai tarnystei, ir svarbu tuos sugebėjimus atrasti bei panaudoti.

Galiausiai svarbiausia yra sukurti subalansuotą šių penkių užduočių santykį, kad nė viena užduotis nebūtų pernelyg pabrėžiama kitų sąskaita arba visiškai ignoruojama.

Norėdami apibendrinti penkias užduotis bendruomenei, „Saddleback“ naudojame penkis raktinius žodžius: misija, narystė, brandumas, bendradarbiavimas ir garbinimas. Jaunimo darbui pasirinkome kitus žodžius: pasiekti, sujungti, augti, atrasti ir garbinti.

Kodėl aiškus užduočių apibūdinimas yra toks svarbus ir kaip jį parengti

Jei darbuotojai nežino, kodėl iš viso užsiima jaunimo darbu, jie greitai praranda motyvaciją. Penkios užduotys turi būti nuolat perteikiamos aiškiai ir suprantamai. Taip jaunimo darbas įgyja prasmę ir aiškią kryptį. Tada žmonės žino, kodėl turėtų įsitraukti.

Penkios užduotys atsako į klausimą „Kodėl?“, o tada iškyla klausimas „Kaip?“. „Kaip?“ gali keistis, nes turi būti pritaikoma prie situacijos, tačiau „Kodėl?“ lieka nepakitęs.

Jei darbuotojai supranta tikslą ir jam pritaria, jie taip pat gali pajusti tikrą entuziazmą. Pasieksi daugiau sėkmės, jei žmonėms paaiškinsi savo sumanymą ir kartu su jais atrasi bei suformuluosi penkias užduotis bendruomenei. Paskatink savo komandą perskaityti šią knygą, kad jūsų bendra vizija duotų rezultatų.

Komanda gali kartu parengti užduočių apibrėžimus. Nors penkios užduotys yra Dievo duotos ir nekintamos, kalba, kuria jos išreiškiamos, gali skirtis.

59–60 ir 71–72 puslapiuose pateikiami pavyzdžiai, kaip galėtų skambėti šis teiginys. Tačiau svarbu, kad savo teiginį suformuluotumėte patys.

Kaip suformuluoti apibrėžimą?

- Apibrėžimas turėtų būti paprastas: jis turėtų būti išreikštas vienu sakiniu, kad būtų lengva jį įsiminti.

- Apibrėžimas turėtų būti išsamus.
- Apibrėžimas turėtų būti orientuotas į veiksmą: naudokite žodžius, perteikiančius judesį (veiksmažodžius).
- Apibrėžimas turėtų būti įtikinamas: jis turėtų paskatinti pokyčius.

Kai tavo komanda pateiks keletą variantų, turėsi juos peržiūrėti ir apibendrinti į vieną sakinį. Kai teiginys bus suformuluotas, svarbu jį parodyti kitiems ir paprašyti jų patarimo.

Geriausias laikas paskelbti savo teiginį yra tada, kai jūsų aplinka pati yra nusiteikusi pokyčiams: sausio mėnesį, kai prasideda nauji metai ir kiekvienas tikisi pokyčių, arba po vasaros atostogų.

Darbuotojai turi šimtaprocentiškai pritarti šiai misijai arba pakeisti savo orientaciją.

Norint įgyvendinti šią viziją ir sukurti tikslingą jaunimo darbą, reikia tikrai gero vadovo, turinčio daug atsidavimo, ištvermės ir lyderio savybių. Vadovai turi priimti sunkius sprendimus ir rasti drąsos daryti tai, kas teisinga. Dėl to ne visiems jie patinka.

Kaip perteikti savo užduotį ir rodyti gerą pavyzdį

Šios knygos turinio įgyvendinimas daugeliu atžvilgių priklauso nuo tavo, kaip vadovo, vaidmens. Vadovui keliami aukšti reikalavimai, kad būtų galima sukurti tikslingą jaunimo darbą.

Tu turi nuolat perteikti savo viziją ir misiją. Žmonės turi suprasti penkias užduotis ir palaikyti tave, kad jaunimo darbas taptų stipresnis. Nuolatinis aiškinimas padės tavo bendradarbiams pamatyti tikslą ir jo nepasimesti iš akių. Būtų protinga bent kartą per mėnesį priminti savo žmonėms Dievo užduotis jaunimo darbe, kad jie jų neprarastų iš akiračio.

Knygos 67–68 puslapiuose pateikta keletas pavyzdžių, kaip galima perteikti šią misiją.

Geriausia pradėti įsiminti penkis raktinius žodžius. Patikrink teiginių apibrėžimus ir, jei reikia, pakeisk žodžius. Galbūt netgi teks šiek tiek pakeisti formuluotę, kad ji taptų aiškesnė.

Apsvarstyk, kiek laiko skiri kiekvienam iš penkių uždavinių – per savaitę, per mėnesį. Padaryk šiuos penkis uždavinius savo gyvenimo prioritetais ir apgalvok, kam skiri savo laiką.

Jei kaip vadovas gyvensi pagal savo užduotis, tu pritrauksi žmones, o ne turėsi jų versti. Jie turėtų ir tikrai seks tavo pavyzdžiu. Vadovai yra svarbių vertybių pavyzdžiai ir gyvai iliustruoja savo užduočių esmę.

Organizuok renginį remdamasis penkiais uždaviniais, kad pasiektum savo tikslą. Kiekviena programa turi atitikti bent vieną uždavinį ir būti skirta konkrečiai tikslinei auditorijai.

3 elementas: Tikslinė grupė

Jaunimo dvasinio brandumo lygio įvertinimas

Be užduoties, taip pat svarbu sąmoningai įvertinti tikslinę grupę, kurioje ketinama įgyvendinti penkias užduotis. Kalbant apie tikslinę grupę, reikia atsižvelgti į dvasinio brendimo skirtumus. Vieniems dar reikia pagrindinių žinių, o kiti jau turi pradėti gyventi savo sustiprintu tikėjimu.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad nereikėtų bandyti visų penkių užduočių įgyvendinti vienos programos pagalba.

Taigi, prieš planuojant renginį, reikia užduoti sau du klausimus:

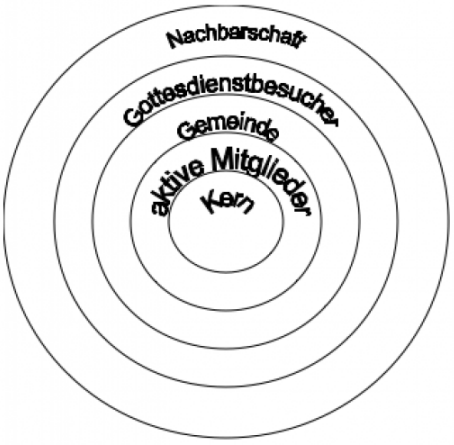
- Kokią konkrečią užduotį turi atlikti ši programa?
- Ką norime pasiekti šia programa?

Yra bent penki skirtingi paauglių tipai:

- nekrikščioniškas jaunuolis
- naujai atsivertęs krikščionis
- jaunuolis, kuris, nors ir daug žino apie tikėjimą, tačiau mūsų veiklai žiūri gana abejingai
- tikėjime augantis jaunuolis
- dvasinis vadovas

Šios skirtingos tikslinės grupės egzistuoja ir turi skirtingus poreikius, ar mes to norime pripažinti, ar ne. Suvokdami tai, galime veiksmingiau reaguoti į paauglių poreikius.

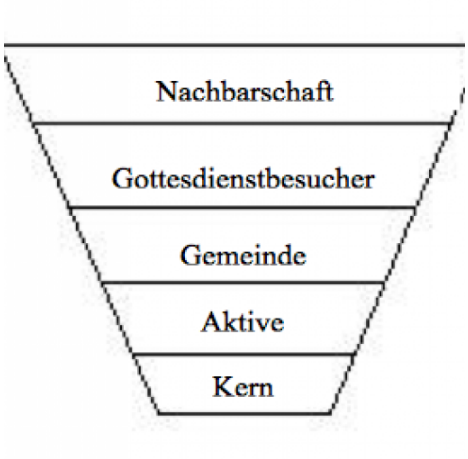
„Saddleback“ bažnyčioje tikslinės grupės iliustruojamos penkių koncentrinių apskritimų koncepcija, kurią jie vadina „atsidavimo apskritimais“:



- **Kaimynystė**: tai jaunuoliai, gyvenantys kaime ar rajone ir dar nepažįstantys Jėzaus.
- **Dievo tarnystės lankytojai**: Šie jaunuoliai lanko jaunimo pamaldas.
- **Bendruomenė**: Šie jaunuoliai lanko pamaldas reguliariai, pasirinko Jėzų ir dalyvauja mažoje grupėje.
- **Aktyvūs nariai**: Šie jaunuoliai rimtai žiūri į tikėjimą ir jį praktiškai įgyvendina.
- **Branduolys**: Tai jaunuoliai, kurie perduoda savo tikėjimą kitiems ir prisideda prie jaunimo veiklos.

Šios grupės padeda nustatyti tikslinę grupę ir perteikti jaunimo darbo tikslą – pasiekti jaunimą visuomenėje ir priartinti juos prie Dievo. Svarbu ne vertinti ir klasifikuoti jaunimą pagal jų priklausomybę, o atpažinti, kokioje vystymosi stadijoje jie yra, kad galėtume kuo geriau remti jų augimą.

Nustatęs potencialią tikslinę grupę, paklausk savęs: „Kokie yra šios grupės interesai?“ Kuo aiškesnis vaizdas, kurį turi apie kiekvieną grupę, tuo lengviau tau bus prie jų prisitaikyti.



Kadangi kiekvienas lygis reikalauja vis gilesnio atsidavimo, pastebėsi, kad kuo aukštesnis dvasinės brandos lygis, tuo mažesnė tampa grupė.

Tai visiškai normalus brandos proceso elementas.

Raktinis žodis, kalbant apie potencialią tikslinę grupę, yra „potenciali“. Jaunuoliai, kuriuos turi, galbūt gali būti priskirti skirtingiems vystymosi lygmenims; tai normalu. Svarbu tai, kad turi jaunuolių, nes tai reiškia, kad turi potencialą juos atvesti į bendruomenės branduolį. Nereikia iš karto pradėti plėtoti visų penkių grupių. Darni, tikslinga jaunimo veikla neatsiranda per naktį, tam reikia laiko.

Dabar, kai žinai penkias užduotis ir nustatei savo potencialią tikslinę grupę, gali paklausti: „Koks renginys atitinka šias penkias užduotis ir pasiekia mūsų potencialią tikslinę grupę?“

Formulė, kuri atsako į šį klausimą, skamba taip:
Potenciali tikslinė grupė + užduotis = programa

Pavyzdys:
Kaimynystės jaunimas + evangelizacijos užduotis = Naujųjų metų išvakarės programa

Knygos 89–90 puslapiuose pateikiami kiti pavyzdžiai.

Be to, reikia atkreipti dėmesį į:

- bažnyčios kryptį
- darbuotojų turimą laiką
- suaugusių pagalbininkų skaičių
- turimas lėšas

4 elementas: Renginiai

Kaip pasiekti kaimynystėje gyvenančius jaunuolius (evangelizacija)

Kad jaunuolis atrastų tikėjimą, kartais reikia nemažai pastangų. Pavyzdžiui, susitikimas su krikščioniu, kvietimas į bendruomenės renginį su kitais krikščionimis, tolesni susitikimai su krikščionimis, jaunimo pamaldos ir pan.

Ne kiekvienas atranda tikėjimą, ir ne kiekvienas jį atranda vienodu būdu. Mūsų, kaip jaunimo darbo atstovų, tikslas – pasiekti jaunimą ir vesti juos dvasinio augimo keliu. Tačiau tai ne visada pavyksta.

Evangelizacija nėra programa, tai procesas:
Jaunimo tarnybos, kurios iš tiesų pasiekia nuo bažnyčios nutolusius jaunuolius, evangelizaciją laiko ne tik gera idėja, bet ir esmine savo darbo dalimi. Jei evangelizacija turi būti prioritetas, jos negalima redukuoti vien į programą. Evangelizacija nėra programa, tai procesas, būtent asmens vystymasis.

Mūsų tikslas nėra sugalvoti neįprastų renginių, nes negalime konkuruoti su pasauliu. Tačiau galime perteikti turinį, kuris keičia gyvenimą (Dievo Žodį), ir puoselėti tvirtus santykius. Su tuo pasaulis su visa savo pramogų gausa negali lygintis.

Evangelizacija „Saddleback“ bažnyčioje apima tris elementus:

- Evangelizacijos pagrindinių principų ugdymas
- Nuolatinis iššūkis aktyviai evangelizuoti
- Pamaldos, į kurias jaunuoliai mielai atsiveda savo draugus

Evangelizacinis darbas su jaunimu išreiškia įsitikinimą:
Mt 9,12–13 Jėzus sako, kad atėjo pašaukti nusidėjėlių, o ne teisiųjų. Mūsų užduotis – kviesti tuos, kurie yra už bendruomenės ribų, o ne lepinti tuos, kurie jau yra jos viduje. Daugelis jaunimo tarnybų puikiai moka lepinti savo „saviškius“, bet labai prastai pasiekia tuos, kurie yra už bendruomenės ribų.

Norint įvykdyti misijos užduotį, visi dalyviai turi laikytis bendros evangelizacinės nuostatos. Kiekvienas turi suprasti, kad mūsų pareiga yra dalytis Gerąja Naujiena su kitais, kur tik einame.

Evangelizacija yra sunkus darbas. Netikintieji žmonės yra kritiški ir mūsų metodų bei žinios nepriima taip lengvai, kaip tikintieji. Evangelizacija yra sudėtinga ir paaugliams. Jie bijo atmetimo. Evangelizacija yra sudėtinga ir dėl to, kad egzistuoja priešas. Šėtonas nenori, kad žmonės atrastų Jėzų, ir daro viską, kad to neįvyktų.

Evangelizaciniam jaunimo darbui reikalingi bendradarbiai, kurie tikrai myli jaunimą ir mielai su jais bendrauja. Jie turi turėti širdį jaunimui. Taip pat reikalingi bendradarbiai, kurie savo gyvenimu rodo evangelizacinį pavyzdį. Jei pagrindinis asmuo bendruomenėje nerodo evangelizacinio gyvenimo pavyzdžio, tai to nedarys ir savanoriai bei jaunuoliai.

Jaunuoliai neturi pamokslauti viešai, bet jie turi gyventi evangelizuojančiai, ugdydami troškimą, kad jų netikintys draugai atrastų Dievą, už juos melstis ir kviesti juos į tinkamus renginius (evangelizacinius).

Draugystės evangelizacija gali vykti šiais žingsniais:

- Tinkama proga pasakyk draugui, kad tiki Dievu
- Pakviesk savo draugą į tinkamą renginį
- Pasakyk draugui, kodėl tiki Dievu
- Papasakok draugui, kaip tapai krikščioniu
- Paklausk savo draugo, ar jis ar ji norėtų priartėti prie Dievo

Šiuos penkis žingsnius galima pateikti jaunuoliams ant kortelės, kurią jie galės nešiotis su savimi. Kortelės kitoje pusėje gali būti penkios eilutės, į kurias jis įrašys penkių netikinčių draugų, už kuriuos nori melstis, vardus.

Kas pritraukia į pamaldas einančius paauglius (garbinimas)

Ar rengiate pamaldas ar kitą renginį, į kurį jūsų jaunuoliai galėtų be jokių problemų atsivesti savo draugus? Jei taip, tai šios pamaldos patrauks tiek krikščionių, tiek nekrikščionių dėmesį. Tokios pamaldos neturi būti gėdingos.

Pamaldos – tai ne tik giesmių giedojimas, bet ir mūsų meilės Dievui išraiška. Ši meilė išreiškiama maldomis, giedojimu, pamokslais, liudijimais, padėkomis ir Dievo Žodžio klausymu.

Jaunimo pamaldų stilius turėtų išsklaidyti išankstinį nusistatymą, kad bažnyčia yra nuobodi ir neatitinka šių laikų.

Keturi elementai gali padėti sukurti lankytojams patrauklų pamaldų renginį:

- Maloni atmosfera
- Pramoginis elementas
- Jaunimo įsitraukimas
- Suprantama žinia

1. Maloni atmosfera:
Mokykloje ar profesinio mokymo įstaigoje nuotaika dažnai būna neigiama, įtempta ir orientuota į pasiekimus. Pamaldos turėtų būti priešingybė tam – jos turėtų skleisti aiškiai teigiamą atmosferą. Kol jaunuoliai nesijaučia gerai savo aplinkoje, jie nėra imlūs Dievo Žodžiui.

Malonią atmosferą sukuria:

- Šiuolaikinę muziką
- Suaugę ir jaunimo darbuotojai pasveikina įeinančius žmones
- ant sienos kabo nuotraukos, vaizduojančios linksmas jaunimo veiklos akimirkas
- Sėdimosios vietos išdėstytos taip, kad atrodytų kviečiančios

Dvi visuotinai galiojančios taisyklės:

- **Dešimties minučių taisyklė**: grupės patalpos paruošimas turėtų būti baigtas bent dešimt minučių prieš atvykstant pirmiesiems jaunuoliams. Taip turėsite laiko pasveikinti jaunuolius. Paaugliai turėtų įeiti į draugišką erdvę. Fone gali skambėti muzika, ant sienų gali kabėti nuotraukų koliažai ir pan. Sveikinti turėtų paaugliai, o ne suaugusieji. Jie turėtų stengtis užmegzti pokalbį su atvykusiaisiais.
- **Atkreipkite dėmesį į tinkamą fizinį kontaktą**: prisilietimai gali būti delikatiškas dalykas, nes niekada nežinote, kaip kitas žmogus sureaguos. Tačiau bet koks tinkamas prisilietimas, pavyzdžiui, rankos paspaudimas, yra priimtinas. Kaip vadovas, prieš pamaldas galite vaikščioti po patalpą ir stengtis asmeniškai pasveikinti kuo daugiau jaunuolių.

2. Pamaldoms reikalingas linksmumo elementas

Kai kurie jaunuoliai mano, kad bažnyčia, o kartu ir Dievas, yra nuobodūs. Todėl puikiai praleistas laikas bažnyčioje yra geriausias būdas paneigti šį išankstinį nusistatymą. Turime sukurti atmosferą, kuri teiktų malonumą ir džiaugsmą.

3. Pamaldoms reikalingas jaunimo įsitraukimas

Jaunimas turi būti įtraukiamas į pamaldas ir visą jaunimo veiklą. Kurdami programą jaunimui, visada klausiame savęs: „Ar tai yra kažkas, ką jaunimas galėtų daryti?“ Pavyzdžiui, teatro spektaklis, vaizdo įrašas, skrajutė, muzika ir pan.

Vienas iš būdų jaunuoliams įsitraukti į mūsų bendruomenę – prisijungti prie vienos iš mūsų daugybės savanorių komandų. Stengiamės, kad šios komandos būtų lengvas būdas pradėti bendradarbiauti. Nenaudojame jokio šablono, kad įvertintume, kokioje dvasinėje padėtyje jis yra, prieš leidžiant jam prisijungti. Jei jis dar nėra krikščionis, pasitikime Dievu, kad Jis jį atras, kol jis padės. Pavyzdžiui, jei grupės repeticija prasideda trumpu pamąstymu ir malda, jis sužinos daugiau apie Dievą nei tada, jei tiesiog apsilankytų pamaldose ir vėl grįžtų namo. Svarbu ne tai, kad jaunuoliai būtų tobuli, o tai, kad kiekvienas jaunuolis turėtų galimybę prisidėti, jei to nori.

4. Pamaldoms reikalinga suprantama žinia

Kadangi pamaldas lanko tiek krikščionys, tiek nekrikščionys, svarbu pateikti dvasinį impulsą, kuris iššauktų abu. Dievo Žodis yra tiesa, todėl jis aktualus kiekvienam. Taip galime kalbėti apie jaunimo poreikius, remdamiesi Biblija kaip šaltiniu.

Lankytojai visą laiką stebi ir vertina pamokslininką bei klausia savęs:

1. Ar galiu tavimi pasitikėti?
2. Ar aš tau kažką reiškiu?
3. Ar žinai, apie ką kalbi?

Suteik savo žiniai kūrybingą pavadinimą:

Klausimas yra toks: „Kodėl turėčiau tave klausytis?“ Kūrybingas pavadinimas gali sužadinti susidomėjimą ir iš karto pritraukti dėmesį.

Man patinka naudoti „Kaip...“ pavadinimus, nes jie savaime žada būti įdomūs – juk tai reiškia, kad galiu išmokti kažką naudingo gyvenimui.

Pavyzdžiai:

1. Kaip būti patraukliam, net jei neatrodai gerai (Gal 5 – Dvasios vaisius)
2. Kaip rasti meilę, kai jautiesi siaubingai
3. Kaip atlikti širdies operaciją sau pačiam (kietširdystė)

Skirk laiko, kad savo pamokslų pavadinimai būtų kūrybingi, įdomūs ir patrauklūs.

Aš visada renkuosi konkrečias temas. Pavyzdžiui, klausiu savęs: „Ką Biblija sako apie draugystę?“ Taip pat darau su tokiomis temomis kaip pagunda, šeima, seksas, grupės spaudimas, keiksmažodžiai ir pan.

Sukurk įžangą, kuri sukeltų susidomėjimą:
Gera įžanga yra svarbiausia, kad nuo pat pradžių patrauktum jaunimą ir užkariautum jų dėmesį savo žiniai.

Toks įvadas gali būti istorija, asmeninė patirtis, aktualus įvykis iš naujienų ar anekdotas.

Supaprastink savo žinią:
Kalbėk paprasta kalba, naudok istorijas, įsimintinus vaizdus ir palyginimus. Nesistenk įspūdžio jaunuoliams savo žiniomis ar skaityti jiems paskaitą. Taip pat turite atkreipti dėmesį, kad į vieną

pranešimą neįtrauktumėte per daug žinių. Didžiąją dalį to, ką pasakote, jaunuoliai vėl pamirš. Todėl savo pranešimus turėtumėte supaprastinti iki vienos pagrindinės minties.

Naudokite suprantamas Biblijos ištraukas:
Naudokite suprantamą vertimą, nes jei jaunuoliai nesupras vertimo kalbos, jie praras susidomėjimą.

Biblijos tekstą ar eilutes, kurias naudoji, gali rodyti ekrane, kad jaunuoliai galėtų skaityti kartu.

Pateikite jaunuoliams trumpą rašytinę santrauką, kad jie galėtų sekti jūsų mintis:
Išdalinkite jaunuoliams lapelius su svarbiausiais jūsų pamokslo teiginiais ir užpildytinu tekstu su tuščiais žodžiais, kad jie galėtų įsijausti į žinią. Šiuos lapelius jie taip pat gali pasiimti namo ir greičiausiai dar kartą prisimins pamokslą.

Knygos 121 puslapyje pateiktas pavyzdys.

Pateikite praktinių patarimų:
Pamokslo pabaigoje reikėtų**pateikti**praktinių patarimų, ką dabar reikėtų daryti ir kaip tai galima padaryti. Kad pamokslas būtų įgyvendintas, jaunuoliams reikia parodyti konkrečius veiksmus. Šių veiksmų parengimas dažniausiai yra sudėtingiausia pamokslo rengimo dalis.

Skirk laiko pasiruošimui:
Jei nori įtraukti minėtas idėjas, skirk laiko pasiruošimui, nes tai duos teigiamų rezultatų. Be gero pasiruošimo trūks gilumo ir aiškumo.

Programa pamaldas lankančiam jaunimui: „Saddleback“ modelis:

1. **Pradeda groti grupė**: Grupė pradžioje groja dainą, kad visi galėtų susikaupti.
2. **Sveikinimas su linksmu įžanginiu numeriu**: Sveikinimą geriausia, kad atliktų paauglys. Įžangą taip pat galima pradėti linksmu žaidimu, kuriame turi dalyvauti visi arba tik kai kurie išėję į priekį.
3. **Įžanga**: Jei tinka, parodome trumpą ištrauką iš filmo ar televizijos laidos ir vėliau bandome ją įtraukti į mūsų temą.
4. **Teatro spektaklis**: Teatro grupė gali suvaidinti trumpą sceną, kuri toliau plėtotų temą. Pamokslininkas gali remtis šia scena.
5. **Garbinimas**: Dabar seka ilgesnė garbinimo dalis. Ne krikščionys greičiausiai nedainuos kartu, bet jie labai atidžiai stebės kitus ir klausysis dainų žodžių. Lankytojams skirtose jaunimo pamaldose dainas turėtų groti gera grupė, kad jos nesukeltų nepatogumo. Šlovinimo giesmės nėra privalomos pamaldoms, kurios dar tik pradeda formuotis.
6. **Jaunimo liudijimai**: Beveik kiekvieną kartą vienas iš jaunuolių papasakoja ką nors iš savo gyvenimo, ką jie patyrė su Dievu. Visada malonu girdėti, kaip Dievas veikia jaunuolių gyvenimuose.

Bendruomenės jaunimo priežiūra (bendruomenė)

Nors pamaldų tikslas – pritraukti ir sudominti kuo daugiau jaunimo, mažųjų grupių tikslas – skatinti bendruomenės jaunimo dvasinį augimą.

Jei norime, kad jaunimo darbas plėstųsi, turime rūpintis bendruomenės jaunimu. Tai taip pat reiškia padėti jiems augti tikėjime. Jaunuoliai auga, užmezgę pasitikėjimu grindžiamus santykius su vienu iš jaunimo darbuotojų.

Bendruomenė – tai daugiau nei tiesiog būti kartu ir bendrauti. Bendruomenė apima ir dalijimąsi (1 Jn 1,7), Vakarienę (Apg 2,42), bendrą maldą, mokymą bei gilius santykius su kitais tikinčiaisiais (Gal 2,9). Tai geriausiai pavyksta mažoje grupėje, kurioje atsiranda priklausomybės jausmas. Didelėje grupėje

jaunuoliai gali lengvai pasislėpti, o mažoje grupėje tai neįmanoma.

Jaunimo vadovas negali pasirūpinti visais jaunuoliais. Tačiau kai jaunuoliai yra mažoje grupėje, mažųjų grupių vadovai gali jais pasirūpinti ir juos lydėti. Taip jaunuoliai taip pat pajaučia, kad yra svarbūs.

Nors pamaldose galime dalytis tik Evangelija, mažose grupėse galime dalytis ir gyvenimu. Dalytis gyvenimu yra viena iš pagrindinių mažų grupių vadovų užduočių. Mažoje grupėje žmonės pažįsta vieni kitus, žino apie kitų baimes, stipriąsias ir silpnąsias puses. Mažoje grupėje sukuriamas pasitikėjimu grindžiamas klimatas, kuriame jaunuoliai gali išsakyti savo nuomonę ir nesijaučia suvaržyti.

Mažosios grupės leidžia asmeniškai pritaikyti tikėjimą. Jaunuoliai, nors ir išklauso daug pamokslų, dažnai negali įgyvendinti žinios, kol ji nėra išsamiai aptarta ir išnagrinėta mažosiose grupėse. Mažojoje grupėje viskas tampa asmeniška.

Atsiskleidžiant mažoje grupėje ir dalijantis tarpusavyje pasiekimais, sunkumais bei klausimais, kiekvienas gali prisiimti daugiau atsakomybės už savo gyvenimą. Kitą kartą mažoje grupėje bus dalijamasi patirtimi.

Mažosios grupės vertybės:
Svarbu, kad**mažosios grupės**vadovas žinotų, kokios vertybės galioja jo mažojoje grupėje. Taip grupė gali augti, o visiems taikomos vienodos taisyklės. Nustatytos vertybės leidžia suvokti, ko norima ir ko nenorima mažojoje grupėje.

Pavyzdžiai:

1. **Autentiškumas**: Visi vadovai turi nuoširdžiai ir matomai gyventi gyvenimą su Kristumi. Jie turi būti sąžiningi, tada ir dalyviai taps sąžiningi.
2. **Patikimumas**: Mažosiose grupėse turi būti galima pasitikėti vieni kitais. Tai, kas pasakoma mažojoje grupėje, turi likti šioje grupėje.
3. **Pasitikėjimas žinute**: Dalyviai turi turėti teisę klausti visko, kas jiems rūpi. Nė vienas klausimas nėra kvailas ar neteisingas.
4. **Meilė kitiems**: tai reiškia, kad reikia priimti vieni kitus tokius, kokie esame, gerbti vieni kitus ir leisti vieni kitiems išsakyti savo mintis, nekalbėti apie kitus neigiamai. Niekas neturi jaustis atskirtas ar menkiau vertinamas.

Palengvinkite grupių vadovų užduotį. Jie turi galėti skirti laiką santykiams, o ne pasiruošimui. Todėl reikia jiems paruošti mažųjų grupių medžiagą ir pateikti klausimus, kuriuos jie galėtų aptarti grupėje.

Reikėtų pradėti nuo bendrų klausimų, kad grupė galėtų „įsivažiuoti“, o tada pereiti prie konkretesnių klausimų. Pabaigoje visada turėtų būti kalbama apie praktinį pritaikymą. Pabandyk savo mažųjų grupių vadovams pateikti daugiau klausimų, nei jiems reikia, tada jie turės iš ko rinktis.

Išmokyk mažųjų grupių vadovus keleto pagrindinių įgūdžių, bet neapkrauk jų teorijomis. Pateik jiems keletą pagrindinių idėjų ir leisk jiems mokytis iš asmeninės patirties.

Taip pat galite jiems pateikti keletą pagrindinių taisyklių, kurias turėsite nuolat priminti. Kiekviename vadovų susitikime galite skirti penkias minutes vienai taisyklei aptarti.

Pavyzdžiai:

1. Nebijok tylos
2. Parodykite, kad kiekvieno asmens nuomonė yra svarbi
3. Nemanyk, kad turi turėti teisingą atsakymą į viską
4. Laikykis temos
5. Nepersijunk per greitai prie naujo klausimo. Paklausk: „Ar kas nors dar norėtų ką nors pasakyti šia tema?“ Prioritetas teikiamas dialogui, o ne atsakymams į klausimus
6. Nesistenk dominuoti pokalbyje
7. Melskis Dievui, kad Jis suteiktų tau savo akis ir ausis

Jei esi smulkiųjų grupių vadovų kontaktinis asmuo, didžiąją laiko dalį turėtum praleisti su jais. Kiekviena minutė, kurią skiri vadovams, virsta daug kartų didesne minute, praleista su jaunimu. Kai smulkiųjų grupių vadovai auga, jie dar geriau rūpinasi savo jaunimu.

„Aktyvių“ jaunuolių ugdymas

Jaunimas, augdamas bendruomenėje, daug sužino apie Bibliją, krikščioniškus dogmatus ir teologiją. Tačiau jie taip pat turi išmokti tikrai gyventi savo tikėjimu ir dvasiai tobulėti. Kitaip žinios apie krikščionišką tikėjimą lieka tik paviršutiniškos. Nors kai kurie lanko daugybę bendruomenės renginių, tačiau savo santykių su Jėzumi jie negilina.

Padėti krikščionims augti dvasiškai – sudėtinga užduotis. Be įvairių metodų, reikia atsižvelgti ir į unikalius paauglių augimo modelius. Paaugliai į dvasinį įkvėpimą reaguoja labai skirtingai, todėl neįmanoma sukurti vienodos mokinystės programos, kuri visiems tiktų vienodai.

Pagrindinė mokinystės taisyklė ar apibrėžimas skamba taip: „Padėti jaunuoliams vis labiau tapti panašiais į Jėzų.“

Kol augimas taps matomas, vienam tai gali užtrukti šešis mėnesius, o kitam – šešerius metus. Todėl mūsų požiūris visada turi būti asmeniškas ir apimti santykius su jais.

Jėzaus pavyzdžiu matome štai ką: Jis mokė savo mokinius (mokymas) ir gyveno su jais (ryšys). Tačiau be mokymo ir ryšio Jis darė ir kažką kita – sistemingai rengė savo mokinius savo nebuvimui. Jei remsimės tik mokymu ir santykiais, tuomet ugdysime jaunuolius priklausomybei, o ne suteiksime jiems būtinų įgūdžių dvasinei nepriklausomybei ir savarankiškumui. Jaunuoliai turi išugdyti dvasinius įpročius, kad nebūtų priklausomi nuo vadovo.

Taigi mokinystė vyksta pagal tokį santykį:

1/3 mokymas ir ugdymas
1/3 savarankiški dvasiniai įpročiai
1/3 santykių

Dvasinių įpročių ugdymas:
Jei norime, kad jaunuoliai visą gyvenimą išliktų tikėjime, jie turi išugdyti nuolatinius dvasinio augimo įpročius. Taip dvasiniai įpročiai padės jaunuoliams išlaikyti tikėjimą net ir sunkiu metu.

Įpročius geriausia ugdyti mažose grupėse, kuriose jaunuoliai jaučiasi patogiai, o grupių vadovai gali juos geriau padrąsinti ir suteikti priemonių jų tobulėjimui.

Dabar reikia apibrėžti įpročius, kuriuos norima ugdyti. „Saddleback“ bažnyčioje buvo apibrėžti šie šeši įpročiai:

1. Reguliariai praleisti laiką su Dievu, melstis ir skaityti Bibliją
2. Užmegzti ir puoselėti atsakingus santykius su kitais krikščionimis
3. Prisijungti prie „Kristaus Kūno“, t. y. bendruomenės, kaip visumos
4. Suprasti aukojimo ir dešimtinės principus
5. Įsiminti pagrindines Biblijos ištraukas
6. Savo iniciatyva skaityti Bibliją

Mums kyla klausimas: „Kokie įpročiai yra svarbūs visą gyvenimą trunkančiam dvasiniam augimui?“ Kiekviena jaunimo tarnyba turi pati atsakyti į šį klausimą ir apibrėžti įpročius, kuriuos nori perteikti savo veikloje.

Dabar kyla kitas klausimas: „Kokios pagalbinės priemonės gali padėti mano jaunuoliams ugdyti šiuos gebėjimus?“ Negalima tikėtis, kad jaunuoliai skaitys Bibliją, jei jiems neparodysime, kaip tai daryti.

Pagalbinės priemonės, pavyzdžiui, Biblijos skaitymo planas, gali būti įsigytos arba pačių jaunuolių sukurtos. Kai paaugliams įteikiama kažkas, kas sukurta jų pačių, jie tai laiko dovana ir pajaučia už to slypintį nuoširdumą.

Be to, reikia nuolat skatinti jaunuolius ugdyti gerus įpročius. Tai galima daryti, pavyzdžiui, kas mėnesį siunčiant laišką ar el. laišką.

Prieš duodant jaunuoliams šias priemones, reikia atsižvelgti į šiuos dalykus:

1. Nė vienas jaunuolis nenori gauti visų medžiagų iš karto; kitaip jie bus pernelyg apsunkinti.
2. Pagalbinių priemonių kūrimas ir (arba) pirkimas yra finansiškai brangus.

Knygoje pateikiamas kiekvieno iš šešių minėtų įpročių įgyvendinimo pavyzdys.

Pagrindinių paauglių iššūkis (tarnystė)

Daugeliui paauglių smagu, kai jiems leidžiama kur nors padėti ir taip atrasti savo gabumus. Kartais sunkiau įtikinti bendruomenės vadovybę, kad paaugliai gali prisidėti prie veiklos, nei pačius paauglius motyvuoti tai daryti.

Paaugliai, nepriklausomai nuo jų dvasinio brandumo lygio, gali vykdyti tarnystės misiją. Taigi nebūtina pereiti visus etapus, kol kas nors bus leista prisidėti. Svarbu įtraukti paauglius į bendruomenės gyvenimą ir veiklą.

Paaugliai nėra tiesiog Bažnyčios ateitis, jie patys yra dabartinė Bažnyčia, lygiai kaip ir visi kiti tikintieji. Turėtume skatinti paauglius prisidėti jau šiandien, o ne laukti, kol jie užaugs. Biblijoje niekur nėra nurodyta minimalaus amžiaus riba, nuo kurios galima tarnauti Dievo karalystėje.

Turime paaiškinti jaunuoliams, kad jie yra sukurti tam, kad įsitrauktų. Tam yra daug Biblijos ištraukų (žr. knygą, p. 168). Jie taip pat turi išgirsti, kad Dievas juos apdovanojo daugybe dovanų. Savo dovanas jie greičiausiai atras, kai pradės eksperimentuoti su įvairiomis užduotimis.

Taip pat galima pasiūlyti kursą, kurio metu jaunuoliai susipažintų su savo aistromis, talentais ir asmenybe. Tai gali būti talentų testas arba „Willow Creek“ organizuojamas „D.I.E.N.S.T.“ seminaras. Taip galima jiems padėti rasti bendruomenėje vietą, kuri jiems tiktų. Reikia ir toliau rūpintis paaugliais bei lydėti juos jų tarnystėje. Kol paauglys ras tinkamą veiklos sritį, gali prireikti įvairių bandymų.

Vadovų komanda:

Būti vadovų komandos nariu reikalauja dar daugiau atsidavimo ir patikimumo nei dalyvavimas tarnystėje. Ne kiekvienas turi tam laiko ar atitinka reikiamus reikalavimus. Asmuo, esantis vadovų komandoje, taip pat turėtų būti pavyzdys jaunimo darbe. Dievas kelia aukštus reikalavimus savo vadovams. Ef 4,1 Paulius sako: „Aš, kuris dėl Viešpaties esu kalėjime, raginu jus gyventi taip, kaip dera jūsų pašaukimui.“

Jėzus savo mokiniams pateikė vadovavimo pavyzdį, kuris turėtų būti mūsų etalonas. Mt 20,25–28 jis sako, kad kas nori būti didis tarp mūsų, tas turi būti tarnas. Vadovas yra tam, kad tarnautų kitiems, o ne kad piktnaudžiautų valdžia.

Jei norime priimti žmones į vadovų komandą, turime nustatyti aukštus standartus, nes pats Dievas kelia aukštus reikalavimus (pvz., 1 Tim 3). Vadovavimas nėra kiekvienam. Būti dvasiniu vadovu yra labai svarbu. Nustatydami aukštus reikalavimus, užtikriname tvirtą pagrindą. Ant tvirto pamato išaugs ir sveikas augimas. Galimi reikalavimai pateikti knygos 178 puslapyje.

Taip pat galima parengti bendradarbiavimo sutartį, kurią turi pasirašyti jaunuoliai, norintys prisidėti prie jaunimo darbo ar netgi patekti į vadovų komandą. Tokią sutartį galima rasti knygos 180 puslapyje.

Penki sėkmingų jaunimo renginių požymiai

Sėkmingos programos

- turi pirmiausia atsižvelgti į santykius
- reikia naujų idėjų
- reikia stiprybės, nepriklausomai nuo asmenybės
- reikia veikiančios priežiūros sistemos ir
- aiškumo dėl savo tikslo ir potencialios tikslinės grupės

1. Santykius laikyti prioritetu:

Teigiami santykiai yra raktas į augimą jaunimo darbe. Santykiai traukia labiausiai. Jie leidžia žmogui ateiti į renginį dėl santykių, o ne dėl paties renginio.

Jaunimo darbas turėtų būti darbas su jaunimu, o ne programomis orientuotas renginys jaunimui. Programos yra svarbios, bet tik tada, kai jau užmegzti santykiai.

Jaunimui taip pat reikalingi santykiai su suaugusiaisiais, kurie jais domisi. Reikia žmonių, kurie rūpinasi jaunimu ir skiria jiems laiko. Jie tai įvertins.

Nekurkite veiklų, skirtų įtraukti jaunimą į savo gyvenimą; geriau įtraukite juos į jau turimas veiklas.

Suaugusieji turi:

1. **Būti pavyzdžiais**: praleisdami laiką su jaunimu, suaugusieji yra pavyzdžiai. Jaunimas mato ir girdi, ką suaugusieji daro ir sako, ir tai įsimena. Suaugusieji visada yra pavyzdžiai – ar jie to nori, ar ne, ar geri, ar blogi.
2. **Būti autentiški**: viena iš gerų jaunimo darbuotojų savybių yra jų autentiškumas, kai jie būna su jaunimu. Jie nesibaimina parodyti savo silpnybių ir atskleisti, kaip jie jaučiasi. Taip jaunuoliai įgauna drąsos po klaidos atsikelti ir eiti toliau.
3. **Išreikšti priėmimą**: Jaunuoliai turi būti mylimi ir priimami. Nebūtina priimti to, ką jis daro, bet jis turi būti priimtas kaip asmenybė.
4. **Padėti sumažinti stresą**: Mokiniai patiria stresą! Spaudimas pasiekti rezultatų, prastos ateities perspektyvos, konkurencija, grupės spaudimas, laisvalaikio stresas – visa tai sukelia stresą. Jaunuoliai turi turėti galimybę atsipalaiduoti. Tam reikalinga bendruomenė, kurioje nereikia nieko daryti.
5. **Dvasinis iššūkis**: kai užmezgame santykius su paaugliais, įgyjame teisę, kad jie mus išklausytų, kai kalbame apie dvasinius dalykus. Kai užmezgėme santykius su paaugliu, galime be jokių abejonių paklausti jo, kokie yra jo santykiai su Dievu.

2. Renginiams reikia naujų idėjų:
Jei žinome, kur norime eiti (penkių užduočių įvykdymas) ir ką norime pasiekti (tikslinė grupė), naujos idėjos padės mums sukurti veiksmingesnes programas.

Yra daug knygų su idėjų pasiūlymais, kuriais galime pasinaudoti. Naujas idėjas turime vertinti atsižvelgdami į penkias užduotis.

3. Renginiai turi būti stiprūs nepriklausomai nuo juose dalyvaujančių asmenų:
Geras jaunimo darbas turi turėti jėgos,**nepriklausomai nuo**vadovo asmenybės. Jei vadovas išeina, jaunimo darbas neturi nutrūkti. Jaunimo darbas yra toks stiprus, koks stipri yra komanda.

Norėdami tapti geresniais vadovais, turime:

- **Pasiskirstyti atsakomybę**: deleguoti reiškia ne atsikratyti darbo, nes pačiam nebelieka laiko, o įtraukti kitus į darbą ir juos skatinti.

- **Planuoti vadovo nebuvimą**: kai vadovas kurį laiką nebūna (pvz., atostogauja), paaiškėja, ar jaunimo veikla gali tęstis ir be jo. Jaunimo veikla turi veikti ir be vadovo.
- **Rūpintis nauja karta**: vadovas turi pradėti pritraukti ir rengti kitus vadovus. Tik taip jis gali užtikrinti, kad jaunimo veikla tęsis ir be jo.

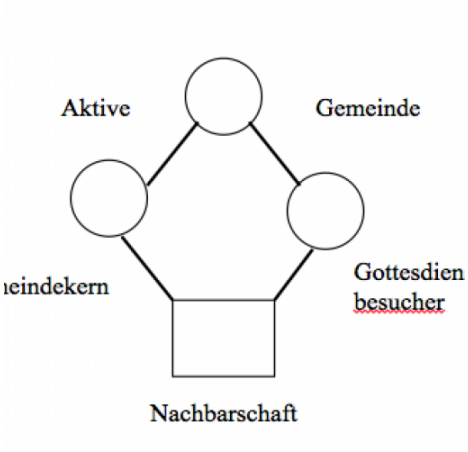
4. Renginiams reikalinga veikianti priežiūros sistema
Kiekvieną jaunuolį turėtų prižiūrėti kas nors. Jo nebuvimą turėtų pastebėti kas nors. Jei paaugliai ar darbuotojai kartą neatvyksta be pateisinamos priežasties, vadovas turi pasiteirauti, kas nutiko ir kaip jie jaučiasi. Vykdant didelio masto jaunimo veiklą, mažųjų grupių vadovai turi rūpintis savo žmonėmis.

5. Renginiams reikalingas aiškumas dėl jų misijos ir tikslinės grupės:
Gerai veikiančioje jaunimo veikloje niekada neturėtų kilti klausimo, kodėl ši veikla egzistuoja. Turėtų būti žinoma tiek misija, tiek**tikslinė grupė**. Darbuotojai yra jaunimo veiklos varomoji jėga ir turi būti informuoti, tik taip jie ir rems jaunimo veiklą.

5 elementas: Procesas

Kai jau apibrėžta užduotis, tikslinė grupė ir renginiai, naudinga vizualizuoti visą procesą. Tai galima padaryti, pavyzdžiui, pasitelkiant beisbolo aikštelę, kurioje bėgama nuo vienos „bazės“ iki kitos, kol pasiekiamas finišas ir pelnomi taškai.

Beisbolo žaidimo vaizdinis pavaizdavimas kaip vystymosi procesas siejasi su penkiais atsidavimo ratais. Jis parodo potencialios tikslinės grupės padėtį jos dvasiniame vystymesi.



204 puslapyje pateiktas išsamesnis brėžinys su 18 pasiūlymų aplink šį lauką.

Kai jaunuoliai suvoks savo vietą šiame procese, galėsime juos paskatinti žengti kitą žingsnį ir apsilankyti jiems pritaikytame renginyje, kuris padės jiems toliau augti.

Aplink šį „beisbolo lauką“ galima išdėstyti įvairius renginius, siekiant pavaizduoti dvasinio augimo procesą. Šį procesą jaunuoliams reikėtų perteikti kaip vaizdinį pavyzdį.

Prie kiekvienos iš keturių „bazių“ yra po vieną kursą, kurį jaunuoliai gali lankyti. Šie kursai aprašyti knygos 216–217 puslapiuose.

205–213 puslapiuose aprašyti 18 įvairių renginių, kuriuos organizuoja „Saddleback Church“.

Vystymosi procesas negali garantuoti, kad kiekvienas dalyvis vystysis pagal planą. Vien tik dalyvavimas renginiuose automatiškai nereiškia augimo.

6 elementas: Vertybės

Apibrėžti ir perteikti pagrindines vertybes

Jei nori sukurti darnią jaunimo veiklą, turi praleisti daug laiko su savo vadovų komanda, kad aptartumėte, kokios vertybės jums yra svarbios. Vertybės turi būti strategiškai suplanuotos ir kruopščiai atrinktos, kad jos darytų įtaką jaunimo veiklai.

Bendros vertybės vienija jaunimo veiklą; jos parodo, kas šioje veikloje yra svarbu ir kuo turėtų būti vadovaujamasi.

Vertės kuriamos bendrai su darbuotojais, kad jas visi pripažintų ir remtų.

Gera idėja – sugalvoti žodžių žaidimą, susijusį su vertybėmis, kad jas būtų lengviau įsiminti.

„Saddleback Church“ pavyzdys:

Žodis „Relationships“ (santykiai) simbolizuoja vertybes, nes kiekviena jo raidė yra vienos iš vertybių pavadinimo pirmoji raidė.

R elevantiški santykiai
E – drąsinimas
L juokas ir šventės
A priėmimas
Skaid**rumas**
I ntensyvus jaunimo įtraukimas
Orientavimasis į išorę
Skaičiais išreikštas augimas
Dvasinis augimas
Tapatybės jausmas
Intymumas
Profesional**umas**
Strateginė priežiūra

Knygoje šios vertybės dar trumpai paaiškinamos atskirai (p. 225–229).

Pasirinkus ir suformulavus vertybes, reikia pasirūpinti, kad jos taptų žinomos jaunimo darbe, kad būtų įgyvendinamos.

Vadovas turi rodyti pavyzdį ir būti autoritetu. Kiekvieną vertybę galima įgyvendinti savo elgesiu.

Norint įvertinti vertybes ir sužinoti, ar jos duoda naudos, reikia užduoti sau klausimus, pvz., naudojant vertinimo anketą. Kiekvienai vertybei galima suformuluoti keletą klausimų. Pavyzdys pateiktas knygos 236 puslapyje.

7 elementas: Tėvai

Bendradarbiavimas su tėvais siekiant šeimai palankaus darbo su jaunimu

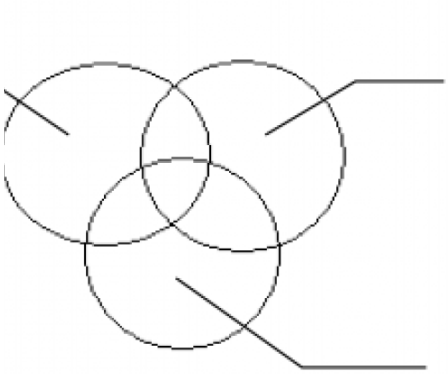
Jaunimo darbas yra veiksmingesnis, kai į jį įtraukiamos šeimos. Šeimos daro milžinišką įtaką jaunuoliams. Jei planuojame ilgalaikę jaunuolių priežiūrą, turime nuoširdžiai pasiryžti rūpintis ir jų šeimomis. Jaunimo ir šeimos darbas reikalauja daug laiko, kad galėtų išsivystyti.

Tačiau dažnai būna taip, kad nei paaugliai, nei tėvai iš viso nenori tokio integruoto tėvų, paauglių ir jaunimo darbo. Daugelis paauglių pažįsta tik pagal amžiaus grupes suskirstytą jaunimo darbą.

Šeimai palankus darbas su jaunimu grindžiamas keliais etapais, kurie vienas kitą papildo ir veda prie dėmesio sutelkimo į šeimą. Šie etapai gali būti tiek mažai laiko reikalaujantys, tiek laiko atimantys.

1. Sukurti komandinio darbo mentalitetą:
Pirmiausia būtina, kad jaunimo vadovai suprastų, jog tėvai nėra jų priešai.

Trijų pagrindinių veiksnių sąveika padeda paaugliui augti:



Dievas tikisi, kad tėvai prisiims pagrindinę atsakomybę už savo vaikų dvasinį brandumą. Jaunimo darbuotojas gali tik padėti, bet neturi prisiimti pagrindinės atsakomybės. Žinoma, jaunimo darbuotojo atsakomybė tampa didesnė, jei paauglys yra iš šeimos, kuri nutolusi nuo bažnyčios.

Taigi jaunimo darbuotojo užduotis yra susipažinti su paauglių tėvais ir palaikyti ryšius su jais. Jis turi skirti jiems laiko. Jis gali iš jų mokytis ir paklausti apie jų baimes. Vaikų didėjantis nepriklausomumas nuo tėvų kelia nerimą daugeliui tėvų.

Jaunimo darbuotojas taip pat turi gerbti šeimos prioritetus. Tėvai dažnai nusprendžia, kiek vakarų per savaitę jų vaikai gali eiti į renginius ir kada jie turi grįžti namo.

Jei jaunimo darbuotojas nori, kad tėvai remtų jaunimo veiklą, jis taip pat turėtų būti jų vertybių ir taisyklių gynėjas.

2. Palaikyk ryšį:
Jei nori, kad tėvai prisijungtų prie tavo komandos, turi su jais bendrauti. Tėvai mielai iš anksto gauna informaciją apie renginius. Be renginių tvarkaraščio, nusiųsk tėvams informacinį laišką (kas mėnesį, kas ketvirtį ar kas pusmetį), kad jie žinotų, kas vyksta. Tokio laiško pavyzdys pateiktas knygos 247 puslapyje.

Bendra taisyklė: kuo anksčiau tėvai sužinos renginio datą, tikslą ir išlaidas, tuo geriau.

Pasinaudok kiekviena proga, kad tėvams sužavėtum jų vaikus. Papasakok jiems, ką labiausiai vertini jų vaikuose.

Vienas iš būdų išlaikyti tėvus savo komandoje – profesionaliai pristatyti save ir savo darbą. Taip parodysi, kad esi žmogus, žinantis, ką daro. Profesionalumas taip pat reiškia tinkamą elgesį tėvų akivaizdoje.

3. Raskite pagalbos priemonių šeimoms:
Vienas iš būdų kurti šeimai palankų jaunimo darbą – teikti pagalbos priemones, pavyzdžiui, knygas, žurnalus ir vaizdo įrašus auklėjimo temomis. Jūsų pastangos rodo susidomėjimą šeima.

Tačiau kadangi jaunimo vadovas ne visada gali pats pasiremti auklėjimo patirtimi, jis gali labiau sujungti tėvus tarpusavyje, kad jie galėtų pasimokyti vieni iš kitų. Galima sudaryti sąrašą, kas ką gali pasakyti apie kokią temą. Taip galima nukreipti susidūrusius su tam tikra problema tėvus pas tuos, kurie turi su tuo susijusios patirties.

4. Palengvinti mokymąsi šeimoms:
Šeimai draugiškas jaunimo darbas siūlo tobulinimosi galimybes tėvams, kurie turi klausimų ir nori ko nors pasimokyti. Surask brandžius tėvus, pasirengusius dalytis savo patirtimi su kitais.

Kaip jaunimo darbuotojas, tikriausiai žinai daugiau apie jaunimo kultūrą nei dauguma tėvų ir gali juos informuoti apie naujausias tendencijas.

Tėvų susitikimai taip pat gali būti naudingi, nes tėvai gali pasidalinti savo problemomis ir klausimais, susijusiais su vaikų auklėjimu. Net jei pats dar neturi patirties, gali organizuoti susitikimą ir vadovauti diskusijai. Šie susitikimai taip pat parodo tėvams, kad jie yra „normalūs“, nes kiti tėvai susiduria su tomis pačiomis problemomis.

5. Įtrauk tėvus į savo komandą:
Tėvų**įtraukimas**į savo darbuotojų komandą gali būti vienas iš išmintingiausių žingsnių, kuriuos gali žengti kaip jaunimo darbuotojas. Šie tėvai yra unikalus komunikacijos kanalas su kitais tėvais, nes jie mato jaunimo darbą iš vidaus perspektyvos. Jie taip pat gali būti pavyzdžiai paaugliams.

8 elementas: Darbuotojai
Rask darbuotojus, kurių nusipelno jaunuoliai

Jaunimo darbas be tinkamų darbuotojų niekada negali veikti, tačiau jaunimo darbas, kuriame yra daug gerų darbuotojų, visada turi potencialą.

Trys principai:

1. Tu gali tai pasiekti; tiesiog negali to padaryti vienas
2. Dievas turi darbuotojus; tau tereikia juos surasti
3. Jaunimas nusipelno tarnautojų, o ne sekėjų, kurie kontroliuoja

Tai nuolatinis ieškojimo, radimo, mokymo, ugdymo ir skatinimo ciklas. Kuo daugiau gerų darbuotojų turėsi, tuo daugiau jaunimo augs dvasiškai, o dalyvių skaičius didės.

Tu negali to padaryti vienas!
Daugelis jaunimo darbų žlunga, nes jaunimo vadovai bando viską daryti patys. Biblinis principas, skatinantis bendradarbius, pateiktas Išėjimo 18,17–23. Geras mokinių ir mokytojų santykis yra 5:1. Jaunuoliai be bendradarbių yra kaip avys be piemenų.

Penkių žingsnių planas, kaip rasti bendradarbius:

1. **Apsvarstyk savo požiūrį į vadovavimą**: neturėtum galvoti: „Man būtinai reikia kažko, kas užpildytų šią spragą.“ Iš to neatsiras vaisingas darbas. Verčiau turėtum galvoti: „Mums reikia bendradarbių, kad galėtume klestėti.“ Svarbiausia – skatinti jaunimą ir atrasti jų gabumus.
2. **Sugriaukite esamus stereotipus**: jei paklaustumėte, koks turėtų būti jaunimo darbuotojas, būtų paminėta daug savybių, tačiau vargu ar kas nors atitiktų jas visas. Dvi savybės yra tikrai labai svarbios: meilė Dievui ir širdis, atvira jaunimui. Taigi, jei šios dvi savybės yra, dirbti gali pačios įvairiausios asmenybės.
3. **Supaprastink savo veiklos galimybes**: ne kiekvienas darbuotojas gali viską daryti ir nori viską daryti. Taigi jaunimo darbas turi susidėti iš įvairių komandų, turinčių skirtingas užduotis, kur kiekvienas darbuotojas gali pasirinkti jam tinkamą sritį. Pavyzdžiui, galima įkurti padrąsinimo, medžiagų paruošimo ar maldos komandas, kuriose galėtų dirbti vyresnio amžiaus žmonės. Praktinė komanda susideda iš žmonių, kurie tiesiogiai dirba su jaunimu ir jais rūpinasi. Praktinę komandą sudaro įvairios komandos. Taigi reikalingos komandos, kurios rūpinasi renginiu, ir tokios, kurios rūpinasi pačiais jaunais žmonėmis.
4. **Niekada nenustokite ieškoti potencialių darbuotojų:** šiame ieškojime gali padėti ir patys darbuotojai. Reikia atidžiai stebėti aplinką, kad pastebėtumėte potencialų darbuotoją. Darbuotojais gali tapti paaugliai, jauni suaugusieji ir netgi vyresnio amžiaus žmonės. Kiekvienam yra tinkamas darbas. Pačios paauglės ir paaugliai gali kreiptis į vyresnio amžiaus žmones ir juos paskatinti įsitraukti į jaunimo veiklą. Taip pat galima apsvarstyti galimybę įtraukti tėvus kaip darbuotojus. Veiksmingas būdas išlaikyti paauglius jaunimo veikloje – patikėti jiems atsakomybę šioje veikloje.
5. **Kvieskite žmones į savo komandas**: jei kviečiate žmones prisijungti prie savo komandų, kuo tiksliau ir įkvepiančiai paaiškinkite jiems savo tikslus ir svajones. Darbuotojai neturėtų būti tiesiog verbuojami ar pritraukiami, o kviečiami. Tai taip pat reiškia, kad reikia juos supažindinti su darbu ir suteikti viską, ko jiems reikia, kad galėtų atlikti savo pareigas. Kaip padėką kartą per metus galima surengti bendradarbių šventę. Jos tikslas – padėkoti bendradarbiams už jų paramą ir suteikti galimybę visiems susitikti bei užmegzti naujų ryšių.

Kaip padėti potencialiems darbuotojams tapti vadovais

- Kiekvieną bendruomenės narį reikėtų laikyti potencialiu vadovu, tačiau vis dėlto turėti aiškius kriterijus, pagal kuriuos iš tikrųjų atrenkamas vadovas. Labai svarbu, ką paskirti vadovu, o ką – ne. Jei vadovais paskiriami netinkami darbuotojai, tai gali sukelti problemų.

„Saddleback“ bažnyčioje taikomas dešimties žingsnių procesas, kurį turi praeiti visi potencialūs darbuotojai, prieš oficialiai prisijungdami prie komandos. Tai leidžia atskleisti asmens stipriąsias ir silpnąsias puses, motyvaciją bei požiūrį. Tai taip pat padeda ugdyti atsidavusius darbuotojus ir užtikrinti darbo nuoseklumą.

Čia reikia atkreipti dėmesį, kad „Saddleback“ bažnyčia yra tokio dydžio, kad daugumos bendruomenės narių nepažįstama. Be to, čia tinka ne tik jaunuoliai, bet ir vyresnio amžiaus žmonės.

Dešimties žingsnių procesas:

1. **Susidomėjimas**: potencialus darbuotojas turi parodyti susidomėjimą jaunimo darbu.
2. **Pirmieji kontaktai**: Kai žmonės kreipiasi į mus arba mes į juos, paaiškiname jiems mūsų tikslus ir lūkesčius bei veiksmus, kuriuos reikia atlikti norint tapti jaunimo darbuotoju.
3. **Jaunimo darbo paketas**: jis pateiktas knygos F priede. Jame yra sveikinimo laiškas, reikalavimai, jaunimo darbo užduočių apibrėžimas ir vertybės, darbo aprašymas, priėmimo procedūra ir registracijos forma.
4. **Renginio lankymas**: Asmuo turėtų susipažinti su būsima veikla.

5. **Paraiška**: Jei asmuo yra suinteresuotas, jis turi užpildyti paraišką, kad gautume daugiau informacijos apie jį. Jei dėl tam tikrų priežasčių asmuo netinka, tai jam reikia pasakyti. Nors pasakyti asmeniui, kad jis netinka, nėra lengva, tačiau tai geriau nei jį priimti ir vėliau susidurti su problemomis jaunimo darbe. 284 puslapyje taip pat pateikta keletas „įspėjamųjų signalų“, į kuriuos reikėtų atkreipti dėmesį.
6. **Pokalbis su jaunimo pastoriumi**: Dabar jaunimo pastorius jau susidarė gerą įspūdį apie šį asmenį, todėl gali įvykti pokalbis, kurio metu bus galima užduoti likusius klausimus. Pokalbio metu taip pat aptariama įsipareigojimų forma (žr. knygos G priedą).
7. **Maldos laikas**: Dabar abi šalys turėtų dar kartą turėti laiko apie tai pasimelsti.
8. **Įsipareigojimo lapas**: Įsipareigojimo lapas yra vienas iš geriausių dalykų, kuriuos Doug Fields naudoja savo jaunimo darbe. Tai suteikia vadovui teisę kreiptis į darbuotoją, jei šis nesilaiko įsipareigojimų.
9. **Pradedamas darbas**: Dabar bendradarbis turėtų pradėti veiklą, kuri jam, tikriausiai, labiausiai tinka.
10. **30 dienų patikrinimas ir (arba) vertinimo susitikimas**: Po kelių savaičių vėl vyksta pokalbis, kurio metu aptariamos iškilusios problemos. Naujiems darbuotojams reikalinga intensyvi priežiūra. Jiems reikia išgirsti, kad jie gerai dirba, ir galbūt jiems prireiks keleto patarimų. Net ir pasibaigus šiam pradiniam laikotarpiui vadovas gali nustatyti, kad asmuo netinka jaunimo darbui arba atlieka netinkamą veiklą; tuomet jis privalo imtis veiksmų.

Kai į komandą ateina nauji žmonės, jie turi toliau tobulėti. Vadovo užduotis – juos vadovauti ir motyvuoti.

Keletas patarimų:
- Nustatykite prasmingas atsakomybės sritis: vadovas turi žinoti, kur gali paskirstyti naujus darbuotojus, kokios sritys yra jo jaunimo darbe. Darbuotojai nori prasmingos užduoties ir tikslo. 288–289 puslapiuose taip pat pateikiama keletas patarimų suaugusiems darbuotojams, kaip jie gali įsitraukti į jaunimo veiklą.

- Išsakyk savo lūkesčius:tavo darbuotojai negali skaityti mintis. Jei esi atsakingas jaunimo darbo vadovas, turi informuoti juos apie savo lūkesčius ir pranešti, jei kas nors pasikeičia. Darbuotojai nenoriai prisiima atsakomybę už tai, apie ką nežinojo. Lūkesčiai turi būti nuolat komunikuojami ir užfiksuoti raštu.

- Gausiai girti:kiekvienas darbuotojas vertins **pagyrimus**, o tai dar labiau jį motyvuos. Pripažinimas neturi būti skirtas tik įspūdingiems poelgiams. Girti žmones už jų visiškai įprastus ir kasdienius poelgius duoda didelę naudą. Girkite konkrečiai. Pagyrimai turėtų skambėti ne tik iš jaunimo pastoriaus lūpų, bet ir iš išorės, pvz., iš bendruomenės vadovybės ar bendruomenės narių.

-Motyvuokite ilgametę patirtį turinčius darbuotojus: čiaturimi omenyje žmonės, kurie jau dvejus metus dirba su jaunimu. Kyla klausimas: „Kaip galime jį išlaikyti dar dvejus metus?“ Yra šios galimybės:

a) Patikėkite jiems daugiau atsakomybės: jis jau sukaupė daug patirties ir gali prisiimti daugiau atsakomybės. Galbūt atėjo laikas naujam iššūkiui, kad jis imtųsi kitos veiklos.

b) Įtraukitejuos į svarbių sprendimų priėmimą: jų patirtis turėtų būti panaudota. Galbūt artėja svarbus sprendimas, kurį priimant galima pasitelkti tokius darbuotojus.

c) Leisk jam vadovauti komandai: tas, kuris jau dvejus metus dirba tam tikroje srityje, galbūt gali pats perimti tos srities vadovavimą. Vietoj to, kad jaunimo vadovas būtų atsakingas už viską, jis gali perduoti atskirų sričių vadovavimą patyrusiems darbuotojams.

d) Paimkite juos kartu: patyrusius darbuotojus galima pasiimti į tobulinimosi kursus, kad jie patys iš to gautų naudos.

e) Atsisveikink su jais pagyrimais ir pripažinimu: jei darbuotojas nutraukia savo veiklą dėl pokyčių savo gyvenime, parodyk jam, kad jį vertini ir esi jam dėkingas. Šis vertinimas turėtų būti išreikštas ir viešai.

- Neapkraunantys darbuotojų susirinkimai: galima rengti kasmėnesinius darbuotojų susirinkimus, kurių metu darbuotojai būtų motyvuojami ir susirinkdavo atsipalaidavusioje atmosferoje. Reikia atkreipti dėmesį į šiuos dalykus:

a) Darbotvarkę laikykite teigiamą: šio susitikimo metu nesuteikite darbuotojams per daug progų išreikšti nusiskundimus, nes tai neigiamai veikia ir kitus. Verčiau paklauskite, ką Dievas padarė jų srityje. Tai nukreips juos teigiama linkme. Darbo pokalbius ir sprendimų priėmimą sumažinkite iki minimumo. Darbuotojų susirinkimas yra labiau pamaldos nei darbo susitikimas. Galimas susirinkimo planas pateiktas knygos 297 puslapyje.

b) Leisk jiems imtis iniciatyvos: leisk komandoms dirbti prie projektų ir renginių bei perduok jiems atsakomybę.

c) Pabrėžkite, kad dvasinis padrąsinimas yra svarbesnis už profesinį tobulinimąsi: svarbiau dvasiai ugdyti darbuotojus nei juos mokyti. Nors profesinis tobulinimasis yra svarbus, dar svarbiau, kad jie galėtų keistis patirtimi ir gauti dvasinį padrąsinimą. Motyvuoti darbuotojai yra geresni mentoriai, mokytojai ir pavyzdžiai.

9 elementas: Ištvermė

Kaip susidoroti su skubiais projektais ir laiko trūkumu

Jaunimo vadovo darbas niekada nesibaigia! Visada yra dar vienas jaunuolis, kuriuo reikia pasirūpinti, dar vienas renginys, kurį reikia suplanuoti, dar viena pamaldų sesija, kurią reikia paruošti, ir t. t. Norint viską „išgyventi“, reikia strategijos. Kai kurie jaunimo vadovai pradeda dirbti labai ryžtingai, bet per greitai išeikvoja jėgas. Jaunimui reikia vadovų, kurie būtų stabilūs, subalansuoti ir ilgą laiką jiems skirti.

Gaila, bet daugelis žmonių „per didelį užimtumą“ laiko savotiška dorybe. Kiekvienas jaunimo darbuotojas gali būti užimtas, tačiau tik nedaugelis sugeba rasti sveiką pusiausvyrą tarp jaunimo darbo reikalavimų, asmeninių poreikių ir laiko šeimai. Tik subalansuotas gyvenimas yra sveikas gyvenimas.

Reikia išmokti bėgti tokiu tempu, kurį galima išlaikyti. Dažnai tai labiau susiję su emocine, o ne su fizine energija. Kai esi emociškai pavargęs, pavargsti ir fiziškai, ir dvasiškai.

Kaip apsisaugoti nuo perdegimo

1. **Elkis pagal savo amžių**: priklausomai nuo to, kokio amžiaus esi, tu mąstai kitaip, elgiesi kitaip, turi daugiau ar mažiau energijos ir pan. Atsižvelk į savo amžių, taip pat į savo paauglių amžių. Netaikyk savo, kaip suaugusiojo, standartų 14-mečiui. Nesitikėkite iš paauglio tokios pačios dvasinės brandos, kokią turite jūs. Paaugliai elgiasi pagal savo amžių, o ne pagal tai, ko jūs tikitės ir ko norite.
2. **Negali visiems įtikti**: sunku būti geru vadovu ir visiems patikti. Vadovui kartais tenka priimti nepopuliarius sprendimus. Vadovai turi išmokti susitaikyti su šia realybe, kitaip jie emociškai žlugs.
3. **Mokykis pasakyti „ne“**: išmok jaustis gerai net tada, kai turi atsisakyti nuostabių galimybių. Tu tiesiog negali visko spėti. Norėdamas apsisaugoti nuo perdegimo, turi nustatyti ribas.

Patarimas jaunimo vadovams, kurie yra susituokę ir turi vaikų: kiekvieną kartą, kai sutinki dirbti viršvalandžius, tuo pačiu metu sakai „ne“ savo šeimai. Nors, keista, lengviau nuvilti savo šeimą, tai nėra išmintingiau.

4. **Reikia susidurti su konfliktais**: konfliktai gali mus labai emociškai išsekinti, todėl turime išmokti su jais susidoroti. Jie yra lyderystės ir darbo su žmonėmis dalis.
5. **Pasikalbėk su kitais jaunimo vadovais**: svarbu, kad su kuo nors pasikalbėtum apie savo sunkumus, kad nesijaustum vienišas ir nemanytum, jog esi vienintelis jaunimo vadovas pasaulyje, susiduriantis su tokiomis problemomis kaip neproduktyvus poilsio laikas, nebendradarbiaujantys tėvai ar įgūdžių trūkumas.
6. **Patikimos draugystės už jaunimo darbo ribų**: Dauguma jaunimo vadovo socialinių ryšių dažnai susiformuoja tarp bendradarbių. Tačiau malonu turėti draugų, kurie tave mėgsta, bet neturi nė menkiausio supratimo apie tavo darbą.
7. **Susirask mentorių**: kaip darbuotojas tu nuolat duodi. Tai vargina ir turi būti kompensuota. Mentorius gali įnešti vertingų įnašų į tavo emocinę sąskaitą. Mentorius – tai žmogus, kuris tave vertina rimtai, supranta, išklauso ir gali duoti gerų patarimų.
8. **Pasilik sau laisvą dieną**: jei kiekvieną savaitę neturi dienos, kurią nedirbi, esi puikus kandidatas patirti perdegimą. Aš pastebėjau, kad laisvos dienos praleidimas yra viena iš pagrindinių priežasčių, dėl kurių jaunimo vadovai meta savo veiklą. Neplanuok trumpų susitikimų, nesutik, kad kas nors tave pakviestų vesti pamaldą ar pokalbį. Pasakyk „ne“. Išjunk telefoną. Jei esi vedęs, ši diena yra ypač svarbi tavo šeimai. Pasinaudok šia diena asmeniniam, fiziniam, šeiminiam ir dvasiniam poilsiui.
9. **Išsaugok sau atostogas**: kalendoriuje pažymėk laiką kelionei ir išsaugok jį sau jau kelis mėnesius iš anksto.
10. **Leisk šeimai pareikšti savo nuomonę**: jei esi vedęs, protinga įtraukti partnerį į savo tvarkaraščio planavimą. Pavyzdžiui, nenoriu planuoti jokio renginio tą dieną, kai vienas iš mano vaikų turi svarbų pasirodymą ar varžybas.
11. **Darbo aprašymas ir pokalbis su vadovu**: Jei neturite darbo aprašymo, parašykite jį patys ir paprašykite savo vadovo jį patvirtinti arba, jei reikia, pakeisti. Jei turite darbo aprašymą, paprašykite pokalbio su vadovu. Turite žinoti, ko iš jūsų tikimasi ir kaip jūs vertinami. Kiekvienas turi silpnąsias vietas. Jei kas nors jums į jas atkreipia dėmesį, tai yra proga tobulėti.
12. **Kontroliuok laiką – kitaip tai darys kiti**: per daug jaunimo vadovų leidžia kitiems žmonėms kontroliuoti savo laiką. Jei suteiksi žmonėms galimybę pasinaudoti tavo laiku, jie tai ir darys. Turi pats disponuoti savo laiku ir jį tikslingai panaudoti. Vadovai turi nuspręsti, kas yra svarbu.
13. **Sek savo laiką**: jaunimo vadovas nedirba įprastomis darbo valandomis ir ne visada biure; jam reikalingas lankstus darbo grafikas. Kiti dažnai net nemato, ką jis viską daro. Jis turėtų tiksliai užsirašyti dirbtas valandas, jei kartais kiltų klausimų. Pranešk savo vadovui apie savo tvarkaraštį, kad tau nereikėtų nuolat teisintis.

Nustatyk savo vaidmenis:

Pirmasis žingsnis, norint protingiau tvarkyti savo laiką, yra atpažinti savo įvairius vaidmenis. Turiu šešis pagrindinius vaidmenis: Dievo vaikas, vyras, tėvas, draugas ir giminaitis, savininkas ir darbuotojas. Savo darbuotojo vaidmenį suskirstau į penkis papildomus vaidmenis: mokytojas, pastorius, administratorius, kūrėjas, vadovas.

Kokie yra tavo papildomi vaidmenys? Nustačius savo vaidmenis, gali pagal juos planuoti savo laiką. Įrašyk savo užduotis į tvarkaraštį – taip pamatysi, kiek laiko tau dar lieka. Kiekvienam išvardytam punktui nustatyk realistišką laiką, per kurį jį atliksi. 388–390 puslapiuose pateikiamas pavyzdys.

Šiandien kiekvienai užduočiai skiriu šiek tiek daugiau laiko, nei manau, kad man prireiks, kad tarp užduočių galėčiau šiek tiek atsikvėpti.

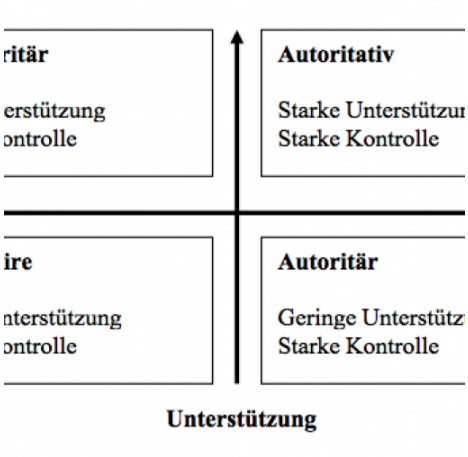
Man reikia valandos, kad suplanuočiau savo savaitę, bet taip sutaupau daug laiko.

Teigiama drausmė

Kai kurie suaugusieji susiduria ne tik su paauglių netinkamu elgesiu, bet ir su jų elgesiu apskritai. Yra paauglių, kurie tikrai elgiasi netinkamai. Negalime nustoti tikėtis iš paauglių tinkamo elgesio, nes kitaip viskas bus baigta. Dirbdami su jaunimu, susiduriame su drausmės problemomis.

Žodis „disciplina“ turi neigiamą atspalvį. Tačiau jis yra susijęs su žodžiu „mokinys“. Taigi disciplina ir mokinystė yra glaudžiai susijusios. Kalbama apie taisyklių ir ribų, reikalingų sėkmingam gyvenimui, mokymąsi. Drausmė susijusi su dviem aspektais, kuriuos galima įvardyti skirtingai: meilė ir ribos; malonė ir tiesa; pripažinimas ir tobulėjimas; parama ir pasekmės.

Vienas modelis remiasi keturiais auklėjimo stiliais, kurie kyla iš dviejų aspektų – kontrolės ir paramos:



Remiantis vienu tyrimu, sėkmingiausi ir labiausiai subalansuoti paaugliai buvo tie, kuriuos auklėjo autoritetingi tėvai. Šie tėvai nenukrypo nuo nustatytų taisyklių, bet jas taikė su meile ir supratimu, tačiau nuosekliai. Paaugliai, užaugę esant pernelyg didelei kontrolei arba pernelyg dideliam palaikymui, turėjo daugiausia problemų.

Mes ugdome mokinius meile ir drausme, parama ir kontrole. Žvelgiant į drausmę iš teigiamos perspektyvos, galime rasti motyvaciją ją panaudoti teigiamai. Kai kurie jaunimo darbuotojai nesugeba teigiamai formuoti jaunų žmonių, nes patys trokšta būti mėgstami. Jie galėtų daryti daug stipresnę teigiamą įtaką, jei susitiktų akis į akį su nedisciplinuotais paaugliais ir pasikalbėtų su jais apie jų gyvenimą. Tai nėra lengva užduotis, bet esame pašaukti sekti Jėzumi ir būti dvasiniais vadovais.

Nėra augimo be drausmės ir nėra tikslingo darbo su jaunimu be malonės ir tiesos ramsčių.

Kaip išlaikyti pusiausvyrą nustatant ribas:

Kur nustatote savo ribas, savo tvorą? Jei tvora yra už mylios nuo namų arba jei paauglys turi ką nors nužudyti, kol mes ką nors pastebime, mūsų ribos yra beprasmės. Tačiau jei kas du metrai stovi ginkluotas sargas ir kabo taisyklių sąrašas, tuomet mūsų ribos tampa slegiančios.

Keletas principų, kurie gali padėti:

1. **Geras elgesys**: turime tikėtis, kad paaugliai elgsis pagarbiai tiek vieni su kitais, tiek su darbuotojais.
2. **Paprastos taisyklės**: atidžiai pasirinkite keletą aiškių taisyklių, pagrįstų jūsų vertybėmis, ir naudokite jas, kad ugdytumėte tinkamą elgesį, kuris paaugliams pravers ir vėlesniame gyvenime.
3. **Pateikite taisykles teigiamai ir paaiškinkite jų prasmę**: nedaug kas erzina labiau nei beprasmės taisyklės.
4. **Paaiškink atitinkamas pasekmes**: neteisinga drausminti paauglius priemonėmis, apie kurias jie iš anksto nežinojo. Iš anksto paaiškink savo taisykles ir pasakyk jiems, kokios pasekmės laukia už šių taisyklių nesilaikymą.
   329–330 puslapiuose pateikta ekskursijos elgesio taisyklių sutartis.
5. **Skirtumas tarp erzinančio ir netinkamo elgesio**: paaugliai kartais erzina, tai yra jų brendimo dalis. Ne kiekvienas elgesys, kuris mums trukdo, būtinai reikalauja drausminimo, dažnai labiau reikia supratimo.
6. **Sumažinkite įspėjimų** skaičių: kuo rečiau įspėkite. Pakartotiniai įspėjimai, kuriais bandoma pademonstruoti autoritetą, tik parodo, kad jo neturite. Įspėkite pažeidėjus du kartus, o tada išmeskite juos iš susitikimo. Neleiskite, kad vieno paauglio trikdantis elgesys sugadintų visą susitikimą kitiems.
7. **Nenurodykite paauglių neigiamais vardais**: Visi žinome pranašišką žodžių galią. Jie labai tiesiogine prasme sukuria realybę, kurią apibūdina. Paaugliai linkę gyventi pagal vardus, kuriuos jiems suteikiame.
8. **Taikyk taisykles nuosekliai, bet be pykčio**: taisyklių**taikymas** be pykčio iš tikrųjų apima du principus: pirma, laikykis taisyklių. Jos yra bevertės, jei jų nesilaikoma. Antra, be pykčio. Dauguma žmonių pradeda drausminti, nes yra supykę. Vietoj to turėtume imtis veiksmų, kol dar nesupykome. Sustabdykite problemą, kol ji nesukels jums įniršio.
9. **Nieko viešai negėdinkite**: norime, kad jaunuoliai atsisakytų netinkamo elgesio, o ne prarastų orumą. Išvarymas iš užsiėmimo jūsų jaunuolių iš jaunimo veiklos neišvarys, bet pažeminimas – išvarys.
10. **Pokalbiai akis į akį**: nuolatinis bendravimas su problemų keliančiais paaugliais suteikia daugiau pusiausvyros taikant taisykles. Būk nuoseklus, kai drausmini paauglį, o vėlesniame pokalbyje parodyk jam savo meilę ir atleidimą. Aptark situaciją ir paaiškink, kodėl taip pasielgei. Pasakyk paaugliui, kad jį myli ir kad dabar šį reikalą laikai baigtu. Pokalbius naudok ir kaip prevencinę priemonę.
11. **Nebijokite įtraukti tėvų:** nors mes ir esame pasitikėjimo asmenys, yra dalykų, apie kuriuos turi sužinoti ir tėvai, nes galiausiai jie yra atsakingi už savo vaikus. Taip gali būti, pavyzdžiui, narkotikų vartojimo ar smurto atvejais.

Pradėti pokyčius

Kadangi mes, žmonės, esame įpročių vergai, pokyčiai mums yra varginantys ir sunkūs. Naujų idėjų įtraukimas į savo darbą neabejotinai sukelia tam tikrą netikrumą ir kelia klausimų. Keletas žingsnių gali padėti pokyčių kelyje:

Pirmieji žingsniai link pokyčių:

1. **Įvertink savo motyvus, kodėl nori pokyčių**: prieš pradėdamas šį procesą, turėtum aiškiai suvokti savo motyvus. Jei tavo motyvai yra savanaudiški, jie yra neteisingi. Jaunimo darbe neturi būti siekiama šlovės ar savigarbos patenkinimo. Tavo pagrindinė motyvacija turėtų būti paklusnumas Kristui ir meilė jaunuoliams.
2. **Melskitės!**: Nuo pat pradžių praleiskite daug laiko su Dievu ir klauskite Jo, kokia yra Jo valia. Prašykite Jo įžvalgos ir išminties, kaip turėtumėte elgtis.
3. **Sudaryk „už“ ir „prieš“ sąrašą**: Sudaryk „už“ ir „prieš“ sąrašą, kad galėtum sąžiningai įvertinti planuojamus pokyčius.

4. **Pasikonsultuok su savo vadovu**: aptark savo sąrašą su kuo nors iš bendruomenės vadovybės. Numatyk galimus klausimus ir turėk paruoštus prasmingus atsakymus. Šis pokalbis gali būti puiki proga paprašyti paramos.
5. **Įtraukite teigiamai nusiteikusius darbuotojus, tėvus ir jaunimą**: paaiškinkite jiems savo planą ir atsakykite į jų klausimus. Jie bus pirmieji, kurie jus parems.
6. **Įtraukite neigiamai nusiteikusius darbuotojus, tėvus ir paauglius**: neigiamai nusiteikę žmonės paprastai nėra tokie užsispyrę, jei su jais kalbate akis į akį, o ne grupėje. Dažnai šie žmonės tiesiog nori, kad juos išklausytų; dažnai jie tiesiog jaučiasi nesaugūs ir jiems tiesiog reikia daugiau laiko ir meilės nei kitiems.
7. **Kalbėkite apie „eksperimentus“:** taip pokyčiai atrodys mažiau „rizikingi“ – juk tai tik bandymas, jei nepavyktų.
8. **Žmonės jausis įžeisti**: dauguma žmonių nemėgsta pokyčių ir sako: „Mes visada taip darėme.“ Dažnai sudėtinga ne pačios permainos, o tai, kaip motyvuoti dalyvius. Pokyčiai reikalauja, kad žmonės išeitų iš savo komforto zonos ir išsiugdytų naujus elgesio modelius.
9. **Išmintingas laiko parinkimas**: išmintingas laiko parinkimas leidžia jūsų pokyčiams atrodyti strategiškesniems. Trys geri laikotarpiai visapusiškiems pokyčiams įgyvendinti yra sausio mėnesį po Kalėdų atostogų, birželio–liepos mėnesiais, prasidedant didžiosioms vasaros atostogoms, ir rugpjūčio mėnesį, prasidedant naujiems mokslo metams.
10. **Jie prie to pripras**: laikui bėgant žmonės pripranta prie pokyčių.
11. **Padėkok savo pokyčių pagalbininkams**: nuolat išreikšk savo darbuotojams dėkingumą už jų atliekamą darbą. Tai juos motyvuos tęsti veiklą.

Pokyčių „taupomosios sąskaitos“:

Planavimo sąskaita:
Jei jūsų jaunimo veikla plečiasi, tuo pačiu turi augti ir jūsų pasirengimas organizuoti. Kuo anksčiau planuojami renginiai, rezervuojamos patalpos, nustatomi biudžetai ir užsakomos stovyklos, tuo daugiau laiko turėsite pačiam jaunimo renginiams. Planavimui gali praversti E.A.H. (Erste Allgemeine Hilfs – „Pirmoji bendroji pagalba“) metodas:

a) Rezultatas: pirmiausia įsivaizduok, kokio rezultato norėtum pasiekti savo renginiu.

b) Veiksmų planas: ką turi padaryti, kad pasiektum norimą rezultatą? Sudaryk sąrašą visų būtinų užduočių, kurias reikia atlikti.

c) Priemonės: kokių priemonių tau reikia, kad pasiektum savo tikslą?

Politikos aspektas:
Jei šis punktas tave nustebino, matyt, esi naujokas jaunimo darbe. Baimės ir nusivylimai, susiję su bendruomenės politika, yra begaliniai. Daugelis gabių jaunimo darbuotojų, turinčių geriausių ketinimų, žlugo dėl netinkamos bendruomenės politikos. Tavo politika – tai gebėjimas gauti paramą darbui, kurį Dievas tau patikėjo.

Šeši pasiūlymai, kurie sustiprins jaunimo darbo įtaką tavo bendruomenėje:

a) Susipažink su sistema: kiekviena bendruomenė turi savo organizuoto vadovavimo struktūrą. Nesvarbu, ar ji grindžiama tradicijomis, taisyklėmis ar asmenybėmis – ši sistema yra sprendimų priėmimo gidas.

b) Sužinok, kas svarbu: svarbu, kad suprastum savo bendruomenės vertybes ir nuoširdžiai jas gintum.

c) Tapk komandos nariu: tavo bendradarbiavimas su kitais darbuotojais ir grupėmis bendruomenėje skatins visos bendruomenės vystymąsi, o kartu ir tavo paties.

d) Remk bendruomenės vadovybę, ypač pastorių: jei nori gauti kitų paramą, pats taip pat turi ją teikti. Pavyzdžiui, gerbk jų tvarkaraštį, kviesk juos į savo renginius, sek jų vadovavimu, viešai juos remk, jiems tarnauk.

e) Įvertink ir perteik sėkmę: svarbu, kad galėtum įvertinti savo sėkmę ir ją perteikti savo bendruomenei. Vienas iš svarbiausių jaunimo vadovų vaidmenų – pristatyti savo darbo vaisius (skaičius, bendradarbiavimo lygį, dvasinę brandą ir pan.).

f) Išmintingai rinkis kovos laukus: tavo darbe neišvengiamai kils konfliktų. Stenkis juos spręsti kuo draugiškiau ir be nereikalingų emocinių protrūkių. Stenkis išklausyti kitą ir jį suprasti. Atmink, kad tikroji kova vyksta prieš velnią, o ne prieš žmones.

Maldos sąskaita:
Jei Dievo jėga yra nepakeičiamas energijos šaltinis, padedantis kurti tikslingą jaunimo veiklą, tai logiška, kad norime pasinaudoti šiuo šaltiniu ir visą gyvenimą maitintis iš jo. Žinoma, malda tau svarbi, bet ar esi įsitikinęs, kad ji yra absoliučiai būtina gyvenimui? Ar reguliariai meldiesi už savo jaunimo veiklą?

a) Maldos užduotis: Maldos prasmė yra išlaikyti mūsų priklausomybę nuo To, kuris teikia gyvybę, ir ryšį su Juo. Maldoje dėkojame Dievui už tai, ką Jis daro, ir galime Jam išsakyti savo prašymus, viltis ir troškimus.

b) Maldos esmė: malda yra krikščionio stuburas. Jaunimo darbui reikalingi Dievo atnaujinti bendradarbiai, o per maldą žmogus tampa panašesnis į Dievą.

c) Maldos prioritetas: Jei, kaip Jėzus, maldą iškelsime į pirmąją vietą, tada viską (kiekvieną dieną, kiekvieną susitikimą ir pan.) pradėsime ir baigsime dialogu su Tėvu, kad sužinotume Jo nuomonę ir gautume Jo palaiminimą.

d) Maldos potenciali galia: Jei tikime Dievo Žodžio tiesa, turime tikėti ir tuo, kad:

- su Jėzumi viskas įmanoma
- Dievas pasirūpins mūsų reikalais, jei Jo to paprašysime
- tas, kuris yra mumyse, yra didesnis už tą, kuris yra pasaulyje
- mes galime nuveikti dar didesnių dalykų

Darbas su jaunimu su „Vision_YW“

Šaltinių sąrašas

Turinys: Dougo Fieldso knygos „Jaunimo darbas su vizija“ (leidykla „Projektion J“) santrauka. ISBN: 3-89490-318-X, parengė Philipp Kurth

Paveikslėlis: Clipart, pateiktas leidyklos „buch+musik ejw-service gmbh“, Štutgartas, maloniu leidimu –www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Kategorijos
Vadovavimas ir pedagogika

Žymos
Knygos santrauka
Darbas su jaunimu
Vizija
Vadovų komanda
Jaunimo grupė

Amžius
13–16 metų
nuo 16 metų

Dalyvių skaičius
Duomenų nėra.

Biblija
Šios informacijos trūksta.

Trukmė
Duomenų nėra.

Vietovė / aplinka
Miestas
Miškas
Pievos

Medžiaga
Daug darbo

Failų atsisiuntimas
Galima atsisiųsti failą

KI Generierter Inhalt
Turinys
Kategorijos
Žymos
Amžius
Dalyvių skaičius
Biblija
Trukmė
Vietovė / aplinka
Medžiaga

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/lt/wiki/art/jaunimo-darbas-su-vizija