YoungstarsWiki.org

SUBMITTED BY
Irmgard

ON
06.06.2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Jaunatnes darbs ar vīziju



Šis ir grāmatas kopsavilkums:

„Jaunatnes darbs ar vīziju“

, kuras autors ir Dags Fīlds, izdevniecība „Projektion J“.

ISBN: 3-89490-318-X

Jaunatnes darbs ar vīziju

Saturs

1. elements: Dieva spēks

- Veselīgam jaunatnes darbam nepieciešami garīgi veseli darbinieki

2. elements: Uzdevums

- Pieci uzdevumi tavam darbam ar jauniešiem
- Kāpēc ir tik svarīgi skaidri formulēt uzdevumu un kā to izstrādāt
- Kā izklāstīt savu uzdevumu un rādīt labu piemēru

3. elements: Mērķauditorija

- Jauniešu garīgās attīstības līmeņa atpazīšana

4. elements: Pasākumi

- Kā sasniegt kaimiņattiecību jauniešus (evangelizācija)
- Kas notur jauniešus dievkalpojumos (dievkalpošana)
- Kopienas jauniešu aprūpe (kopiena)
- „Aktīvo” jauniešu apmācība
- Galveno jauniešu izaicinājums (kalpošana)
- Piecas pazīmes, kas raksturo veiksmīgus jauniešu pasākumus

5. elements: Process

- Izmanto redzamu procesu, lai paziņotu par savu plānu

6. elements: vērtības

- Definējiet un paziņojiet galvenās vērtības

7. elements: Vecāki

- Sadarbība ar vecākiem, lai nodrošinātu ģimenei draudzīgu darbu ar jauniešiem

8. elements: Darbinieki

- Atrodi darbiniekus, kas ir piemēroti taviem jauniešiem
- Kā palīdzēt potenciālajiem darbiniekiem kļūt par vadītājiem

9. elements: Izturība

- Kā rīkoties ar steidzamiem projektiem un laika trūkumu
- Pozitīvā disciplīna
- Ieviest pārmaiņas

Grāmatā tiek sniegtas atbildes uz jautājumiem, kas sākas ar burtu „W”:

- **Uzdevumi** atklāj, **kāpēc** tavs darbs pastāv
- **Mērķauditorija** nosaka, **ko** tu vēlies sasniegt
- **Pasākumi** nosaka, **kā** tu vēlies sasniegt savu mērķi un izpildīt uzdevumu
- **Process** skaidri parāda, **kurp** tu vēlies vadīt savus jauniešus viņu garīgajā izaugsmē
- **Vērtības** nosaka, **kas** tavā darbā ir svarīgs
- **Dieva spēks** nosaka, **kad** notiks izaugsme

Grāmata balstās uz 9 elementiem, kuriem jābūt piemērotiem jaunatnes darbā:



1. elements: Dieva spēks

Veselīgam jaunatnes darbam nepieciešami garīgi veseli darbinieki

Veselīgs darbs ar jauniešiem sākas tad, kad mēs nopietni uztveram Dieva visvareno spēku savā dzīvē. Mūsdienu apmācība darbam ar jauniešiem bieži vien pārāk lielu uzsvaru liek uz to, kā veikt Dieva darbu, un nepietiekami pievēršas tam, kā būt Dieva cilvēkam.

Veselīgs jaunatnes darbs sākas nevis ar lieliskām idejām, bet gan ar stabilu pamatu, ko veido garīgi stipri darbinieki. Tas nozīmē, ka ir nepieciešami darbinieki un vadītāji, kuri no visas sirds paļaujas uz Dieva spēku.

Mūsu mērķis nedrīkst būt iepriecināt cilvēkus, bet gan pildīt Dieva gribu. Mums atkal jākoncentrējas uz Viņu un jājautā pēc Viņa gribas. Ja mēs uzticamies Dievam, Viņš mums dod spēku darīt Viņa darbu.

Trīs punkti, lai kļūtu par jaunatnes darbinieku, kurš uzticas Dievam:

- **Atzīstiet Dieva spēku, izrādot personīgu pazemību**: Dievam nav vajadzīga programma, lai darboties, Viņam nav vajadzīgs pat es. Dievs ir Tas, kurš rada pārmaiņas. Ja notiek labas lietas, mums jāapzinās, ka tās notiek Dieva spēka dēļ, nevis mūsu nopelnu dēļ.
  Ja mēs cenšamies saņemt aplausus par savu darbu, viegli var notikt tā, ka mēs zaudējam no redzesloka Dieva spēku. Mums jāpiešķir Dievam gods par Viņa darbu. Varbūt mēs varam izveidot lielisku programmu un pavadīt jauniešus viņu ceļā, bet tas ir Dievs, kurš darbojas.

- **Pakļauj Dievam savas spējas un ļauj Viņam darboties caur tevi**: visā, ko darām un kam piederam, mums jāpakļaujas Dievam. Varbūt mēs dažreiz sasniedzam noteiktas mūsu spēku vai zināšanu robežas. Tomēr ir mierinoši zināt, ka atbildība par Dieva darbu pieder arī Dievam. Tāpēc Viņš dod arī mums nepieciešamo spēku, lai veiktu Viņa darbu. Mums jāļauj Viņam darboties caur mums.

- **Pirms tu veic Dieva darbu, koncentrējies uz to, ka esi Dieva bērns:** tā vietā, lai mēģinātu visiem patikt, mums jāiemācās, ka mūsu dzīvei vispirms ir jāpatīk Dievam. Veikt Dieva darbu nav tik svarīgi kā būt Dieva māceklim. Dievs vairāk rūpējas par mums pašiem un mūsu garīgo veselību nekā par mūsu jaunatnes darba panākumiem.
  Šis teikums ir neticami svarīgs mūsu dzīvē: „Tu nekad nevarēsi izdarīt pietiekami daudz.” Dieva darba veikšanai nekad nedrīkst kļūt svarīgākam par to, ka esi Dieva bērns. Dieva spēks darbinieku dzīvē ir pamats sekmīgam jaunatnes darbam.

Jaunatnes darbs ir grūts! Tas ir pilns ar pārbaudījumiem un problēmām, un Dieva spēks ir viss, kas mums ir, lai cīnītos pret šīm problēmām. Ja mēs paļaujamies uz Viņa spēku, mēs dodam Viņam telpu, lai Viņš varētu rīkoties. Mūsu augļi aug tikai tad, ja mēs paliekam pie „vīnogulāja”.

2. elements: Uzdevums

Pieci uzdevumi tavam darbam ar jauniešiem

Svarīgākais jautājums jaunatnes darbā ir: „Kāpēc pastāv tavs jaunatnes darbs?” Šis jautājums vispirms ir jānoskaidro, lai mēs darītu to, kas ir pareizi. Katru draudzi, apzināti vai neapzināti, virza kāds pārliecības pamats.

Veiksmīgam jaunatnes darbam jābalstās uz pieciem agrīnās kristietības uzdevumiem. Šos piecus uzdevumus var izlasīt fragmentā par svarīgāko bausli (Mt 22,37–40) un misijas uzdevumu (Mt 28,19–20).

Pieci uzdevumi ir:
Dieva **pielūgsme**:
„Tev jāmīl Kungs, tavs Dievs, no visas sirds.“
Kalpošana:
„Mīli savu tuvāko kā sevi pašu.“
Evaņģelizācija:
„Ejiet pie visām tautām un dariet visus cilvēkus par maniem mācekļiem.“
Kopiena:
„Kristiet viņus.“
Mācekība:
„Un māciet viņus ievērot visu, ko es jums esmu pavēlējis.“
Ja šie pieci uzdevumi kļūst par pamatu tam, ko tu dari, tad

tavs darbs nesīs augļus.

Mums var būt atšķirīgi viedokļi par to, kā šos piecus uzdevumus īstenot, bet mums vienmēr jāpatur prātā, kam Dievs mūs ir aicinājis.

Pārskats par pieciem uzdevumiem jaunatnes darbā

- **Evaņģelizācija**:
  Mums ir jādalās ar Jēzus labo vēsti ar cilvēkiem, kuriem nav personīgas attiecības ar Viņu. Šo uzdevumu īstenot programmu līmenī ir grūti. Evaņģelizācijai ir jābūt personīgai un tai ir jākļūst par dzīvesveidu. Tāpēc ir ļoti svarīgi, lai vadītājs rādītu piemēru. Izaugsmei jābūt atkarīgai nevis galvenokārt no misijas programmām, bet drīzāk no misijas garā esošiem jauniešiem.
- Dieva **pielūgsme**:
  Draudze pastāv, lai pielūgtu Dievu. Pielūgsmē ietilpst ne tikai Dieva slavēšana ar dziesmām, bet arī citi elementi, piemēram, lūgšana, sprediķis, ziedojumu vākšana, kristība, klusums un Svētais Vakarēdiens.
- **Kopiena**:
  Kad cilvēks uzsāk personīgas attiecības ar Jēzu, viņš tiek uzņemts ticīgo kopienā.
- **Mācekība**:
  Tas ir process, kura gaitā cilvēki savās domās, jūtās un rīcībā arvien vairāk tuvinās Dievam; tas ir mūža garumā ilgstošs process. Veselīga garīgā izaugsme var notikt tikai ļoti dedzīgu garīgo vadītāju vadībā. Ticību ir nepārtraukti jāsēj un jālaista.
- **Kalpošana**:
  Kalpot nozīmē parādīt Dieva mīlestību citiem cilvēkiem, apmierinot viņu vajadzības un atbalstot viņus Jēzus vārdā viņu dzīvē. Dievs ir apveltījis katru ticīgo ar īpašām spējām šim uzdevumam, un svarīgi ir atklāt un izmantot šīs spējas.

Galu galā ir svarīgi izveidot līdzsvarotu attiecību starp šiem pieciem uzdevumiem, lai neviens uzdevums netiktu pārāk uzsvērts citu uzdevumu rēķinā vai pat netiktu ņemts vērā vispār.

Lai apkopotu šos piecus uzdevumus draudzei, mēs Saddleback izmantojam piecus atslēgvārdus: misija, piederība, briedums, līdzdalība un pielūgsme. Jaunatnes darbam mēs esam izvēlējušies citus jēdzienus: sasniegt, savienot, augt, atklāt un godāt.

Kāpēc skaidri formulēts uzdevums ir tik svarīgs un kā to izstrādāt

Ja darbinieki nezina, kāpēc vispār nodarbojas ar jaunatnes darbu, viņi ātri zaudē motivāciju. Pieci uzdevumi ir atkārtoti jāizskaidro, sniedzot skaidru un saprotamu definīciju. Tādējādi jaunatnes darbs iegūst jēgu un skaidru virzienu. Tad cilvēki zina, kāpēc viņiem ir jāiesaistās.

Ar šiem pieciem uzdevumiem tiek atbildēts uz jautājumu „Kāpēc?”, un priekšplānā iznāk jautājums „Kā?”. „Kā?” var mainīties, jo tas ir jāpielāgo situācijai, savukārt „Kāpēc?” paliek nemainīgs.

Ja darbinieki saprot mērķi un to atbalsta, arī viņos var rasties patiesa aizrautība. Tev būs lielāks panākums, ja izskaidrosi cilvēkiem savu ieceri un kopā ar viņiem atklāsi un formulēsi piecus uzdevumus draudzei. Mudini savu komandu izlasīt šo grāmatu, lai jūsu kopīgā vīzija nestu rezultātus.

Kopā kā komanda var izstrādāt uzdevuma definīciju. Lai gan pieci uzdevumi nāk no Dieva un ir nemainīgi, valoda, kādā tie tiek izteikti, var atšķirties.

59.–60. un 71.–72. lappusē ir sniegti piemēri, kā šis formulējums varētu izskatīties. Tomēr svarīgi ir, lai tu pats formulētu savu formulējumu.

Kā definēt definīciju?

- Definīcijai jābūt vienkāršai: tā jāizsaka vienā teikumā, lai to būtu viegli iegaumēt.
- Definīcijai jābūt izteiksmīgai.
- Definīcijai jābūt rīcībai vērstai: izmantojiet vārdus, kas rada kustības iespaidu (darbības vārdi).
- Definīcijai jābūt saistošai: tai jāizraisa pārmaiņas.

Pēc tam, kad tava komanda būs iesniegusi dažus definīciju variantus, tev būs jāizskata tie un jāapkopojas vienā teikumā. Kad definīcija ir formulēta, ir svarīgi to parādīt citiem un lūgt viņu padomu.

Labākais laiks, lai publicētu savu paziņojumu, ir tad, kad tava apkārtējā vide pati atrodas pārmaiņu noskaņojumā: janvārī, kad sākas jaunais gads un ikviens gaida pārmaiņas, vai pēc vasaras brīvdienām.

Darbiniekiem ir jāatbalsta šis uzdevums simtprocentīgi vai arī jāmaina savs skatījums.

Lai īstenotu šo definīciju un izveidotu mērķtiecīgu darbu ar jauniešiem, ir nepieciešams patiesi labs vadītājs, kam piemīt liela atdeve, izturība un vadības spējas. Vadītājiem ir jāpieņem grūti lēmumi un jāatrod drosme darīt to, kas ir pareizi. Tāpēc ne visi viņus mīl.

Kā tu vari nodot savu uzdevumu un rādīt labu piemēru

Šīs grāmatas satura īstenošana daudzos aspektos ir atkarīga no tavas lomas kā vadītāja. Prasības pret vadītāju ir augstas, lai izveidotu mērķtiecīgu jaunatnes darbu.

Tev ir nepārtraukti jāpaziņo par savu vīziju un misiju. Cilvēkiem ir jāsaprot piecas misijas un jāatbalsta tevi, lai jaunatnes darbs kļūtu spēcīgāks. Pastāvīga izskaidrošana palīdzēs taviem darbiniekiem saskatīt mērķi un to nepazaudēt no redzesloka. Ir prātīgi vismaz reizi mēnesī atgādināt saviem cilvēkiem par Dieva uzdevumiem jaunatnes darbā, lai viņi tos nezaudētu no redzesloka.

Grāmatas 67.–68. lappusē ir sniegti daži piemēri, kā var izskaidrot šo uzdevumu.

Vislabāk ir sākt ar piecu atslēgvārdu iegaumēšanu. Pārbaudi definīcijas un, ja nepieciešams, maini vārdus. Varbūt tev pat nāksies nedaudz mainīt formulējumu, lai tas kļūtu skaidrāks.

Padomā, cik daudz laika tu veltī katram no pieciem uzdevumiem – nedēļā, mēnesī. Padari šos piecus uzdevumus par prioritātēm savā dzīvē un apsver, kam tu veltī savu laiku.

Ja tu kā vadītājs dzīvo saskaņā ar saviem uzdevumiem, tad tu cilvēkus vilksi līdzi, nevis būsi spiests tos stumt. Viņiem vajadzētu un viņi sekos tavam piemēram. Vadītāji ir paraugs svarīgām vērtībām un sniedz dzīvu piemēru savu uzdevumu būtībai.

Organizē pasākumu, balstoties uz šiem pieciem uzdevumiem, lai sasniegtu savu mērķi. Katrai programmai ir jāatbilst vismaz vienam uzdevumam un jābūt vērstai uz konkrētu mērķauditoriju.

3. elements: Mērķauditorija

Jauniešu garīgās attīstības līmeņa apzināšanās

Papildus uzdevumam ir svarīgi apzināties arī mērķauditoriju, kurā plānots īstenot šos piecus uzdevumus. Attiecībā uz mērķauditorijām ir jāņem vērā atšķirības garīgajā attīstībā. Dažiem vēl nepieciešamas pamatzināšanas, bet citiem jau jāsāk dzīvot saskaņā ar savu stiprināto ticību.

Jāpievērš uzmanība tam, lai ar vienu programmu nemēģinātu aptvert visus piecus uzdevumus.

Tātad ir divi jautājumi, kas jāuzdod sev, pirms plāno pasākumu:

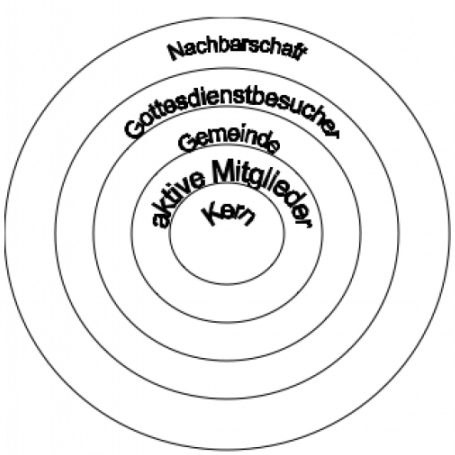
- Kādu konkrētu uzdevumu šai programmai ir jāizpilda?
- Ko mēs vēlamies sasniegt ar šo programmu?

Ir vismaz pieci dažādi jauniešu tipi:

- nekristīgais jaunietis
- jaunpievērstais kristietis
- jaunietis, kurš gan daudz zina par ticību, bet pret mūsu darbu izturas drīzāk vienaldzīgi
- jaunietis, kurš aug ticībā
- garīgais vadītājs

Šīs dažādās mērķa grupas pastāv un tām ir atšķirīgas vajadzības, vai mums to gribas atzīt vai nē. Ja mēs to apzināmies, varam efektīvāk reaģēt uz jauniešu vajadzībām.

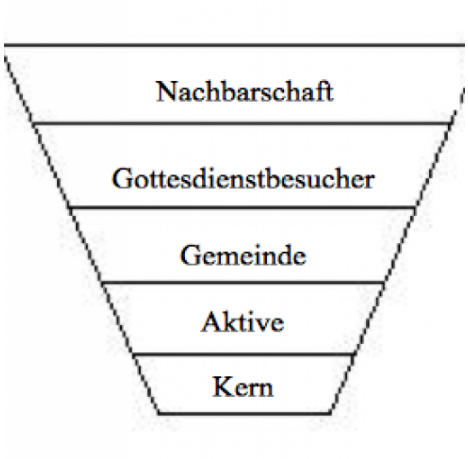
Saddleback baznīcā mērķa grupas tiek attēlotas ar piecu koncentrisko apļu koncepciju, ko viņi sauc par „padevības apļiem”:



- **Kaimiņi**: Tie ir jaunieši, kuri dzīvo ciematā vai apkaimē un vēl nepazīst Jēzu.
- **Dievkalpojuma apmeklētāji**: Šie jaunieši apmeklē jauniešu dievkalpojumu.
- **Draudze**: Šie jaunieši apmeklē dievkalpojumus regulāri, ir izvēlējušies Jēzu un piedalās mazās grupās.
- **Aktīvie locekļi**: Šie jaunieši nopietni uztver ticību un to praktiski dzīvo.
- **Kodols**: Šie jaunieši nodod savu ticību citiem un iesaistās jaunatnes darbā.

Šie loki palīdz identificēt mērķauditoriju un izskaidrot jaunatnes darba mērķi, proti, sasniegt jauniešus sabiedrībā un tuvināt viņus Dievam. Mērķis nav vērtēt un klasificēt jauniešus atkarībā no viņu piederības, bet gan saprast, kādā attīstības posmā viņi atrodas, lai mēs varētu pēc iespējas labāk atbalstīt viņu izaugsmi.

Kad esi identificējis savu potenciālo mērķauditoriju, pajautā sev: „Kādas intereses ir konkrētajai grupai?" Jo skaidrāks ir tavs priekšstats par katru grupu, jo vieglāk tev būs pielāgoties tai.



Tā kā katrs līmenis prasa arvien dziļāku atdevi, tu pamanīsi, ka, jo augstāks ir garīgās brieduma līmenis, jo mazāka kļūst grupa.

Tas ir pilnīgi normāls nobriešanas procesa elements.

Atslēgas vārds, runājot par potenciālo mērķauditoriju, ir „potenciāli". Jaunieši, kas tev ir, varbūt var tikt iedalīti dažādos attīstības līmeņos; tas ir normāli. Svarīgi ir tas, ka tev ir jaunieši, jo tādējādi tev ir potenciāls viņus vest uz kodolu. Tev nav jāsāk attīstīt visas piecas grupas uzreiz. Veselīgs, mērķtiecīgs darbs ar jauniešiem neveidojas no dienas uz dienu, bet prasa laiku.

Tagad, kad tu zini piecus uzdevumus un esi identificējis savu potenciālo mērķauditoriju, vari jautāt: „Kāds pasākums atbilst šiem pieciem uzdevumiem un sasniedz mūsu potenciālo mērķauditoriju?"

Formula, kas sniedz atbildi uz šo jautājumu, ir šāda:
Potenciālā mērķauditorija + uzdevums = programma

Piemērs:
Kaimiņattiecību jaunieši + evaņģelizācijas uzdevums = Jaungada programma

Grāmatas 89.–90. lappusē ir sniegti vēl citi piemēri.

Turklāt jāņem vērā:

- baznīcas orientācija
- darbinieku rīcībā esošais laiks
- pieaugušo palīgu skaits
- pieejamos līdzekļus

4. elements: Pasākumi
Kā sasniegt kaimiņattiecību jauniešus (evangelizācija)

Lai jaunietis pievērstos ticībai, dažkārt ir nepieciešams diezgan daudz. Piemēram, kontakts ar kristieti, uzaicinājums uz kopīgu pasākumu ar citiem kristiešiem, turpmāki kontakti ar kristiešiem, jauniešu dievkalpojums utt.

Ne visi pievēršas ticībai, un ne visi to dara vienā un tajā pašā veidā. Mūsu mērķis jaunatnes darbā ir sasniegt jauniešus un vadīt viņus garīgajā izaugsmē. Taču tas ne vienmēr izdodas.

Evaņģelizācija nav programma, tā ir process:
Jaunatnes darba organizācijas, kas patiesi sasniedz jauniešus, kuri ir attālinājušies no baznīcas, uzskata evaņģelizāciju ne tikai par labu ideju, bet par būtisku sava darba sastāvdaļu. Ja evaņģelizācijai ir jābūt prioritātei, tad to nedrīkst reducēt tikai uz programmu. Evaņģelizācija nav programma, tā ir process, proti, personas attīstība.

Mūsu mērķis nav izdomāt neparastus pasākumus, jo mēs nevaram konkurēt ar pasauli. Taču mēs varam nodot saturu, kas maina dzīvi (Dieva Vārdu), un veidot stabilas attiecības, par kurām mēs rūpējamies. Ar to pasaule ar visām savām izklaidēm nevar sacensties.

Evaņģelizācija Saddleback baznīcā ietver trīs elementus:

- Evangelizācijas pamatizpratnes attīstība
- Pastāvīgs aicinājums aktīvi evaņģelizēt
- Dievkalpojums, uz kuru jaunieši labprāt uzaicina savus draugus

Evaņģelizācijas darbs ar jauniešiem pauž pārliecību:
Mt 9,12-13 Jēzus saka, ka Viņš ir nācis aicināt grēciniekus, nevis taisnos. Mūsu uzdevums ir aicināt ārpusē esošos, nevis lutināt iekšējos. Daudzi jaunatnes darbi ir lieliski tajā, kā lutināt savus „iekšējos", bet slikti tajā, kā sasniegt ārpusē esošos.

Lai izpildītu misijas uzdevumu, visiem iesaistītajiem ir jābūt kopīgai evaņģelizācijas nostājai. Katram ir jāsaprot, ka mūsu atbildība ir dalīties Labajā Vēstī ar citiem, kur vien mēs ejam.

Evaņģelizācija ir smags darbs. Neticīgie cilvēki ir kritiski noskaņoti un nepieņem mūsu metodes un vēstījumu tik viegli kā ticīgie. Evaņģelizācija ir grūta arī jauniešiem. Viņi baidās no noraidījuma. Evaņģelizācija ir grūta arī tāpēc, ka pastāv ienaidnieks. Sātans nevēlas, lai cilvēki atrastu ceļu pie Jēzus, un dara visu, lai tas nenotiktu.

Evaņģelizācijas darbam ar jauniešiem ir vajadzīgi darbinieki, kuri patiesi mīl jauniešus un labprāt pavada laiku kopā ar viņiem. Viņiem jābūt sirdij, kas vērsta uz jauniešiem. Ir vajadzīgi arī darbinieki, kuri ar savu dzīvesveidu rāda piemēru evaņģelizācijā. Ja draudzes galvenā persona nedzīvo saskaņā ar evaņģelizācijas dzīvesveidu, tad arī brīvprātīgie un jaunieši to nedarīs.

Jauniešiem nav jāsludina publiski, bet viņiem jādzīvo evaņģelizējoši, attīstot vēlmi, lai viņu neticīgie draugi atrastu ceļu pie Dieva, lūdzot par viņiem un uzaicinot uz piemērotiem pasākumiem (evaņģelizācijas nolūkā).

Draudzības evaņģelizācija var izpausties šādi:

- Piemērotā brīdī pastāsti savam draugam, ka tu tici Dievam
- Uzaicini savu draugu uz piemērotu pasākumu
- Pasaki savam draugam, kāpēc tu tici Dievam
- Pastāsti savam draugam, kā tu kļuvi par kristieti
- Jautā savam draugam, vai viņš vai viņa vēlas tuvināties Dievam

Šos piecus soļus var ierakstīt uz kartiņas, ko jaunieši var nēsāt līdzi. Kartiņas aizmugurē var būt piecas rindas, kurās viņš uzraksta piecu neticīgo draugu vārdus, par kuriem viņš vēlas lūgties.

Kas piesaista jauniešus, kuri apmeklē dievkalpojumus (dievkalpojums)

Vai tev ir dievkalpojums vai kāds cits pasākums, uz kuru tavi jaunieši bez problēmām var uzaicināt savus draugus? Ja jā, tad šis dievkalpojums uzrunās gan kristiešus, gan nekristiešus. Šādam dievkalpojumam nav jābūt neērtiem.

Dievkalpojums nav tikai dziesmu dziedāšana, bet tam jābūt mūsu mīlestības pret Dievu izpausmei. Šī mīlestība izpaužas lūgšanās, dziedāšanā, runās, liecībās, pateicībā un Dieva Vārda klausīšanā.

Jauniešu dievkalpojuma stilam jānovērš aizspriedums, ka baznīca ir garlaicīga un neatbilst mūsdienu prasībām.

Četri elementi var palīdzēt veidot apmeklētājiem draudzīgu dievkalpojumu:

- Patīkama atmosfēra
- Izklaides elements
- Jauniešu līdzdalība
- Saprotama vēstījuma

1. Patīkama atmosfēra:
Gaisotne skolā vai mācībās bieži vien ir negatīva, saspringta un orientēta uz sniegumu. Dievkalpojumam kā pretstatam tam būtu jārada skaidri pozitīva atmosfēra. Kamēr jaunieši nejūtas labi savā vidē, viņi nav gatavi uzņemt Dieva Vārdu.

Patīkamu atmosfēru rada:

- mūsdienīgu mūziku
- pieaugušie un jauniešu darbinieki sveicina ienākošos
- Sienās ir izvietotas fotogrāfijas, kas attēlo jautras ainas no jaunatnes darbības
- Sēdvietas ir izvietotas tā, lai radītu aicinošu iespaidu

Divi vispārēji spēkā esoši noteikumi:

- **Desmit minūšu noteikums**: grupas telpas iekārtošanai jābūt pabeigtai vismaz desmit minūtes pirms pirmā jaunieša ierašanās. Tādējādi ir laiks arī sveicināt jauniešus. Jauniešiem vajadzētu ienākt draudzīgā telpā. Fonā var skanēt mūzika, pie sienām var būt izvietoti fotokolāžas utt. Sveicinātājus vajadzētu būt jauniešiem, nevis pieaugušajiem. Viņiem vajadzētu mēģināt uzsākt sarunu ar apmeklētājiem.
- **Pievērs uzmanību atbilstošam fiziskajam kontaktam**: pieskārieni var būt delikāta lieta, jo nezinām, kā reaģēs otra persona. Taču jebkāda veida atbilstošs fiziskais kontakts, piemēram, roku paspiešana, ir pieņemams. Kā vadītājs tu vari pirms dievkalpojuma apstaigāt telpu un mēģināt personīgi sveicināt pēc iespējas vairāk jauniešu.

2. Dievkalpojumam nepieciešams jautrības elements

Daži jaunieši uzskata, ka baznīca un līdz ar to arī Dievs ir garlaicīgi. Tāpēc lieliski pavadīts laiks baznīcā ir labākais veids, kā izkliedēt šo aizspriedumu. Mums jārada atmosfēra, kas rada jautrību un prieku.

3. Dievkalpojumam ir nepieciešama jauniešu līdzdalība

Jauniešiem ir jābūt iesaistītiem dievkalpojumā un visā jaunatnes darbā. Izstrādājot programmu jauniešiem, mēs vienmēr jautājam sev: „Vai tas ir kaut kas, ko jaunieši varētu darīt?" Piemēram, teātris, video, skrejlapas, mūzika utt.

Viens no veidiem, kā jauniešiem iesaistīties mūsu draudzē, ir pievienoties kādai no mūsu daudzajām brīvprātīgo komandām. Mēs cenšamies veidot šīs komandas tā, lai tās būtu viegls sākums līdzdalībai. Mēs neizmantojam nekādu šablonu, lai noteiktu, kādā garīgajā stāvoklī jaunietis atrodas, pirms viņam atļauj iesaistīties. Ja viņš vēl nav kristietis, mēs uzticamies Dievam, ka Viņš viņu atklās, kamēr jaunietis palīdz. Ja, piemēram, grupas mēģinājums sākas ar īsu dievkalpojumu un lūgšanu, viņš uzzinās vairāk par Dievu nekā tad, ja vienkārši apmeklētu dievkalpojumu un pēc tam dotos mājās. Mērķis nav meklēt perfektus jauniešus, bet gan nodrošināt, ka katram jaunietim ir iespēja iesaistīties, ja viņš to vēlas.

4. Dievkalpojumam ir nepieciešama saprotama vēstījuma

Tā kā dievkalpojumu apmeklē gan kristieši, gan nekristieši, ir svarīgi sniegt garīgu impulsu, kas izaicina abus. Dieva Vārds ir patiesība, un tādēļ tas ir nozīmīgs ikvienam. Tādējādi mēs varam runāt par jauniešu vajadzībām, izmantojot Bībeli kā avotu.

Apmeklētāji visu laiku novēro un vērtē sludinātāju, un jautā sev:

1. Vai es varu tev uzticēties?
2. Vai es tev kaut ko nozīmēju?
3. Vai tu zini, par ko tu runā?

Dod savam vēstījumam radošu virsrakstu:

Jautājums ir: „Kāpēc man tev būtu jāieklausās?" Radošs nosaukums var piesaistīt interesi un nekavējoties pievērst uzmanību.

Man patīk izmantot „Kā..." virsrakstus, jo tie automātiski sola būt interesanti, jo liecina, ka es varu iemācīties kaut ko noderīgu dzīvei.

Piemēri:

1. Kā būt pievilcīgam, neizskatoties labi (Gal 5 – Gara augļi)
2. Kā atrast mīlestību, ja jūties pretīgi
3. Kā veikt sirds operāciju sev pašam (cietā sirds)

Veltiet laiku, lai padarītu savus spredikļu virsrakstus radošus, interesantus un pievilcīgus.

Es vienmēr izvēlos konkrētas tēmas. Piemēram, es sev jautāju: „Ko Bībele saka par draudzību?" To pašu es daru ar tādām tēmām kā kārdinājums, ģimene, sekss, grupas spiediens, rupjības un tā tālāk.

Izstrādā ievadu, kas piesaista interesi:
Laba ievada izveide ir vissvarīgākā lieta, lai jau pašā sākumā piesaistītu jauniešus un iegūtu viņu uzmanību savam vēstījumam.

Šāds ievads var būt stāsts, kāds piedzīvots notikums, kāds aktuāls notikums no ziņām vai joks.

Vienkāršo savu vēstījumu:
Runā vienkāršā valodā, izmanto stāstus, viegli iegaumējamas metaforas un salīdzinājumus. Nemēģini ieskaidrot jauniešus ar savām zināšanām vai nolasīt viņiem lekciju. Tev arī jāpievērš uzmanība tam, lai

vienā uzrunā neiekļautu pārāk daudz informācijas. Jaunieši aizmirsīs lielāko daļu no tā, ko tu saki. Tāpēc tev vajadzētu vienkāršot savus vēstījumus līdz vienam galvenajam apgalvojumam.

Izmanto saprotamus Bībeles fragmentus:
Izmanto saprotamu tulkojumu, jo, ja jaunieši nesaprot tulkojuma valodu, viņi zaudē interesi.

Bībeles tekstu vai pantus, kurus izmanto, vari projicēt uz ekrāna, lai jaunieši varētu lasīt līdzi.

Dod jauniešiem īsu rakstisku kopsavilkumu, lai viņi varētu tev sekot:
Izdali jauniešiem lapiņu ar tavas sprediķa galvenajām atziņām un tekstu ar tukšajām vietām, kas jāaizpilda, lai viņi varētu iejusties vēstījumā. Šo lapiņu viņi var paņemt līdzi uz mājām, un tad viņiem būs vieglāk atcerēties sprediķi.

Grāmatas 121. lappusē ir publicēts piemērs.

Nodrošini praktiskus palīglīdzekļus:
Sprediķa beigās jauniešiem vajadzētu saņemt praktiskus norādījumus par to, ko tagad darīt un kā to darīt. Lai sprediķis tiktu īstenots dzīvē, jauniešiem ir jāparāda konkrēti rīcības soļi. Šo soļu izstrāde parasti ir visgrūtākā daļa sprediķa sagatavošanā.

Atvēli laiku sagatavošanai:
Ja vēlies iekļaut iepriekš minētās idejas, atvēli laiku sagatavošanai, jo tas dos pozitīvu rezultātu. Bez labas sagatavošanās tev trūks dziļuma un skaidrības.

Programma dievkalpojumu apmeklējošiem jauniešiem: Saddleback modelis:

1. **Sākums ar mūzikas grupu**: Sākumā grupa atskaņo dziesmu, lai ļaudis varētu savākties.
2. **Sveiciens ar jautru ievadu**: Sveicienu vislabāk būtu teikt kādam jaunietim. Ievadu var sākt arī ar jautru spēli, kurā jāpiedalās visiem vai tikai atsevišķiem jauniešiem, kas nāk uz priekšu.
3. **Ievads**: ja tas ir piemēroti, mēs parādām īsu fragmentu no filmas vai televīzijas šova un mēģinām to vēlāk iekļaut mūsu tēmā.
4. **Teātra izrāde**: Teātra grupa var uzvest īsu skeču, kas ievada tēmu. Sprediķotājs var atsaukties uz šo skeču.
5. **Dievkalpojums**: Tagad seko arī garāka slavēšanas daļa. Ne-kristieši, visticamāk, nedziedās līdzi, bet viņi ļoti uzmanīgi novēro pārējos un klausās dziesmu vārdos. Apmeklētājiem veltītos jauniešu dievkalpojumos dziesmas vajadzētu spēlēt labai grupai, lai tās neizskatītos neērti. Slavas dziesmas nav obligātas dievkalpojumā, kas vēl atrodas sākuma stadijā.
6. **Jauniešu liecības**: Gandrīz katru reizi kāds no jauniešiem stāsta kaut ko no savas dzīves, ko viņi ir piedzīvojuši kopā ar Dievu. Ir iedrošinoši atkal un atkal dzirdēt, kā Dievs darbojas jauniešu dzīvēs.

Draudzes jauniešu aprūpe (kopiena)

Kamēr dievkalpojuma mērķis ir piesaistīt un uzrunāt lielu skaitu jauniešu, mazajām grupām ir mērķis veicināt draudzes jauniešu garīgo izaugsmi.

Ja vēlamies, lai jaunatnes darbs attīstītos, mums jārūpējas par draudzes jauniešiem. Tas nozīmē arī palīdzēt viņiem augt ticībā. Jaunieši aug, veidojot uzticības pilnas attiecības ar kādu no jaunatnes darbiniekiem.

Kopiena ir kas vairāk nekā vienkārši kopā būšana un sarunas. Kopiena ietver arī dalīšanos (1.Jņ. 1:7), Svēto Vakarēdienu (Ap.d. 2:42), kopīgu lūgšanu, mācību un dziļas attiecības ar citiem ticīgajiem (Gal. 2:9). To vislabāk var panākt mazā grupā, kur rodas piederības sajūta. Lielā grupā jaunieši var viegli paslēpties, bet mazā grupā tas nav iespējams.

Jauniešu vadītājs nevar pievērsties visiem jauniešiem. Taču, ja jaunieši ir mazā grupā, mazās grupas vadītāji var par viņiem rūpēties un viņus pavadīt. Tādējādi jaunieši arī sajūt, ka viņi ir svarīgi.

Kamēr dievkalpojumos mēs varam dalīties tikai ar Evaņģēliju, mazajās grupās mēs varam dalīties arī ar savu dzīvi. Dalīšanās ar dzīvi ir viens no mazās grupas vadītāju galvenajiem uzdevumiem. Mazajā grupā cilvēki pazīst viens otru, zina par citu bailēm, stiprajām pusēm un vājībām. Mazajā grupā veidojas uzticama atmosfēra, kurā jaunieši var paust savu viedokli un nejūtas apspiesti.

Mazās grupas ļauj personīgi pielietot ticību. Jaunieši gan klausās daudzas spredikus, taču bieži vien nevar īstenot to vēstījumu, pirms tas nav padziļināti izskatīts un apspriests mazajās grupās. Mazajā grupā tas kļūst personīgi.

Atklājoties mazajā grupā un daloties ar panākumiem, grūtībām un jautājumiem, ikviens var uzņemties lielāku atbildību par savu dzīvi. Nākamajā mazās grupas tikšanās reizē tiek apspriestas gūtās pieredzes.

Vērtības mazajā grupā:
Ir svarīgi, lai**mazās grupas**vadītājs apzinātos, kādas vērtības ir spēkā viņa mazajā grupā. Tādējādi grupa var augt, un visiem tiek piemēroti vienādi noteikumi. Noteiktas vērtības ļauj apzināties, ko mēs vēlamies un ko nevēlamies savā mazajā grupā.

Piemēri:

1. **Autentiskums**: visiem vadītājiem ir jādzīvo sirsnīga un redzama dzīve kopā ar Kristu. Viņiem jābūt godīgiem, tādējādi arī dalībnieki kļūs godīgi.
2. **Uzticamība**: Mazajās grupās ir jāvar uzticēties cits citam. Tas, kas tiek pateikts mazajā grupā, ir jāpaliek šajā grupā.
3. **Uzticēšanās vēstījumam**: dalībniekiem jābūt iespējai jautāt visu, kas viņus nodarbina. Neviens jautājums nav muļķīgs vai nepareizs.
4. **Mīlestība pret citiem**: Tas nozīmē, ka cilvēki pieņem viens otru tādiem, kādi viņi ir, ciena viens otru un ļauj otram izteikties līdz galam, kā arī nerunā negatīvi par citiem. Nevienam nedrīkst radīt sajūtu, ka viņš tiek atstumts vai uzskatīts par mazvērtīgāku.

Atvieglo grupu vadītāju darbu. Viņiem jāvar veltīt laiku attiecību veidošanai, nevis sagatavošanai. Tāpēc ir jāgatavo mazās grupas materiāli un jāsniedz jautājumi, par kuriem viņi var diskutēt grupā.

Jāsāk ar vispārīgiem jautājumiem, lai grupa varētu iesildīties, un pēc tam jāpāriet uz konkrētākiem jautājumiem. Nobeigumā vienmēr jāpievēršas praktiskajai pielietošanai. Mēģini saviem mazgrupu vadītājiem dot vairāk jautājumu, nekā viņiem nepieciešams, lai viņiem būtu izvēle.

Apmāci mazgrupu vadītājus dažās pamatprasmēs, bet nepārblīvē viņus ar teorijām. Dod viņiem dažas pamatidejas un ļauj viņiem mācīties no personīgās pieredzes.

Tu vari viņiem dot arī dažus pamatnoteikumus, kurus tev ir jāatgādina atkārtoti. Katrā vadītāju sanāksmē vari veltīt piecus minūtes vienam noteikumam.

Piemēri:

1. Nebaidies no klusuma
2. Parādi, ka katra indivīda viedoklis ir svarīgs
3. Nedomā, ka tev uz visu ir jābūt pareizajai atbildei
4. Saglabā grupas uzmanību uz tēmu
5. Nepārej pārāk ātri uz jaunu jautājumu. Jautā: „Vai vēl kāds vēlas kaut ko teikt par to?“ Prioritāte ir dialogs, nevis atbildes uz jautājumiem
6. Nemēģini dominēt sarunā
7. Lūdz Dievam, lai Viņš tev dod Savas acis un ausis

Ja tu esi mazo grupu vadītāju kontaktpersona, tad tev lielāko daļu laika vajadzētu pavadīt kopā ar viņiem. Katra minūte, ko tu ieguldi vadītājos, kļūst par daudzkārtīgu minūti kopā ar jauniešiem. Kad

mazo grupu vadītāji aug, viņi vēl labāk rūpēsies par saviem jauniešiem.

„Aktīvo" jauniešu audzināšana

Jaunieši, augot draudzes vidē, uzzina daudz par Bībeli, kristiešu dogmām un teoloģiju. Taču viņiem ir jāiemācās arī patiesi dzīvot saskaņā ar savu ticību un garīgi attīstīties. Pretējā gadījumā informācija par kristiešu ticību paliek tikai virspusēja. Daži gan apmeklē daudzus draudzes pasākumus, taču savas attiecības ar Jēzu nepadziļina.

Uzdevums palīdzēt kristiešiem garīgi augt ir sarežģīts. Papildus daudzveidīgajām metodēm ir jāņem vērā arī jauniešu unikālie attīstības modeļi. Jaunieši uz garīgo iedvesmu reaģē ļoti atšķirīgi, tāpēc nav iespējams izstrādāt vienotu mācekības programmu, kas visiem būtu vienādi piemērota.

Mācekības pamatprincips vai definīcija ir: „Palīdzēt jauniešiem kļūt arvien vairāk līdzīgiem Jēzum."

Līdz brīdim, kad izaugsme kļūst redzama, vienam tas var aizņemt sešus mēnešus, bet citam – sešus gadus. Tāpēc mūsu pieejai vienmēr jābūt personīgai un tajā jāiekļauj attiecības ar viņiem.

Pie Jēzus mēs redzam šādu piemēru: Viņš mācīja savus mācekļus (mācība) un dzīvoja kopā ar viņiem (attiecības). Taču papildus mācībai un attiecībām Viņš darīja vēl kaut ko – Viņš sistemātiski sagatavoja savus mācekļus savai prombūtnei. Ja mēs paļaujamies tikai uz mācību un attiecībām, tad mēs audzinām jauniešus atkarībā, nevis apgādājam viņus ar nepieciešamajām prasmēm garīgajai neatkarībai un pašpietiekamībai. Jauniešiem ir jāizkopj garīgie ieradumi, lai viņi nebūtu atkarīgi no vadītāja.

Tādējādi mācekība veidojas, ievērojot šādu proporciju:

1/3 mācība un apmācība
1/3 neatkarīgas garīgās ieradumi
1/3 attiecības

Garīgo ieradumu attīstīšana:
Ja jauniešiem ir jāpaliek ticībā visu savu dzīvi, tad viņiem ir jāattīsta pastāvīgi ieradumi garīgajai izaugsmei. Tādējādi garīgie ieradumi uzturēs jauniešu ticību arī grūtos laikos.

Ieradumus vislabāk apgūt mazās grupās, kurās jaunieši jūtas ērti un kur grupu vadītāji var labāk iedrošināt jauniešus un sniegt viņiem palīglīdzekļus attīstībai.

Tagad ir jādefinē arī ieradumi, kurus vēlas apgūt. Saddleback baznīcā ir definēti šādi seši ieradumi:

1. Regulāri pavadīt laiku ar Dievu, lūdzoties un lasot Bībeli
2. Uzturēt un kopj atbildīgas attiecības ar citiem kristiešiem
3. Pievienoties „Kristus miesai", t. i., draudzei, kā vienotam veselumam
4. Saprast ziedošanas un desmitās daļas principus
5. Iegūt atmiņā Bībeles galvenās vietas
6. Lasīt Bībeli pēc paša iniciatīvas

Mums rodas jautājums: „Kādi ieradumi ir svarīgi, lai nodrošinātu garīgo izaugsmi visā dzīves garumā?" Katram jaunatnes darbam ir pašam jāatbild uz šo jautājumu un jādefinē ieradumi, kurus tas vēlas ieaudzināt savā darbā ar jauniešiem.

Tagad rodas nākamais jautājums: „Kādi palīglīdzekļi var palīdzēt maniem jauniešiem attīstīt šīs prasmes?" Nevar gaidīt, ka jaunieši lasīs Bībeli, ja viņiem neparāda, kā to darīt. Palīglīdzekļus, piemēram, Bībeles lasīšanas plānu, var iegādāties vai arī izstrādāt pašiem jauniešiem. Ja jauniešiem tiek iedots kaut kas pašu veidots, viņi to uztver kā dāvanu un sajūt sirdi, kas slēpjas aiz tās.

Turklāt jauniešus ir nepārtraukti jāiedrošina attīstīt labas ieradumus. To var darīt, piemēram, ar ikmēneša vēstuli vai e-pastu.

Pirms jauniešiem izsniegt palīgrīkus, jāņem vērā šādas lietas:

1. Neviens jaunietis nevēlas saņemt visus materiālus uzreiz; citādi viņi jūtas pārāk apgrūtināti.
2. Palīglīdzekļu izstrāde un/vai iegāde ir finansiāli dārga.

Grāmatā katram no sešiem iepriekš minētajiem ieradumiem ir dots īstenošanas piemērs.

Jauniešu iesaistīšanas izaicinājums (kalpošana)

Daudziem jauniešiem patīk, ja viņiem ir iespēja kaut kur palīdzēt un tādējādi atklāt savus talantus. Dažkārt ir grūtāk pārliecināt draudzes vadību, ka pusaudži var iesaistīties darbā, nekā motivēt pašus pusaudžus.

Jaunieši visos garīgās attīstības posmos var pildīt kalpošanas uzdevumu. Tādējādi nav jāiziet visi posmi, lai kāds drīkstētu palīdzēt. Ir svarīgi integrēt jauniešus draudzes dzīvē un darbā.

Jaunieši nav vienkārši baznīcas nākotne, bet viņi paši ir pašreizējā baznīca, tāpat kā visi pārējie ticīgie. Mums vajadzētu iedrošināt jauniešus iesaistīties jau šodien, nevis gaidīt, kamēr viņi izaugs. Bībelē nekur nav minēts minimālais vecums, lai iesaistītos Dieva valstībā.

Mums jāpaskaidro jauniešiem, ka viņi ir radīti, lai iesaistītos. Par to liecina daudzas Bībeles vietas (sk. grāmatu, 168. lpp.). Viņiem arī jādzird, ka Dievs viņus ir apdāvinājis ar daudzām dāvanām. Viņi visdrīzāk atklās savas dāvanas, ja sāks eksperimentēt ar dažādiem uzdevumiem.

Var piedāvāt arī kursu, kurā jaunieši iepazīst savas intereses, dāvanas un personību. Tas var būt dāvanu tests vai Willow Creek D.I.E.N.S.T. seminārs. Tādējādi var palīdzēt viņiem atrast draudzē vietu, kas viņiem atbilst. Ir jāturpina rūpēties par jauniešiem un jāpavada viņus viņu kalpošanā. Līdz brīdim, kad jaunietis atrod sev piemērotu kalpošanas jomu, varbūt būs nepieciešami dažādi mēģinājumi.

Vadītāju komanda:

Būt vadītāju komandas daļai prasa vēl lielāku pašaizliedzību un uzticamību nekā dalība kalpošanā. Ne visiem ir tam laiks vai viņi atbilst nepieciešamajām prasībām. Cilvēkam, kurš ir vadītāju komandā, jābūt arī paraugam jaunatnes darbā. Dievs izvirza augstas prasības saviem vadītājiem. Ef. 4:1 Pāvils saka: „Es, kas esmu cietumā Kunga dēļ, pamācu jūs dzīvot tā, kā tas pienākas jūsu aicinājumam, kas jums ir dots."

Jēzus saviem mācekļiem sniedza vadības paraugu, kas mums būtu jāuzskata par standartu. Mt 20:25–28 Viņš saka, ka tas, kurš grib būt liels starp mums, tam jābūt kalpam. Vadītāja uzdevums ir kalpot citiem, nevis izmantot varu.

Ja mēs vēlamies uzņemt cilvēkus vadītāju komandā, mums jānosaka augsti standarti, jo Dievam pašam ir augstas prasības (piem., 1. Tim. 3). Vadība nav ikvienam piemērota. Būt garīgajam vadītājam ir ļoti nozīmīgi. Augstas prasības nodrošina stabilu pamatu. Uz stingra pamata balstās arī veselīga izaugsme. Iespējamās prasības ir apskatāmas grāmatā 178. lappusē.

Var arī sagatavot darba līgumu, kuru jāparaksta jauniešiem, kuri vēlas iesaistīties jaunatnes darbā vai pat iekļūt vadības komandā. Šāds līgums ir atrodams grāmatā 180. lappusē.

Piecas pazīmes, kas raksturo veiksmīgus jauniešu pasākumus

Vienotas programmas

- ir jāliek attiecības pirmajā vietā
- vajadzīgas jaunas idejas
- vajadzīga stingrība neatkarīgi no personības
- vajadzīga labi funkcionējoša aprūpes sistēma un
- skaidrību par savu mērķi un potenciālo mērķauditoriju

1. Attiecības jāizvirza pirmajā vietā:

Pozitīvas attiecības ir atslēga uz izaugsmi jaunatnes darbā. Attiecības ir vispievilcīgākās. Tās ļauj kādam ierasties pasākumā tieši attiecību dēļ, nevis pasākuma dēļ.

Jaunatnes darbam jābūt darbam ar jauniešiem, nevis programmu orientētam pasākumam jauniešiem. Programmas ir svarīgas, bet tikai tad, kad jau ir izveidotas attiecības.

Jauniešiem ir vajadzīgas arī attiecības ar pieaugušajiem, kuriem viņi ir svarīgi. Ir vajadzīgi cilvēki, kuri rūpējas par jauniešiem un iegulda viņos laiku. Jaunieši to novērtēs.

Neizdomā aktivitātes, lai iesaistītu jauniešus savā dzīvē; drīzāk iekļauj viņus savās jau esošajās aktivitātēs.

Pieaugušajiem ir:

1. **Būt par paraugu**: pavadot laiku kopā ar jauniešiem, pieaugušie ir paraugs. Jaunieši redz un dzird, ko pieaugušie dara un saka, un viņi to iegaumē. Pieaugušie vienmēr ir paraugs – vai nu viņi to vēlas, vai nē, vai tas ir labs vai slikts paraugs.
2. **Būt patiesiem**: viena no labu jaunatnes darbinieku pazīmēm ir viņu patiesums, kad viņi ir kopā ar jauniešiem. Viņi nekautrējas parādīt savas vājības un atklāt, kā viņiem klājas. Tādējādi jaunieši gūst drosmi pēc kļūdas atkal piecelties un turpināt.
3. **Paužot pieņemšanu**: Jauniešiem ir jābūt mīlētiem un pieņemtiem. Nav jāpieņem tas, ko viņš dara, bet viņš kā persona ir jāpieņem.
4. **Palīdzēt mazināt stresu:** skolēni ir stresa ietekmē! Prasības pēc sasniegumiem, sliktas nākotnes izredzes, konkurences apziņa, grupas spiediens, brīvā laika stresa faktori – tas viss izraisa stresu. Jauniešiem ir jāspēj atpūsties. Tam ir nepieciešama kopība, kurā nav jāveic nekādas darbības.
5. **Garīgi izaicināt**: ja mēs veidojam attiecības ar jauniešiem, mēs iegūstam arī tiesības, lai mūs uzklausītu, kad runājam par garīgām lietām. Ja esam izveidojuši attiecības ar jauniešu, mēs bez bažām varam viņam jautāt arī par to, kādas ir viņa attiecības ar Dievu.

2. Pasākumiem vajadzīgas jaunas idejas:
Ja mēs zinām, kurp vēlamies virzīties (piecu uzdevumu izpilde) un ko vēlamies sasniegt (mērķauditorija), jaunas idejas palīdzēs mums izstrādāt efektīvākas programmas.

Ir daudz grāmatu ar ideju ieteikumiem, kuras mēs varam izmantot. Mums jaunas idejas jāapskata, ņemot vērā piecus uzdevumus.

3. Pasākumiem jābūt spēcīgiem neatkarīgi no iesaistītajām personām:
Labam jaunatnes darbam jābūt spēcīgam arī**neatkarīgi no**vadītāja personības. Ja vadītājs aiziet, jaunatnes darbs nedrīkst apstāties. Jaunatnes darbs ir tik spēcīgs, cik spēcīga ir komanda.

Lai kļūtu par labākiem vadītājiem, mums ir:

- **Sadala atbildību**: deleģēt nenozīmē atbrīvoties no darba, jo pašam vairs nav laika, bet gan iesaistīt citus darbā un veicināt viņu attīstību.
- **Plānot prombūtni**: ja vadītājs kādu laiku ir prom (piemēram, atvaļinājumā), kļūst skaidrs, vai jaunatnes darbs var turpināties arī bez viņa. Jaunatnes darbam jāspēj funkcionēt arī bez vadītāja.

- **Rūpēties par pēctecību**: vadītājam ir jāsāk piesaistīt un apmācīt jaunus vadītājus. Tikai tādējādi viņš var nodrošināt, ka jaunatnes darbs turpināsies arī bez viņa.

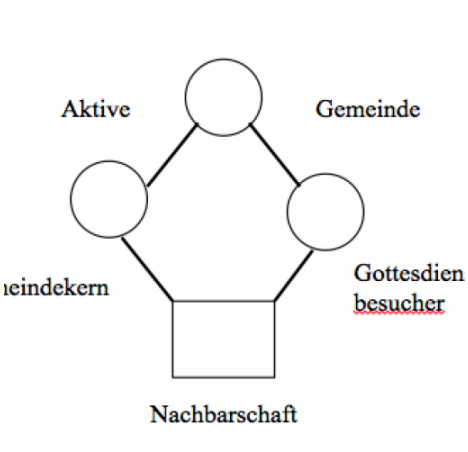
4. Pasākumiem nepieciešama labi funkcionējoša uzraudzības sistēma
Katram jaunietim ir jābūt kādam, kas par viņu rūpējas. Ja kāds nav ieradies, kādam ir jāpievērš tam uzmanība. Ja jaunieši vai darbinieki kādreiz neierodas bez attaisnojuma, vadītājam jānoskaidro, kas noticis un kā viņiem klājas. Lielā mēroga jaunatnes darbā mazgrupu vadītājiem jāraizējas par saviem dalībniekiem.

5. Pasākumiem ir nepieciešama skaidrība par to mērķi un mērķauditoriju:
Labi organizētā jaunatnes darbā nekad nedrīkst rasties jautājums, kāpēc šis darbs vispār pastāv. Gan mērķim, gan mērķauditorijai ir jābūt zināmiem. Darbinieki ir jaunatnes darba dzīvības avots, un viņiem ir jābūt informētiem, tādējādi viņi arī atbalstīs jaunatnes darbu.

5. elements: Process

Kad uzdevums, mērķauditorija un pasākumi ir definēti, ir noderīgi vizualizēt visu procesu. To var izdarīt, piemēram, izmantojot beisbola laukuma tēlu, kurā skrien no „bāzes" uz „bāzi", līdz sasniedz mērķi un gūst punktus.

Beisbola spēles attēlotā izpratne kā attīstības process ir saistīta ar pieciem atdeves apļiem. Tā parāda potenciālās mērķauditorijas pozīciju tās garīgajā attīstībā.



204. lappusē ir attēlots detalizētāks skices zīmējums ar 18 piedāvājumiem ap šo jomu.

Kad jaunieši apzināsies savu vietu šajā procesā, mēs varam viņus iedrošināt spert nākamo soli un apmeklēt viņiem piemērotu pasākumu, lai veicinātu viņu garīgo izaugsmi.

Ap šo „beisbola laukumu" var izvietot dažādus pasākumus, lai attēlotu garīgās izaugsmes procesu. Šo procesu jauniešiem vajadzētu pasniegt kā vizuālu attēlojumu.

Pie katrām četrām „bāzēm” ir viens kurss, kuru jaunieši var apmeklēt. Šie kursi ir aprakstīti grāmatas 216. un 217. lappusē.

205.–213. lappusē ir aprakstīti 18 dažādi pasākumi, kurus organizē Saddleback Church.

Attīstības process nevar garantēt plānotu attīstību ikvienam, kas tajā piedalās. Vienkārša dalība pasākumos automātiski nenozīmē izaugsmi.

6. elements: Vērtības

Galveno vērtību definēšana un paziņošana

Ja vēlies veidot stabilu jaunatnes darbu, tev ir jāvelta daudz laika kopā ar vadības komandu, lai apspriestu, kādas vērtības jums ir svarīgas. Vērtības ir stratēģiski jāplāno un rūpīgi jāizvēlas, lai tās ietekmētu jaunatnes darbu.

Kopējās vērtības vieno jaunatnes darbu; tās parāda, kas šajā darbā ir svarīgs un kā tas ir jāīsteno praksē.

Vērtības tiek izstrādātas kopīgi ar darbiniekiem, lai tās atbalstītu visi.

Laba iespēja ir izdomāt vārdu spēli ar šīm vērtībām, lai tās būtu vieglāk iegaumēt.

Piemērs no Saddleback baznīcas:

Vārds „Relationships“ (attiecības) simbolizē vērtības, jo katra burta sākums ir kādas vērtības pirmā burta sākums.

R elevantas attiecības
E – iedrošināšana
L (smiekli un svinības)
A pieņemšana
Pārredzamība
Jauniešu aktīva iesaistīšanās
Orient**ācija** uz ārpasauli
Skaitliskais pieaugums
Garīgā izaugsme
Piederības sajūta
Intimitāte
P rofesionalitāte
S tratēģiskā aprūpe

Grāmatā šīs vērtības ir īsi izskaidrotas atsevišķi (225.–229. lpp.).

Kad vērtības ir izvēlētas un formulētas, jānodrošina, lai tās kļūtu zināmas arī jaunatnes darbā, lai tās tiktu īstenotas.

Vadītājam ir jāparāda to piemērs un jābūt paraugam. Katru vērtību var parādīt ar savu rīcību.

Lai pārbaudītu vērtības un noskaidrotu, vai tās patiešām dod rezultātus, ir jāuzdod sev jautājumi, piemēram, izmantojot novērtējuma anketu. Katrai vērtībai var formulēt dažus jautājumus. Piemērs ir atrodams grāmatā 236. lpp.

7. elements: Vecāki

Sadarbība ar vecākiem, lai nodrošinātu ģimenei draudzīgu darbu ar jauniešiem

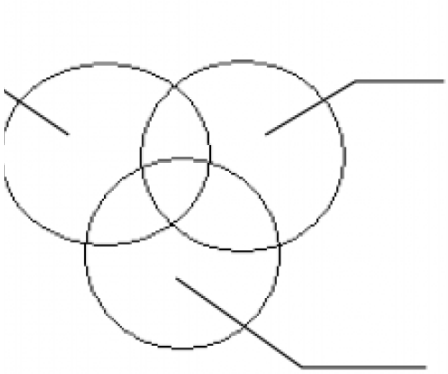
Jaunatnes darbs ir efektīvāks, ja tajā tiek iesaistītas ģimenes. Ģimenēm ir milzīga ietekme uz jauniešiem. Ja mēs plānojam ilgtermiņā rūpēties par jauniešiem, mums ir godīgi jāapņemas rūpēties arī par viņu ģimenēm. Jaunatnes un ģimenes darbam ir nepieciešams ilgs laiks, lai attīstītos.

Tomēr bieži vien ne jaunieši, ne vecāki vispār nevēlas šādu integrējošu vecāku un jauniešu darbu. Daudzi jaunieši pazīst tikai pēc vecuma grupām sadalītu jaunatnes darbu.

Ģimenei draudzīgs darbs ar jauniešiem balstās uz vairākiem soļiem, kas papildina viens otru un noved pie koncentrēšanās uz ģimeni. Šie soļi ir gan tādi, kas prasa maz laika, gan arī laika ietilpīgi.

1. Radīt komandas darba mentalitāti:
Pirmkārt, ir nepieciešams, lai jaunatnes darba vadītāji saprastu, ka vecāki nav viņu ienaidnieki.

Trīs galvenie faktori darbojas kopā, lai palīdzētu jaunietim augt:



Dievs sagaida, ka vecāki uzņemas galveno atbildību par savu bērnu garīgo briedumu. Jaunatnes darbinieks var tikai palīdzēt, taču nedrīkst uzņemties galveno atbildību. Protams, jaunatnes darbinieka atbildība palielinās, ja jaunietis nāk no ģimenes, kas ir attālinājusies no baznīcas.

Tātad jaunatnes darbinieka uzdevums ir iepazīties ar jauniešu vecākiem un uzturēt ar viņiem kontaktus. Viņam ir jāvelta laiks šiem cilvēkiem. Viņš var mācīties no viņiem un arī jautāt par viņu bažām. Daudzus vecākus satrauc bērnu pieaugošā neatkarība no vecākiem.

Jaunatnes darbiniekam ir arī jāciena ģimenes prioritātes. Vecāki bieži vien lemj, cik vakarus nedēļā viņu bērni drīkst apmeklēt pasākumus un kad viņiem jābūt mājās.

Ja jaunatnes darbinieks vēlas, lai vecāki atbalstītu jaunatnes darbu, viņam jābūt arī viņu vērtību un noteikumu aizstāvim.

2. Uzturi saziņu:
Ja vēlies piesaistīt vecākus savai komandai, tev ir jākomunicē. Vecāki labprāt tiek informēti par pasākumiem jau iepriekš. Papildus pasākumu plānam nosūti vecākiem informatīvu vēstuli (reizi mēnesī, ceturksnī vai pusgadā), lai viņi būtu informēti par notiekošo. Šādas vēstules paraugs ir atrodams grāmatā 247. lappusē.

Vispārējais princips ir šāds: jo ātrāk vecāki uzzina par pasākuma datumu, mērķi un izmaksām, jo labāk.

Izmanto katru izdevību, lai vecākiem stāstītu par viņu bērniem. Pastāsti viņiem, ko tu viņu bērnā tik ļoti novērtē.

Viens no veidiem, kā noturēt vecākus savā komandā, ir profesionāli prezentēt sevi un savu darbu. Tādējādi tu parādi, ka esi cilvēks, kurš zina, ko dara. Profesionālisms ietver arī atbilstošu uzvedību vecāku klātbūtnē.

3. Palīglīdzekļu meklēšana ģimenēm:
Viens no veidiem, kā veidot ģimenei draudzīgu jaunatnes darbu, ir nodrošināt palīglīdzekļus, piemēram, grāmatas, žurnālus un video par audzināšanas tēmām. Tava iesaistīšanās liecina par tavu interesi par ģimeni.

Taču, tā kā jaunatnes darba vadītājs ne vienmēr var paļauties uz savu pieredzi audzināšanā, viņš var veicināt vecāku savstarpējo sadarbību, lai viņi varētu gūt labumu viens no otra. Var izveidot sarakstu, kurā norādīts, kurš par kuru tēmu var sniegt padomu. Tādējādi var novirzīt skartos vecākus pie tiem vecākiem, kuriem ir pieredze šajā jomā.

4. Atvieglot ģimenēm mācīšanos:
Ģimenēm draudzīgs jaunatnes darbs piedāvā apmācības iespējas vecākiem, kuriem ir jautājumi un kuri vēlas kaut ko iemācīties. Atrodi pieredzējušus vecākus, kuri ir gatavi dalīties savā pieredzē ar citiem.

Kā jaunatnes darbinieks tu, visticamāk, zini vairāk par jauniešu kultūru nekā lielākā daļa vecāku un vari viņus informēt par jaunākajām tendencēm.

Vecāku tikšanās var būt noderīgas arī tādēļ, ka vecāki tajās var apmainīties ar savām problēmām un jautājumiem par audzināšanu. Pat ja tev pašam vēl nav pieredzes, tu vari organizēt šādu tikšanos un vadīt sarunu. Šīs tikšanās arī parāda vecākiem, ka viņi ir „normāli", jo citiem vecākiem ir tādas pašas problēmas.

5. Iekļauj vecākus savā komandā:
Vecāku**iekļaušana**savā darbinieku komandā var būt viens no gudrākajiem soļiem, ko tu kā jaunatnes darbinieks vari spert. Šie vecāki ir unikāls saziņas kanāls ar citiem vecākiem, jo viņi redz jaunatnes darbu no iekšpuses. Viņi var kalpot arī par paraugiem jauniešiem.

8. elements: Darbinieki
Atrodi darbiniekus, kas ir piemēroti darbam ar jauniešiem

Jaunatnes darbs bez atbilstoša personāla nekad nevar darboties, taču jaunatnes darbam ar labu darbinieku pārpalikumu vienmēr ir potenciāls.

Trīs principi:

1. Tu to vari paveikt; tu to vienkārši nevari paveikt viens pats
2. Dievs ir sagatavojis darbiniekus; tev tikai jāatrod viņi
3. Jaunieši ir pelnījuši darbiniekus, kas kalpo, nevis sekotājus, kas kontrolē

Tas ir nepārtraukts cikls – meklēšana, atklāšana, apmācība, veidošana un iedrošināšana. Jo vairāk tev ir labu darbinieku, jo vairāk jauniešu garīgi augs un tādējādi pieaugs dalībnieku skaits.

Tu to nevarēsi paveikt viens pats!
Daudzas jaunatnes darbības ciet neveiksmi, jo jaunatnes vadītāji mēģina visu darīt paši. Bībeliskais

princips par palīgu veicināšanu ir atrodams 2. Mozus grāmatā 18:17–23. Laba skolēnu un skolotāju attiecība ir 5:1. Jaunieši bez palīgiem ir kā aitas bez ganiem.

Piecu soļu plāns, kā atrast palīgus:

1. **Pārdomā savu izpratni par vadību**: attieksme nedrīkst būt: „Man noteikti ir vajadzīgs kāds, lai aizpildītu šo tukšumu.” No tā neizveidosies auglīgs darbs. Attieksme drīzāk ir jābūt šādai: „Mums ir vajadzīgi palīgi, lai mēs varētu plaukt.” Galvenais ir veicināt jauniešus un atklāt viņu dāvanas.
2. **Atbrīvojies no esošajiem stereotipiem**: ja jautā, kādam jābūt jauniešu darbiniekam, tiek minētas daudzas īpašības, kuras tomēr gandrīz neviens neatbilst. Divas īpašības patiešām ir ļoti svarīgas: mīlestība pret Dievu un sirds jauniešiem. Tādējādi visdažādākie cilvēki var iesaistīties darbā, ja šīs divas īpašības ir klāt.
3. **Vienkāršo savas iesaistīšanās iespējas**: ne katrs darbinieks var darīt visu un vēlas darīt visu. Tādējādi jaunatnes darbam jābūt veidotam no dažādām komandām ar atšķirīgiem uzdevumiem, kur darbinieks var izvēlēties sev piemērotu jomu. Tādējādi, piemēram, var izveidot iedrošināšanas, materiālu sagatavošanas vai lūgšanu komandu, kurās var iesaistīties tieši vecāki cilvēki. Praktiskā darba komanda sastāv no cilvēkiem, kuri strādā tieši ar jauniešiem un rūpējas par viņiem. Praktiskā darba komanda sastāv no dažādām komandām. Tādējādi ir nepieciešamas komandas, kas rūpējas par pasākuma norisi, un tādas, kas rūpējas par pašiem jauniešiem.
4. **Nekad nepārstāj meklēt potenciālos darbiniekus:** šajā meklēšanā var palīdzēt paši darbinieki. Ir jābūt ar atvērtām acīm, lai atklātu potenciālo darbinieku. Par darbiniekiem var kļūt jaunieši, jaunie pieaugušie un pat seniori. Katram ir piemērots darbs. Jaunieši paši var uzrunāt vecākus cilvēkus un iedrošināt viņus iesaistīties jaunatnes darbā. Par darbiniekiem var uzskatīt arī vecākus. Efektīvs veids, kā noturēt pusaudžus jaunatnes darbā, ir uzticēt viņiem atbildību šajā jomā.
5. **Aicini cilvēkus pievienoties tavām komandām**: ja aicini cilvēkus pievienoties tavām komandām, tad pēc iespējas precīzāk un iedvesmojošāk izklāsti viņiem savus mērķus un sapņus. Darbiniekus nevajadzētu vienkārši rekrutēt vai piesaistīt, bet gan aicināt. Tas ietver arī viņu ievadīšanu darbā un visu nepieciešamo nodrošināšanu, lai viņi varētu pildīt savus pienākumus. Kā pateicību reizi gadā var organizēt darbinieku svētkus. To mērķis ir pateikties darbiniekiem par atbalstu, kā arī dot iespēju visiem darbiniekiem satikties un veidot jaunus kontaktus.

Kā palīdzēt potenciālajiem darbiniekiem kļūt par vadītājiem

- Ikvienu draudzes locekli vajadzētu uzskatīt par potenciālu vadītāju, taču vienlaikus ir jābūt stingriem kritērijiem, pēc kuriem tad patiešām izvēlēties vadītāju. Ir ļoti svarīgi, ko izvēlēties par vadītāju un ko nē. Ja par vadītājiem tiek iecelti nepareizie darbinieki, tas var radīt problēmas.

Saddleback Church ir izstrādājusi desmit soļu procesu, kuru visiem potenciālajiem darbiniekiem ir jāiziet, pirms viņi var oficiāli pievienoties komandai. Tas ļauj atklāt personas stiprās puses, vājības, motivāciju un attieksmi. Tas palīdz arī attīstīt dedzīgus darbiniekus un nodrošināt darba stabilitāti.

Šeit jāņem vērā, ka Saddleback draudze ir tik liela, ka lielāko daļu draudzes locekļu nepazīst. Turklāt šeit tiek ņemti vērā ne tikai jaunieši, bet arī vecāki cilvēki.

Desmit soļu process:

1. **Interese**: potenciālajam darbiniekam ir jāizrāda interese par darbu ar jauniešiem.
2. **Pirmie kontakti**: Kad cilvēki vēršas pie mums vai mēs pie viņiem, mēs izskaidrojam savus mērķus un vēlmes, kā arī nepieciešamos soļus, lai kļūtu par jaunatnes darbinieku.

3. **Jaunatnes darba pakete**: tā ir attēlota grāmatas F pielikumā. Tajā ietilpst sveicēlvēstule, prasības, jaunatnes darba uzdevuma definīcija un vērtības, darba apraksts, uzņemšanas procedūra un pieteikuma veidlapa.
4. **Pasākuma apmeklēšana**: Personai ir jāiegūst priekšstats par nākotnes darbu.
5. **Pieteikums**: ja persona ir ieinteresēta, viņai jāaizpilda pieteikums, lai iegūtu vairāk informācijas par šo personu. Ja persona kādu konkrētu iemeslu dēļ nav piemērota, tas viņai ir jāpasaka. Lai gan nav viegli pateikt personai, ka viņa nav piemērota, tomēr tas ir labāk nekā pieņemt viņu un pēc tam saskarties ar problēmām jaunatnes darbā. 284. lappusē ir minēti arī daži „brīdinājuma signāli", uz kuriem vajadzētu pievērst uzmanību.
6. **Saruna ar jaunatnes mācītāju**: Tagad jaunatnes mācītājam jau ir izveidojies labs iespaids par šo personu, un var notikt saruna, kurā var uzdot vēl neatbildētos jautājumus. Tajā tiek apspriesta arī saistību veidlapa (sk. grāmatas G pielikumu).
7. **Lūgšanu laiks**: Tagad abām pusēm atkal jāatvēl laiks, lai par to lūgtos.
8. **Saistību veidlapa**: Saistību veidlapa ir viena no labākajām lietām, ko Dags Fīlds izmanto savā darbā ar jauniešiem. Tādējādi vadītājam ir tiesības konfrontēt darbinieku, ja tas nepilda savas saistības.
9. **Darba sākums**: Tagad darbiniekam jāsāk veikt darbu, kas viņam, visticamāk, visvairāk patīk.
10. **30 dienu pārbaude un/vai novērtēšanas tikšanās**: Pēc dažām nedēļām notiek atkārtota saruna, lai apspriestu grūtības. Jaunajiem darbiniekiem ir nepieciešama intensīva aprūpe. Viņiem ir jādzird, ka viņi strādā labi, un, iespējams, ir nepieciešami daži padomi. Arī pēc šī sākuma posma vadītājs var konstatēt, ka persona nav piemērota darbam ar jauniešiem vai veic nepareizu darbību; tad viņam ir jārīkojas.

Kad komandā pievienojas jauni cilvēki, viņiem ir jāturpina attīstīties. Vadītājam ir uzdevums viņus vadīt un motivēt.

Daži padomi:
- Izveidojiet jēgpilnas atbildības jomas: vadītājam ir jāzina, kur viņš var iesaistīt jaunos darbiniekus un kādas jomas ir viņa jaunatnes darbā. Darbinieki vēlas jēgpilnu uzdevumu un mērķi. 288.–289. lappusē ir arī daži padomi pieaugušajiem darbiniekiem par to, kā viņi var iesaistīties jaunatnes darbā.

- Paziņo savas gaidas: Tavi darbinieki nevar lasīt domas. Ja esi atbildīgais jaunatnes darba vadītājs, tev ir jāinformē viņi par savām gaidām un jāpaziņo, ja kaut kas mainās. Darbinieki nevēlas tikt saukti pie atbildības par to, par ko viņi neko nezināja. Prasības ir pastāvīgi jākomunicē un tām jābūt fiksētām rakstiski.

- Esi dāsns ar uzslavām:katrs darbinieks novērtēs uzslavu, un tā viņu motivēs turpināt darbu. Atzinība nav jāatstāj tikai iespaidīgiem sasniegumiem. Ir ļoti noderīgi uzslavēt cilvēkus par viņu pavisam parastajiem un ikdienišķajiem darbiem. Saviem uzslavām jābūt konkrētām. Uzslavas nedrīkst nākt tikai no jaunatnes mācītāja, bet arī no ārpuses, piemēram, no draudzes vadības vai draudzes locekļiem.

-Motivējiet pieredzējušos darbiniekus: ar toir domāti cilvēki, kuri jau divus gadus strādā jaunatnes darbā. Jautājums ir: „Kā mēs varam viņu paturēt vēl divus gadus?" Ir šādas iespējas:

a) Uzticiet viņiem lielāku atbildību: viņš jau ir guvis daudz pieredzes un var uzņemties lielāku atbildību. Varbūt ir pienācis laiks arī jaunam izaicinājumam, lai viņš uzņemtos citu pienākumu.

b) Iesaistietviņus svarīgu lēmumu pieņemšanā: viņa pieredze ir jāizmanto. Varbūt gaidāms kāds svarīgs lēmums, kura pieņemšanā var iesaistīt šādus darbiniekus.

c) Ļauj viņam vadīt komandu: ja kāds jau divus gadus strādā kādā jomā, varbūt**viņš** pats var pārņemt šīs jomas vadību. Tā vietā, lai jaunatnes vadītājs būtu atbildīgs par visu, viņš var deleģēt atsevišķu jomu vadību pieredzējušiem darbiniekiem.

d) Ņem viņus līdzi: pieredzējušos darbiniekus var ņemt līdzi uz apmācībām, lai viņi paši gūtu labumu.

e) Atvadies no viņiem ar uzslavu un atzinību: ja darbinieks pārtrauc savu darbību, jo viņa dzīvē notiek kādas izmaiņas, parādi viņam, ka tu viņu novērtē un esi pateicīgs. Šī atzinība ir jāizsaka arī publiski.

- Neapgrūtinošas darbinieku sanāksmes: var rīkot ikmēneša darbinieku sanāksmes, kurās motivē darbiniekus un ļauj viņiem satikties neformālā gaisotnē. Jāņem vērā šādi aspekti:

a) Saglabājiet pozitīvu darba kārtību: šajā sanāksmē nedodiet darbiniekiem pārāk daudz iespēju izteikt sūdzības, jo tas negatīvi ietekmē arī pārējos. Drīzāk jautājiet, ko Dievs ir darījis viņu darbības jomā. Tas virza viņus pozitīvā virzienā. Darba sarunas un lēmumu pieņemšanu samaziniet līdz minimumam. Darbinieku sanāksme ir drīzāk dievkalpojums nekā darba sanāksme. Iespējamā norises kārtība ir aprakstīta grāmatas 297. lappusē.

b) Ļauj viņiem uzņemties iniciatīvu: ļauj komandām strādāt pie projektiem un pasākumiem un uztic viņiem atbildību.

c) Uzsvēri garīgā iedrošinājuma prioritāti salīdzinājumā ar apmācību: ir svarīgāk garīgi atbalstīt darbiniekus nekā tos apmācīt. Lai gan apmācība ir svarīga, izšķirošāk ir tas, lai viņi varētu apmainīties ar pieredzi un saņemt garīgu iedrošinājumu. Motivēti darbinieki ir labāki mentori, apmācītāji un paraugi.

9. elements: Izturība

Kā rīkoties ar steidzamiem projektiem un laika trūkumu

Jaunatnes vadītāja darbs nekad nebeidzas! Vienmēr ir kāds jaunietis, par kuru jārūpējas, vēl kāds pasākums, kas jāplāno, vēl kāda lūgšana, kas jāsagatavo, utt. Lai tajā visā spētu „izdzīvot", ir nepieciešama stratēģija. Daži jaunatnes vadītāji sāk darbu ar stingru apņēmību, bet pārāk ātri izsmel savus spēkus. Jauniešiem ir vajadzīgi vadītāji, kuri ir stabili un līdzsvaroti un kuri ir viņiem pieejami ilgu laiku.

Diemžēl daudzi cilvēki uzskata, ka „pārmērīga aizņemtība" ir sava veida tikums. Katrs jaunatnes darbinieks var būt aizņemts, taču tikai nedaudziem izdodas panākt veselīgu līdzsvaru starp jaunatnes darba prasībām, personīgajām vajadzībām un laiku, kas veltāms ģimenei. Tikai līdzsvarota dzīve ir pilnvērtīga dzīve.

Ir jāiemācās skriet tādā tempā, kādu var izturēt. Bieži vien tas ir vairāk saistīts ar emocionālo enerģiju nekā ar fizisko. Ja esi emocionāli noguris, tu kļūsti noguris arī fiziski un garīgi.

Kā pasargāt sevi no izdegšanas

1. **Rīkojies atbilstoši savam vecumam**: atkarībā no tā, kāds ir tavs vecums, tu domā citādi, uzvedies citādi, tev ir vairāk vai mazāk enerģijas utt. Ņem vērā gan savu vecumu, gan savu jauniešu vecumu. Neattiecini savus pieaugušo standartus uz 14 gadus vecu jauniešu. Negaidi no pusaudža tādu pašu garīgo briedumu, kāds ir tev. Jaunieši rīkojas atbilstoši savam vecumam, nevis atbilstoši tam, ko tu ceri un gaidi.
2. **Tu nevari visiem izpatikt**: ir grūti būt labam vadītājam un vienlaikus visiem patikt. Vadītājam dažkārt ir jāpieņem nepopulāri lēmumi. Vadītājiem jāiemācās pieņemt šo realitāti, citādi viņi

emocionāli sabruks.

3. **Mācies teikt „nē”**: iemācies justies labi arī tad, ja tev jāatsaka brīnišķīgas iespējas. Tu vienkārši nevarēsi visu paspēt. Lai pasargātu sevi no izdegšanas, tev jānosaka robežas. Padoms jaunatnes vadītājiem, kuri ir precējušies un kuriem ir bērni: katru reizi, kad tu piekrīti strādāt virsstundas, tu vienlaikus saki „nē” savai ģimenei. Lai gan, paradoksāli, ir vieglāk pievilt savu ģimeni, tas nav gudrākais risinājums.
4. **Konfliktiem ir jāstājas pretī**: konflikti var mūs emocionāli ļoti nomākt, un mums jāiemācās ar tiem tikt galā. Tie ir daļa no vadības un darba ar cilvēkiem.
5. **Runā ar citiem jaunatnes vadītājiem**: ir svarīgi, lai tu ar kādu parunātu par savām grūtībām, lai tu nejutos viens pats un nedomātu, ka esi vienīgais jaunatnes vadītājs uz planētas, kam jācīnās ar tādiem izaicinājumiem kā neproduktīvs atpūtas laiks, nesadarbojošies vecāki vai trūkstošas prasmes.
6. **Uzticamas draudzības ārpus jaunatnes darba**: lielākā daļa jaunatnes vadītāja sociālo kontaktu bieži vien veidojas kolēģu vidū. Tādēļ ir atspirdzinoši uzturēt draudzības saites ar cilvēkiem, kuriem tu patīc, bet kuriem nav ne jausmas par tavu darbu.
7. **Atrodi sev mentoru**: kā darbiniekam tev nepārtraukti jāiegulda daudz enerģijas. Tas ir nogurdinoši, un šis līdzsvars ir jāatjauno. Mentors var veikt vērtīgus iemaksājumus tavā emocionālajā kontā. Mentors ir cilvēks, kurš tevi uztver nopietni, saprot tevi, klausās tevi un var sniegt labus padomus.
8. **Atvēli sev vienu brīvu dienu**: ja tev nav vismaz vienas dienas nedēļā, kad tu nestrādā, tad tu esi lielisks kandidāts izdegšanai. Esmu atklājis, ka brīvās dienas neievērošana ir viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc jaunatnes vadītāji pamet darbu. Neplāno īsas tikšanās, neapņemies vadīt dievkalpojumu vai sarunu. Saki „nē”. Izslēdz savu tālruni. Ja esi precējies, šī diena ir ārkārtīgi svarīga tavai ģimenei. Izmanto šo dienu personīgai, fiziskai, ģimenes un garīgai atpūtai.
9. **Atvēli laiku atvaļinājumam**: kalendārā atzīmē laiku ceļojumam un atvēli to jau vairākus mēnešus iepriekš.
10. **Ļauj ģimenei piedalīties lēmumu pieņemšanā**: ja esi precējies, ir prātīgi ļaut savam partnerim piedalīties tavu plānu izstrādē. Es, piemēram, nevēlos plānot pasākumu dienā, kad vienam no maniem bērniem ir svarīgs uzstāšanās vai spēle.
11. **Amata apraksts un darba saruna**: ja tev nav amata apraksta, tad uzraksti to pats un lūdz savam priekšniekam to apstiprināt vai, ja nepieciešams, grozīt. Ja tev ir amata apraksts, tad lūdz sarunu ar priekšnieku. Tev ir jāzina, ko no tevis sagaida un kā tevi novērtē. Ikvienam ir vājās puses. Ja kāds tevi uz tām norāda, tā ir iespēja attīstīties.
12. **Kontrolē savu laiku – citādi to darīs citi**: pārāk daudzi jaunatnes vadītāji ļauj citiem kontrolēt savu laiku. Ja tu dod cilvēkiem iespēju izmantot tavu laiku, viņi to darīs. Tev ir jārīkojas ar savu laiku un jāizmanto to mērķtiecīgi. Vadītājiem ir jāizlemj, kas ir svarīgi.
13. **Sekoj līdzi savam laikam**: jaunatnes vadītājs nestrādā parastajos biroja darba laikos un ne vienmēr atrodas birojā; viņam ir nepieciešams elastīgs darba laiks. Citi bieži vien nemaz neredz, ko viņš visu dara. Viņam vajadzētu precīzi pierakstīt nostrādātās stundas, gadījumam, ja rodas jautājumi. Informē savu priekšnieku par savu grafiku, lai tev nevajadzētu pastāvīgi attaisnoties.

Noteikti savas lomas:

Pirmais solis, lai saprātīgāk izmantotu savu laiku, ir apzināties savas dažādās lomas. Man ir sešas galvenās lomas: Dieva bērns, vīrs, tēvs, draugs un radinieks, īpašnieks un darbinieks. Savu darbinieka lomu es sadalu vēl piecās apakšlomās: skolotājs, mācītājs, pārvaldnieks, attīstītājs, vadītājs.

Kādas ir tavas apakšlomas? Kad būsi noteicis savas lomas, vari arī plānot savu laiku atbilstoši tām. Ieraksti savus uzdevumus grafika, lai redzētu, cik daudz laika tev vēl paliek. Katram uzskaitītajam punktam noteic reālistisku laika periodu tā izpildei. 388.–390. lappusē viņš sniedz piemēru.

Šodien katram uzdevumam es plānoju nedaudz vairāk laika, nekā, visticamāk, man būs nepieciešams, lai pa starpu varētu nedaudz atelpot.

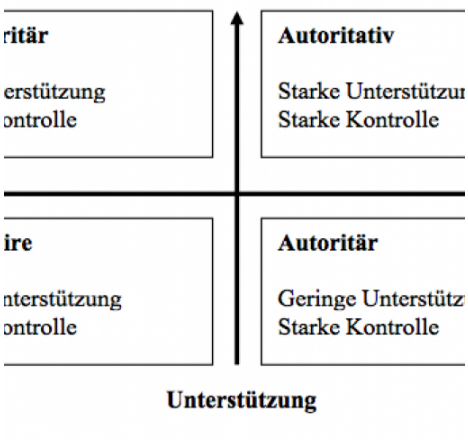
Man vajag vienu stundu, lai plānotu savu nedēļu, bet tādējādi es ietaupiu daudz laika.

Pozitīvā disciplīna

Daži pieaugušie saskaras ne tikai ar jauniešu pārkāpumiem, bet arī ar viņu uzvedību kopumā. Ir jaunieši, kuri patiešām uzvedas nepieklājīgi. Mēs nedrīkstam pārtraukt gaidīt no jauniešiem atbilstošu uzvedību, citādi viss jau būs zaudēts. Strādājot ar jauniešiem, nākas saskarties ar disciplīnas problēmām.

Vārdam „disciplīna" ir negatīva konotācija. Tomēr šis vārds ir saistīts ar vārdu „māceklis". Tādējādi disciplīna un mācekļa statuss ir cieši saistīti. Runa ir par to, kā apgūt pamatnostādnes un robežas, kas nepieciešamas veiksmīgai dzīvei. Disciplīnai ir divas puses, kuras var nosaukt dažādi: mīlestība un robežas; žēlastība un patiesība; apstiprinājums un uzlabošana; atbalsts un sekas.

Viens no modeļiem balstās uz četriem audzināšanas stiliem, kas izriet no abām pusēm – kontroles un atbalsta:



Saskaņā ar pētījumu visveiksmīgākie un vislīdzsvarotākie jaunieši bija tie, kurus audzināja autoritatīvi vecāki. Šie vecāki neatkāpās no saviem noteiktiem noteikumiem, bet tos ievēroja ar mīlestību un sapratni, tomēr konsekventi. Jauniešiem, kuri uzauga pārāk stingrā kontrolē vai saņēma pārāk lielu atbalstu, bija visvairāk problēmu.

Mēs veidojam mācekļus, izmantojot mīlestību un disciplīnu, atbalstu un kontroli. Ja uz disciplīnu raugāmies no pozitīvas perspektīvas, tas var mums dot stimulu to izmantot arī pozitīvā veidā. Daži jaunatnes darbinieki neizdodas pozitīvi veidot jauniešus, jo viņiem pašiem ir vēlme būt mīlētiem. Viņiem varētu būt daudz spēcīgāka pozitīva ietekme, ja viņi tiktos divatā ar nedisciplinētiem jauniešiem un runātu ar viņiem par viņu dzīvi. Tas nav viegls uzdevums, bet mēs esam aicināti sekot Jēzum un būt garīgiem vadītājiem.

Nav izaugsmes bez disciplīnas un nav mērķtiecīga jaunatnes darba bez žēlastības un patiesības pīlāriem.

Kā līdzsvarot savas robežas:

Kur tu novieto savas robežas, savu žogu? Ja žogs atrodas jūdzes attālumā no mājas vai ja jaunietim vispirms ir jānogalina kāds, pirms mēs to pamanām, tad mūsu robežas ir bezjēdzīgas. Bet, ja ik pēc diviem metriem stāv bruņots sargs un ir noteikumu saraksts, tad mūsu robežas ir nomācošas.

Daži principi, kas var palīdzēt:

1. **Laba uzvedība**: mums jāgaida, ka jaunieši izturas ar cieņu gan pret sevi, gan pret darbiniekiem.
2. **Vienkārši noteikumi**: rūpīgi izvēlies dažus skaidrus noteikumus, kas balstās uz tavām vērtībām, un izmanto tos, lai veidotu atbilstošu uzvedību, kas jauniešiem noderēs arī turpmākajā dzīvē.
3. **Paziņo noteikumus pozitīvā veidā un izskaidro to jēgu**: maz kas ir kaitinošāks par bezjēdzīgiem noteikumiem.
4. **Izskaidro atbilstošas sekas**: nav godīgi disciplinēt jauniešus ar pasākumiem, par kuriem viņi iepriekš neko nezināja. Izskaidro savus noteikumus jau iepriekš un pasaki viņiem, kādas sekas būs, ja šos noteikumus neievēros.
   329.–330. lappusē ir attēlots līgums ar uzvedības noteikumiem ekskursijai.
5. **Atšķirība starp kaitinošu un nepiemērotu**: jaunieši dažkārt kaitina, tas ir daļa no viņu pieaugšanas procesa. Ne katra uzvedība, kas mūs traucē, obligāti prasa disciplinēšanu, bieži vien drīzāk sapratni.
6. **Samaziniet brīdinājumu skaitu**: samaziniet brīdinājumu skaitu. Atkārtoti brīdinājumi, kas liecina par autoritātes trūkumu, tikai parāda, ka jums tās nav. Brīdiniet attiecīgos divas reizes un pēc tam izslēdziet no pasākuma. Neļaujiet, lai viena pusaudža traucējošā uzvedība sabojā pasākumu visiem pārējiem.
7. **Neapzīmējiet jauniešus ar negatīviem apzīmējumiem**: mēs visi zinām vārdu pravietisko spēku. Tie burtiski veido realitāti, ko apraksta. Jaunieši mēdz dzīvot atbilstoši apzīmējumiem, ko mēs viņiem piešķiram.
8. **Ievērojiet noteikumus konsekventi, bet bez dusmām**: noteikumu ievērošanas **nodrošināšana** bez dusmām faktiski ietver divus principus: pirmkārt, ievērojiet noteikumus. Tie ir bezvērtīgi, ja netiek ievēroti. Otrkārt, bez dusmām. Lielākā daļa cilvēku sāk disciplinēt, jo ir dusmīgi. Tā vietā mums vajadzētu rīkoties, pirms kļūstam dusmīgi. Novēršiet problēmu, pirms tā jūs noved līdz dusmām.
9. **Neizceliet nevienu publiski**: mēs vēlamies, lai jaunieši pārtrauktu savu nepareizo rīcību, nevis zaudētu seju. Izraidīšana neizdzīs jūsu jauniešus no jaunatnes darba, bet pazemošana – gan.
10. **Sarunas četratā**: pastāvīga uzmanība jauniešiem, kuri rada problēmas, nodrošina lielāku līdzsvaru noteikumu piemērošanā. Esi konsekvents, disciplinējot jauniešu, un nākamajā sarunā parādi viņam savu mīlestību un piedošanu. Apspried situāciju un paskaidro, kāpēc tu tā rīkojies. Pasaki jaunietim, ka tu viņu mīli un ka tagad uzskati šo lietu par izbeigtu. Izmanto sarunas arī kā preventīvu pasākumu.
11. **Nekautrējies iesaistīt vecākus:** lai gan mēs esam uzticības personas, ir lietas, par kurām jāinformē arī vecāki, jo galu galā tieši viņi ir atbildīgi par saviem bērniem. Tas var būt, piemēram, narkotiku lietošanas vai vardarbības gadījumā.

Ieviest pārmaiņas

Tā kā mēs, cilvēki, esam ieradumu radības, pārmaiņas mums ir nogurdinošas un apgrūtinošas. Jaunu ideju ieviešana savā darbā noteikti rada zināmu nedrošību un rada jautājumus. Daži soļi var palīdzēt ceļā uz pārmaiņām:

Pirmie soļi ceļā uz pārmaiņām:

1. **Novērtē savus motīvus pārmaiņām**: Pirms iesaisties šajā procesā, tev jābūt skaidrībā par saviem motīviem. Ja tavi motīvi ir savtīgi, tad tie ir nepareizi. Jaunatnes darbā nedrīkst būt runa par slavu vai savas pašcieņas celšanu. Tavs galvenais dzinulis ir jābūt paklausībai Kristum un mīlestībai pret jauniešiem.
2. **Lūdzies!**: No paša sākuma veltī daudz laika Dievam un jautā Viņam par Viņa gribu. Lūdz Viņam atziņu un gudrību, kā rīkoties.
3. **Sagatavo „par" un „pret" sarakstu**: izveido sarakstu ar argumentiem „par" un „pret", lai godīgi novērtētu plānotās izmaiņas.
4. **Uzzini sava vadītāja viedokli**: apspriedi savu sarakstu ar kādu no draudzes vadības. Paredz iespējamos jautājumus un sagatavo saprātīgas atbildes. Šī saruna var būt laba iespēja lūgt atbalstu.
5. **Iesaisti pozitīvi noskaņotus darbiniekus, vecākus un jauniešus**: izskaidro viņiem savu nodomu un atbildi uz viņu jautājumiem. Viņi būs pirmie, kas tevi atbalstīs.
6. **Iesaistiet arī negatīvi noskaņotus darbiniekus, vecākus un jauniešus**: negatīvi noskaņoti cilvēki parasti nav tik stūrgalvīgi, ja ar viņiem runājat četratā, nevis grupā. Bieži vien šie cilvēki vienkārši vēlas, lai viņus uzklausītu; bieži vien viņi vienkārši jūtas nedroši un viņiem vienkārši vajag vairāk laika un mīlestības nekā citiem.
7. **Runā par „eksperimentiem":** tas liek pārmaiņām šķist mazāk „riskantām" – galu galā tas ir tikai mēģinājums, ja tas neizdosies.
8. **Cilvēki jutīsies aizvainoti**: lielākā daļa cilvēku nepatīk pārmaiņas un saka: „Mēs to vienmēr esam darījuši tā." Bieži vien grūtības rada nevis pašas pārmaiņas, bet gan iesaistīto cilvēku motivēšana. Pārmaiņas prasa, lai cilvēki izkāptu no savas komforta zonas un attīstītu jaunas uzvedības formas.
9. **Pārdomāts laiks**: pārdomāts laiks ļauj tavām pārmaiņām izskatīties stratēģiskākām. Trīs labi laiki visaptverošām pārmaiņām ir janvārī pēc Ziemassvētku brīvdienām, jūnijā/jūlijā, sākoties lielajām vasaras brīvdienām, un augustā, sākoties jaunajam mācību gadam.
10. **Viņi pieradīs**: Laika gaitā cilvēki pierod pie pārmaiņām.
11. **Pateicies saviem pārmaiņu palīgiem**: regulāri izrādi atzinību saviem darbiniekiem par viņu ieguldījumu. Tas viņus motivē turpināt darbu.

Pārmaiņu „krājkonti":

Plānošanas konts:
Ja tava jaunatnes darba apjoms palielinās, vienlaikus jāpalielinās arī tavai gatavībai organizēt. Jo agrāk tiek plānoti pasākumi, rezervētas telpas, noteikts budžets un rezervētas nometnes, jo vairāk laika tev paliek pasākumiem ar jauniešiem. Plānošanai var izmantot E.A.H. (= Pirmā vispārējā palīdzība) metodi:

a) Rezultāts: vispirms iztēlojies vēlamo pasākuma rezultātu.

b) Rīcības plāns: Ko tev jāveic, lai sasniegtu vēlamo rezultātu? Izveido sarakstu ar visiem nepieciešamajiem uzdevumiem, kas jāizpilda.

c) Palīglīdzekļi: Kādi palīglīdzekļi tev ir nepieciešami, lai sasniegtu savu mērķi?

Politiskā puse:
Ja šis punkts tevi pārsteidz, tad tu droši vien esi jauns jaunatnes darbā. Bailes un vilšanās, kas saistītas ar draudzes politiku, ir bezgalīgas. Daudzi spējīgi jaunatnes darbinieki ar vislabākajiem nodomiem ir cietuši neveiksmi nepienācīgas pašvaldības politikas dēļ. Tava politika ir spēja iegūt atbalstu savam darbam, ko Dievs tev ir uzticējis.

Seši ieteikumi, kas stiprinās jaunatnes darba ietekmi tavā draudzē:

a) Iepazīsties ar sistēmu: katrai draudzei ir sava organizētās vadības struktūra. Neatkarīgi no tā, vai tā ir saistīta ar tradīcijām, noteikumiem vai personībām – šī sistēma ir ceļvedis lēmumu pieņemšanā.

b) Atklāj, kas ir svarīgi: ir svarīgi, lai tu saprastu savas draudzes vērtības un tās nopietni pārstāvētu.

c) Kļūsti par komandas spēlētāju: tava sadarbība ar citiem darbiniekiem un grupām draudzes ietvaros veicinās visas draudzes attīstību un līdz ar to arī tavējo.

d) Atbalsti draudzes vadību, jo īpaši mācītāju: ja vēlies saņemt atbalstu no citiem, tad arī tev ir jāsniedz atbalsts. Piemēram, ievēro viņu grafiku, uzaicini viņus uz saviem pasākumiem, seko viņu vadībai, publiski atbalsti viņus, kalpo viņiem.

e) Novērtē un izklāsti panākumus: ir svarīgi, lai tu spētu novērtēt savus panākumus un par tiem informēt draudzi. Viena no jaunatnes vadītāju nozīmīgākajām lomām ir parādīt sava darba augļus (skaitļus, līdzdalības līmeni, garīgo briedumu utt.).

f) Gudri izvēlies cīņas laukus: Tavā darbā neizbēgami radīsies konflikti. Centies tos atrisināt pēc iespējas draudzīgāk un bez nevajadzīgiem izvirdumiem. Centies uzklausīt otru un saprast viņu. Atceries, ka patiesā cīņa notiek pret sātanu, nevis pret cilvēkiem.

Lūgšanu konts:
Ja Dieva spēks ir neaizstājams enerģijas avots mērķtiecīgas jaunatnes darba veidošanai, tad ir tikai loģiski, ka mēs vēlamies izmantot šo avotu un ļaut tam mūs apgādāt visu mūsu dzīvi. Protams, lūgšana tev ir svarīga, bet vai esi pārliecināts, ka tā ir absolūti nepieciešama dzīvei? Vai tu regulāri lūdzies par savu jaunatnes darbu?

a) Lūgšanas uzdevums: Lūgšanas jēga ir saglabāt atkarību no Tā, kurš dod dzīvību, un uzturēt attiecības ar Viņu. Lūgšanā mēs pateicamies Dievam par to, ko Viņš dara, un varam Viņam izteikt savas lūgšanas, cerības un vēlmes.

b) Lūgšanas būtība: Lūgšana ir kristieša mugurkauls. Jaunatnes darbam ir vajadzīgi Dieva atjaunoti darbinieki, un, lūdzoties, mēs kļūstam Dievam līdzīgāki.

c) Lūgšanas prioritāte: ja mēs, tāpat kā Jēzus, lūgšanu izvirzām pirmajā vietā, tad mēs visu (katru dienu, katru sanāksmi utt.) sāksim un beigsim dialogā ar Tēvu, lai uzzinātu Viņa viedokli un saņemtu Viņa svētību.

d) Lūgšanas potenciālais spēks: ja mēs ticam Dieva Vārda patiesībai, tad mums jātic arī tam, ka:

- ar Jēzu viss ir iespējams
- Dievs rūpēsies par mūsu lietām, ja mēs Viņu lūgsim
- Tas, kas ir mūsos, ir lielāks par to, kas ir pasaulē
- mēs varam darīt vēl lielākas lietas

Jaunatnes darbs ar „Vision_YW“

Atsauces

Saturs: Douga Fīldsa grāmatas „Jaunatnes darbs ar vīziju” (izdevniecība „Projektion J”) kopsavilkums. ISBN: 3-89490-318-X, autors: Filips Kurts

Attēls: Clipart ar izdevniecības „buch+musik ejw-service gmbh“, Štutgarte, laipnu atļauju –www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Kategorijas
Vadība un pedagoģija

Tags
Grāmatas kopsavilkums
Darbs ar jauniešiem
Vīzija
Vadības komanda
Jauniešu grupa

Vecums
13–16 gadi
no 16 gadu vecuma

Dalībnieku skaits
Dati nav pieejami.

Bībele
Šī informācija nav pieejama.

Ilgums
Dati nav pieejami.

Apvidus / apkārtne
Pilsēta
Mežs
Pļava

Materiāls
Daudz darba

Failu lejupielāde
Pieejama failu lejupielāde

KI Generierter Inhalt
Saturs
Kategorijas
Tags
Vecums
Dalībnieku skaits
Bībele
Ilgums
Apvidus / apkārtne
Materiāls

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/lv/wiki/art/jaunatnes-darbs-ar-viziju