YoungstarsWiki.org

WYSŁANE PRZEZ
Irmgard

ON
06.06.2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Praca z młodzieżą z wizją



Oto streszczenie książki:

„Praca z młodzieżą z wizją”

autorstwa Douga Fieldsa, wydanej przez wydawnictwo Projektion J.

ISBN: 3-89490-318-X

Praca z młodzieżą z wizją

Spis treści

Element 1: Moc Boża

- Zdrowa praca z młodzieżą wymaga duchowo zdrowych współpracowników

Element 2: Misja

- Pięć zadań dla twojej pracy z młodzieżą
- Dlaczego jasne sformułowanie misji jest tak ważne i jak je sporządzić
- Jak przekazać swoją misję i dawać dobry przykład

Element 3: Grupa docelowa

- Rozpoznawanie etapu rozwoju duchowego młodzieży

Element 4: Spotkania

- Jak dotrzeć do młodzieży z okolicy (ewangelizacja)
- Co zatrzymuje młodzież uczęszczającą na nabożeństwa (uwielbienie)
- Dbanie o młodzież z naszej wspólnoty (wspólnota)
- Formacja „aktywnej” młodzieży
- Wyzwania związane z młodzieżą z rdzenia wspólnoty (służba)
- Pięć cech dobrze zorganizowanych spotkań młodzieżowych

Element 5: Proces

- Wykorzystaj przejrzysty proces, aby przedstawić swój plan

Element 6: Wartości

- Zdefiniuj i przekaż kluczowe wartości

Element 7: Rodzice

- Współpraca z rodzicami na rzecz pracy z młodzieżą przyjaznej rodzinie

Element 8: Pracownicy

- Znajdź pracowników, na których zasługują Twoi podopieczni
- Jak pomóc potencjalnym pracownikom w zostaniu liderami

Element 9: Wytrwałość

- Jak radzić sobie z pilnymi projektami i brakiem czasu
- Pozytywna dyscyplina
- Wprowadzanie zmian

W książce udzielono odpowiedzi na pytania „kto, co, gdzie, kiedy i dlaczego”:

- **Zlecenia** ujawniają, **dlaczego** Twoja praca ma sens
- **Grupa** docelowa określa, **do kogo** chcesz dotrzeć
- **Wydarzenia** określają, **w jaki sposób** chcesz osiągnąć swój cel i zrealizować zadanie
- **Proces** wyjaśnia, **dokąd** chcesz poprowadzić młodzież w ich duchowym rozwoju
- **Wartości** określają, **co** jest ważne w twojej pracy
- **Moc Boża** decyduje, **kiedy** nastąpi rozwój

Książka opiera się na 9 elementach, które powinny znaleźć zastosowanie w pracy z młodzieżą:



Element 1: Moc Boża

Zdrowa praca z młodzieżą wymaga duchowo zdrowych współpracowników

Zdrowa praca z młodzieżą zaczyna się wtedy, gdy poważnie traktujemy wszechmocną moc Boga w naszym życiu. Dzisiejsze szkolenia dotyczące pracy z młodzieżą często kładą zbyt duży nacisk na to, jak wykonywać dzieło Boże, a zaniedbują kwestię bycia człowiekiem Bożym.

Zdrowa praca z młodzieżą nie zaczyna się od świetnych pomysłów, ale od solidnej podstawy, jaką stanowią duchowi współpracownicy. Oznacza to, że konieczne jest posiadanie współpracowników i liderów, którzy całym sercem ufają mocy Bożej.

Naszym celem nie może być zadowalanie ludzi, ale wypełnianie woli Bożej. Musimy ponownie skupić się na Nim i pytać o Jego wolę. Jeśli ufamy Bogu, On daje nam siłę do wykonywania Jego dzieła.

Trzy punkty, aby stać się współpracownikiem w pracy z młodzieżą, który ufa Bogu:

- **Uświadom sobie moc Boga poprzez osobistą pokorę**: Bóg nie potrzebuje żadnego programu, by działać, nie potrzebuje nawet mnie. To Bóg jest tym, który dokonuje przemiany. Kiedy dzieją się dobre rzeczy, musimy zdawać sobie sprawę, że dzieją się one dzięki mocy Boga, a nie dzięki naszym osiągnięciom.
  Gdy dążymy do oklasków za naszą pracę, łatwo tracimy z oczu moc Bożą. Musimy oddawać Bogu chwałę za Jego dzieło. Być może potrafimy zorganizować świetny program i towarzyszyć młodzieży w jej drodze, ale to Bóg jest tym, który działa.

- **Podporządkuj Bogu swoje zdolności i pozwól Mu działać przez ciebie**: we wszystkim, co robimy i co mamy, musimy podporządkować się Bogu. Być może czasami napotykamy pewne granice naszych sił lub wiedzy. Pocieszające jest jednak to, że odpowiedzialność za dzieło Boże spoczywa również na Bogu. Dlatego też On daje nam niezbędną siłę, byśmy mogli wykonywać Jego dzieło. Musimy pozwolić Mu działać poprzez nas.

- **Skup się na byciu dzieckiem Bożym, zanim zaczniesz wykonywać Boże dzieło:** zamiast próbować zadowolić wszystkich, musimy nauczyć się, że nasze życie musi przede wszystkim podobać się Bogu. Wykonywanie Bożego dzieła nie jest tak ważne, jak bycie uczniem Bożym. Bóg bardziej troszczy się o nas samych i o nasze duchowe zdrowie niż o wyniki naszej pracy z młodzieżą.
  Następujące zdanie ma ogromne znaczenie dla naszego życia: „Nigdy nie zrobisz wystarczająco dużo”. Wykonywanie Bożego dzieła nie może nigdy stać się ważniejsze niż bycie dzieckiem Bożym. Boża moc w życiu współpracowników jest fundamentem dobrze funkcjonującej pracy z młodzieżą.

Praca z młodzieżą jest trudna! Jest pełna prób i problemów, a moc Boża to wszystko, co mamy, by z nimi walczyć. Kiedy polegamy na Jego mocy, dajemy Mu przestrzeń do działania. Nasze owoce rosną dopiero wtedy, gdy trwamy przy „winorośli”.

Element 2: Zadanie

Pięć zadań w pracy z młodzieżą

Najważniejsze pytanie w pracy z młodzieżą brzmi: „Dlaczego prowadzisz tę działalność?”. Najpierw trzeba odpowiedzieć na to pytanie, żebyśmy robili to, co trzeba. Każdy kościół kieruje się pewnym przekonaniem, czy to świadomie, czy nie.

Prawidłowo funkcjonująca praca z młodzieżą musi opierać się na pięciu pierwotnych chrześcijańskich zadaniach. Te pięć zadań można wywnioskować z fragmentu dotyczącego najważniejszego przykazania (Mt 22,37-40) oraz z nakazu misyjnego (Mt 28,19-20).

Pięć zadań to:
Uwielbienie:
„Będziesz miłował Pana, Boga swego, całym swoim sercem”.
Służba:
„Kochaj bliźniego swego jak siebie samego”.
Ewangelizacja:
„Idźcie do wszystkich narodów i nauczajcie wszystkich ludzi, aby stali się moimi uczniami.”
Wspólnota:
„Chrzcijcie ich.“
Bycie uczniem:

„I nauczajcie ich przestrzegać wszystkiego, co wam przykazałem.”
Jeśli te pięć poleceń stanie się podstawą tego, co robisz, to
twoja praca przyniesie owoce.

Możemy mieć różne zdania na temat tego, jak realizować te pięć poleceń, ale zawsze musimy mieć świadomość, do czego powołał nas Bóg.

Spojrzenie na pięć poleceń w pracy z młodzieżą

- **Ewangelizacja**:
  Musimy dzielić się radosną nowiną o Jezusie z ludźmi, którzy nie mają z Nim osobistej relacji. Realizacja tego zadania na poziomie programowym jest trudna. Ewangelizacja musi mieć charakter osobisty i stać się stylem życia. W tym celu bardzo ważne jest, aby lider dawał przykład. Wzrost nie powinien zależeć przede wszystkim od programów misyjnych, ale raczej od młodzieży zaangażowanej w misję.
- **Uwielbienie**:
  Zgromadzenie istnieje po to, by wielbić Boga. Wielbienie obejmuje nie tylko wychwalanie Boga pieśniami, ale także inne elementy, takie jak modlitwa, kazanie, zbiórka, chrzest, cisza i Wieczerza Pańska.
- **Wspólnota**:
  Kiedy człowiek nawiązuje osobistą relację z Jezusem, zostaje przyjęty do wspólnoty wierzących.
- **Uczniostwo**:
  Jest to proces, w trakcie którego ludzie coraz bardziej zbliżają się do Boga w swoich myślach, uczuciach i czynach; jest to proces trwający całe życie. Zdrowy rozwój duchowy może nastąpić jedynie pod opieką bardzo zaangażowanych przewodników duchowych. Należy nieustannie siać i podlewać wiarę.
- **Służba**:
  Służba oznacza okazywanie innym ludziom Bożej miłości poprzez zaspokajanie ich potrzeb i wspieranie ich w życiu w imieniu Jezusa. Bóg wyposażył każdego wierzącego w szczególne zdolności do tej służby, a chodzi o to, by je odkrywać i wykorzystywać.

Ostatecznie chodzi o to, aby stworzyć równowagę między tymi pięcioma zadaniami, tak aby żadne z nich nie było nadmiernie podkreślane kosztem innych lub w ogóle pomijane.

Aby podsumować pięć zadań dla wspólnoty, w Saddleback używamy pięciu kluczowych pojęć: misja, przynależność, dojrzałość, współpraca i uwielbienie. W pracy z młodzieżą wybraliśmy inne pojęcia: docieranie, łączenie, wzrost, odkrywanie i oddawanie czci.

Dlaczego jasne sformułowanie misji jest tak ważne i jak je opracować

Jeśli pracownicy nie wiedzą, dlaczego w ogóle angażują się w pracę z młodzieżą, szybko tracą motywację. Pięć zadań należy nieustannie przekazywać poprzez jasną i zrozumiałą definicję. Dzięki temu praca z młodzieżą nabiera sensu i wyraźnego kierunku. Ludzie wiedzą wtedy, dlaczego powinni się angażować.

Pięć zadań odpowiada na pytanie „dlaczego?”, a na pierwszy plan wysuwa się pytanie „jak?”. Sposób realizacji („jak?”) może ulegać zmianom, ponieważ musi być dostosowany do sytuacji, natomiast cel („dlaczego?”) pozostaje niezmienny.

Gdy pracownicy zrozumieją cel i zaakceptują go, może w nich zrodzić się prawdziwy entuzjazm. Osiągniesz większy sukces, jeśli wyjaśnisz ludziom swój zamysł i wspólnie z nimi odkryjesz oraz sformułujesz pięć zadań dla wspólnoty. Zachęć swój zespół do przeczytania tej książki, aby wasza wspólna wizja przyniosła rezultaty.

Wspólnie, jako zespół, można wypracować definicję misji. Chociaż pięć misji pochodzi od Boga i jest niezmienne, język, w jakim są wyrażone, może się różnić.

Na stronach 59–60 i 71–72 podano przykłady tego, jak mogłoby brzmieć takie sformułowanie. Ważne jest jednak, aby sformułować własne sformułowanie.

Jak sformułować definicję?

- Definicja powinna być prosta: powinna zmieścić się w jednym zdaniu, aby łatwo ją zapamiętać.
- Definicja powinna być treściwa.
- Definicja powinna być zorientowana na działanie: używaj słów, które sugerują ruch (czasowniki).
- Definicja powinna być wiążąca: ma wywoływać zmianę.

Gdy Twój zespół przedstawi kilka szkiców, będziesz musiał je przeanalizować i podsumować w jednym zdaniu. Gdy sformułujesz już swoje przesłanie, ważne jest, aby pokazać je innym i poprosić ich o radę.

Najlepszym momentem na opublikowanie tego przesłania jest czas, gdy otoczenie samo znajduje się w nastroju zmian: w styczniu, gdy zaczyna się nowy rok i wszyscy oczekują zmian, lub po wakacjach letnich.

Pracownicy muszą w stu procentach poprzeć tę misję albo zmienić swoje nastawienie.

Aby wdrożyć tę definicję i zbudować ukierunkowaną pracę z młodzieżą, potrzebny jest naprawdę dobry lider, który wykazuje się dużym zaangażowaniem, wytrwałością i zdolnościami przywódczymi. Liderzy muszą podejmować trudne decyzje i znaleźć odwagę, by robić to, co jest słuszne. Dlatego nie wszyscy ich lubią.

Jak przekazać swoje zadanie i dawać dobry przykład

Realizacja treści zawartych w tej książce zależy w dużej mierze od twojej roli jako lidera. Wymagania wobec lidera są wysokie, jeśli chodzi o budowanie ukierunkowanej pracy z młodzieżą.

Musisz nieustannie przekazywać swoją wizję i misję. Ludzie muszą zrozumieć pięć zadań i stanąć po twojej stronie, aby praca z młodzieżą zyskiwała na sile. Ciągłe wyjaśnianie pomoże twoim współpracownikom dostrzec cel i nie tracić go z oczu. Mądrze jest przypominać swoim współpracownikom co najmniej raz w miesiącu o Bożych zadaniach dotyczących pracy z młodzieżą, aby nie stracili ich z oczu.

Na stronach 67–68 książki znajduje się kilka przykładów, jak można przekazać tę misję.

Najlepiej zacząć od zapamiętania pięciu słów kluczowych. Sprawdź definicję każdego z nich i w razie potrzeby zmień sformułowanie. Być może będziesz musiał nawet nieco zmodyfikować sformułowanie, aby stało się bardziej zrozumiałe.

Zastanów się, ile czasu poświęcasz na każde z tych pięciu zadań – w tygodniu i w miesiącu. Uczyń te pięć zadań priorytetami w swoim życiu i zastanów się, na co poświęcasz swój czas.

Jeśli jako lider będziesz realizować swoje zadania, będziesz przyciągać ludzi, a nie musisz ich zmuszać. Powinni oni podążać za twoim przykładem i będą to robić. Liderzy są wzorami do naśladowania w zakresie ważnych wartości i dają żywy przykład realizacji swoich zadań.

Zorganizuj wydarzenie w oparciu o pięć zadań, aby realizować swój cel. Każdy punkt programu powinien odpowiadać co najmniej jednemu zadaniu i być skierowany do określonej grupy docelowej.

Element 3: Grupa docelowa

Rozpoznawanie etapu rozwoju duchowego młodzieży

Oprócz misji ważne jest również uświadomienie sobie, do jakiej grupy docelowej zamierza się realizować te pięć zadań. W przypadku grup docelowych należy zwrócić uwagę na różnice w rozwoju duchowym. Jedni potrzebują jeszcze podstawowej wiedzy, a inni muszą zacząć żyć swoją pogłębioną wiarą.

Należy uważać, aby nie próbować realizować wszystkich pięciu zadań w ramach jednego programu.

Przed zaplanowaniem wydarzenia należy zatem zadać sobie dwa pytania:

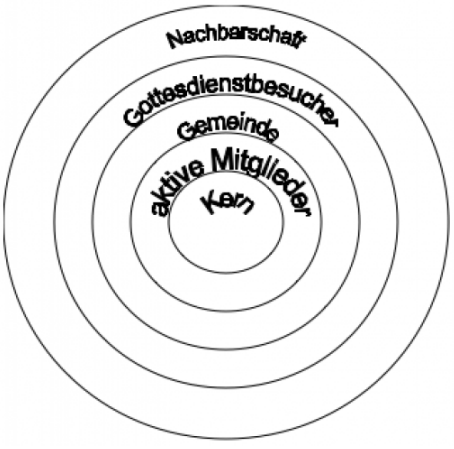
- Jakie konkretne zadanie ma spełnić ten program?
- Do kogo chcemy dotrzeć tym programem?

Istnieje co najmniej pięć różnych typów młodzieży:

- młodzież niechrześcijańska
- młody człowiek, który niedawno nawrócił się na chrześcijaństwo
- młodzież, która choć wie sporo o wierze, to jednak podchodzi do naszej działalności raczej obojętnie
- młodzież rozwijająca się w wierze
- przewodnik duchowy

Te różne grupy docelowe istnieją i mają różne potrzeby, czy nam się to podoba, czy nie. Jeśli to dostrzeżemy, będziemy mogli skuteczniej odpowiadać na potrzeby młodzieży.

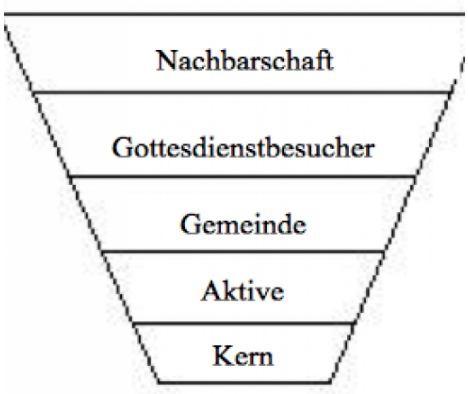
W kościele Saddleback grupy docelowe przedstawia się za pomocą koncepcji pięciu koncentrycznych okręgów, które nazywają „okręgami oddania”:



- **Sąsiedztwo**: To młodzież mieszkająca we wsi lub w okolicy, która jeszcze nie zna Jezusa.
- **Uczestnicy nabożeństw**: Ci młodzi ludzie przychodzą na nabożeństwa młodzieżowe.
- **Wspólnota**: Ci młodzi ludzie przychodzą regularnie, zdecydowali się pójść za Jezusem i należą do małej grupy.
- **Członkowie aktywni**: Ci młodzi ludzie traktują swoją wiarę poważnie i praktykują ją w życiu codziennym.
- **Trzon**: Ci młodzi ludzie dzielą się swoją wiarą z innymi i angażują się w pracę z młodzieżą.

Grupy te pomagają zidentyfikować grupę docelową i przekazać cel pracy z młodzieżą, a mianowicie dotarcie do młodych ludzi w społeczeństwie i przybliżenie ich do Boga. Nie chodzi o to, by oceniać i klasyfikować młodzież na podstawie ich przynależności, ale o to, by rozpoznać, na jakim etapie rozwoju się znajdują, tak abyśmy mogli jak najlepiej wspierać ich rozwój.

Po zidentyfikowaniu potencjalnej grupy docelowej zadaj sobie pytanie: „Jakie zainteresowania ma dana grupa?”. Im wyraźniejszy obraz każdej z grup masz w głowie, tym łatwiej będzie ci się do nich dostosować.



Ponieważ każdy etap wymaga coraz większego oddania, zauważysz, że im wyższy poziom dojrzałości duchowej, tym mniejsza staje się grupa.

Jest to zupełnie normalny element procesu dojrzewania.

Kluczowym słowem w odniesieniu do potencjalnej grupy docelowej jest „potencjalna”. Młodzież, z którą pracujesz, można być może podzielić na różne etapy rozwoju; to jest w porządku. Ważne jest to, że masz młodzież, bo dzięki temu masz potencjał, by doprowadzić ich do sedna. Nie musisz od razu zaczynać od rozwijania wszystkich pięciu grup naraz. Spójna, ukierunkowana praca z młodzieżą nie

powstaje z dnia na dzień, ale wymaga czasu.

Teraz, gdy znasz już pięć zadań i zidentyfikowałeś swoją potencjalną grupę docelową, możesz zadać sobie pytanie: „Które wydarzenie spełnia te pięć zadań i dociera do naszej potencjalnej grupy docelowej?”

Formuła, która daje na to odpowiedź, brzmi:
Potencjalna grupa docelowa + zadanie = program

Przykład:
Młodzież z okolicy + zadanie ewangelizacji = program sylwestrowy

Na stronach 89–90 książki przedstawiono dalsze przykłady.

Ponadto należy zwrócić uwagę na:

- na kierunek działania kościoła
- czas, jakim dysponują współpracownicy
- liczba dorosłych pomocników
- dostępne środki

Element 4: Wydarzenia
Jak dotrzeć do młodzieży z okolicy (ewangelizacja)

Aby młody człowiek nawrócił się, czasami musi wydarzyć się całkiem sporo. Na przykład kontakt z chrześcijaninem, zaproszenie na spotkanie wspólnotowe z innymi chrześcijanami, dalsze kontakty z chrześcijanami, nabożeństwo młodzieżowe itp.

Nie każdy dochodzi do wiary i nie każdy dochodzi do niej w ten sam sposób. Naszym celem w pracy z młodzieżą jest dotarcie do młodych ludzi i prowadzenie ich ku duchowemu wzrostowi. Nie zawsze jednak się to udaje.

Ewangelizacja nie jest programem, lecz procesem:
Organizacje młodzieżowe, które naprawdę docierają do młodzieży zdystansowanej wobec Kościoła, postrzegają ewangelizację nie tylko jako dobry pomysł, ale jako istotną część swojej pracy. Jeśli ewangelizacja ma być priorytetem, nie można jej sprowadzać wyłącznie do programu. Ewangelizacja nie jest programem, jest procesem, a mianowicie rozwojem osoby.

Naszym celem nie jest wymyślanie niezwykłych wydarzeń, ponieważ nie możemy konkurować ze światem. Możemy jednak przekazywać treść, która zmienia życie (Słowo Boże), oraz budować trwałe relacje, o które dbamy. Świat, ze wszystkimi swoimi rozrywkami, nie jest w stanie z tym konkurować.

Ewangelizacja w Saddleback Church obejmuje trzy elementy:

- Rozwój podstawowego zrozumienia ewangelizacji
- Ciągłe wyzwanie, by aktywnie ewangelizować
- Nabożeństwo, na które młodzież chętnie przyprowadza swoich przyjaciół

Praca ewangelizacyjna z młodzieżą wyraża przekonanie:
W Mt 9,12-13 Jezus mówi, że przyszedł powołać grzeszników, a nie sprawiedliwych. Naszym zadaniem jest zapraszanie osób z zewnątrz, a nie rozpieszczanie tych, którzy już są w gronie. Wiele inicjatyw młodzieżowych świetnie radzi sobie z rozpieszczaniem swoich „własnych”, ale fatalnie z docieraniem do tych z zewnątrz.

Aby wypełnić misję ewangelizacyjną, wszyscy zaangażowani muszą mieć wspólne podejście ewangelizacyjne. Każdy musi zrozumieć, że naszym obowiązkiem jest dzielenie się Dobrą Nowiną z innymi, gdziekolwiek się udamy.

Ewangelizacja to ciężka praca. Osoby niewierzące są krytyczne i nie przyjmują naszych metod oraz przesłania tak łatwo, jak wierzący. Ewangelizacja jest trudna również dla młodzieży. Boją się odrzucenia. Ewangelizacja jest trudna również dlatego, że istnieje wróg. Szatan nie chce, aby ludzie odnajdowali Jezusa i robi wszystko, by do tego nie doszło.

Ewangelizacyjna praca z młodzieżą wymaga współpracowników, którzy naprawdę kochają młodzież i chętnie z nią przebywają. Muszą mieć serce dla młodzieży. Potrzebni są również współpracownicy, którzy dają przykład ewangelizacyjnego stylu życia. Jeśli kluczowa osoba w zborze nie prowadzi ewangelizacyjnego stylu życia, to wolontariusze i młodzież również tego nie będą robić.

Młodzież nie musi głosić kazań publicznie, ale powinna prowadzić życie ewangelizacyjne, rozwijając pragnienie, by ich niewierzący przyjaciele odnaleźli Boga, modląc się za nich i zapraszając ich na odpowiednie wydarzenia (o charakterze ewangelizacyjnym).

Ewangelizacja poprzez przyjaźń może wyglądać następująco:

- W odpowiednim momencie powiedz przyjacielowi, że wierzysz w Boga
- Zaproś swojego przyjaciela na odpowiednie wydarzenie
- Powiedz przyjacielowi, dlaczego wierzysz w Boga
- Opowiedz przyjacielowi, jak stałeś się chrześcijaninem
- Zapytaj przyjaciela, czy chciałby zbliżyć się do Boga

Te pięć kroków można przekazać młodzieży na karteczce, którą mogą nosić przy sobie. Na odwrocie karteczki może być pięć wierszy, w których zapisze imiona pięciu niewierzących przyjaciół, za których chce się modlić.

Co przyciąga młodzież na nabożeństwa (uwielbienie)

Czy organizujesz nabożeństwo lub inne wydarzenie, na które twoja młodzież może bez problemu przyprowadzić swoich przyjaciół? Jeśli tak, to takie nabożeństwo przemówi zarówno do chrześcijan, jak i do osób niewierzących. Takie nabożeństwo nie musi być krępujące.

Nabożeństwo to nie tylko śpiewanie pieśni, ale powinno być wyrazem naszej miłości do Boga. Miłość ta wyraża się poprzez modlitwę, śpiew, przemówienia, świadectwa, dziękczynienie i słuchanie Słowa Bożego.

Styl nabożeństwa młodzieżowego powinien obalać stereotyp, że kościół jest nudny i nie nadąża za duchem czasu.

Cztery elementy mogą pomóc w stworzeniu nabożeństwa przyjaznego dla odwiedzających:

- Przyjemna atmosfera
- Element zabawy
- Zaangażowanie młodzieży
- Zrozumiałe przesłanie

1. Przyjemna atmosfera:
Atmosfera w szkole lub podczas nauki jest często negatywna, napięta i nastawiona na osiąganie wyników. Nabożeństwo powinno stanowić przeciwwagę dla tego stanu rzeczy i tworzyć wyraźnie pozytywną atmosferę. Dopóki młodzież nie czuje się dobrze w swoim otoczeniu, nie jest otwarta na Słowo Boże.

Przyjemną atmosferę zapewniają:

- Współczesną muzykę
- Dorośli i młodzieżowi wolontariusze witają przybywających
- Zdjęcia przedstawiające zabawne sceny z pracy z młodzieżą wiszą na ścianie
- Miejsca do siedzenia są tak rozmieszczone, aby wyglądały zachęcająco

Dwie ogólne zasady:

- **Zasada dziesięciu minut**: Przygotowanie sali grupowej powinno zakończyć się co najmniej dziesięć minut przed przybyciem pierwszych młodzieży. Dzięki temu będzie też czas na powitanie młodzieży. Młodzież powinna wchodzić do przyjaznej przestrzeni. W tle może grać muzyka, na ścianach mogą wisieć kolaże zdjęć itp. Osobami witającymi powinni być młodzież, a nie dorośli. Powinni oni starać się nawiązać rozmowę z gośćmi.
- **Zwróć uwagę na odpowiedni kontakt fizyczny**: dotyk może być delikatną sprawą, ponieważ nie wiadomo, jak zareaguje druga osoba. Jednak każdy rodzaj odpowiedniego kontaktu fizycznego, taki jak uścisk dłoni, jest w porządku. Jako prowadzący możesz przed nabożeństwem przejść się po sali i spróbować osobiście powitać jak najwięcej młodzieży.

2. Nabożeństwo potrzebuje elementu zabawy

Niektórzy młodzi ludzie uważają, że kościół, a co za tym idzie – Bóg, są nudni. Dlatego świetna zabawa w kościele to najlepszy sposób na obalenie tego stereotypu. Musimy stworzyć atmosferę, która sprawia radość i dostarcza przyjemności.

3. Nabożeństwo wymaga zaangażowania młodzieży

Młodzież musi być angażowana zarówno w nabożeństwo, jak i w całą działalność młodzieżową. Opracowując program dla młodzieży, zawsze zadajemy sobie pytanie: „Czy to jest coś, czym młodzież mogłaby się zająć?”. Na przykład przedstawienie teatralne, film, ulotka, muzyka itp.

Jednym ze sposobów, w jaki młodzież może zaangażować się w życie naszej wspólnoty, jest dołączenie do jednego z naszych licznych zespołów wolontariuszy. Staramy się, aby te zespoły stanowiły łatwy punkt wyjścia do współpracy. Nie stosujemy szablonowych kryteriów, aby ocenić, na jakim etapie duchowym znajduje się dana osoba, zanim pozwoli jej się zaangażować. Jeśli nie jest jeszcze chrześcijaninem, ufamy Bogu, że On go odkryje, gdy będzie pomagał. Jeśli na przykład próba zespołu rozpocznie się krótką modlitwą i refleksją, młodzież dowie się więcej o Bogu niż wtedy, gdy po prostu weźmie udział w nabożeństwie, a potem wróci do domu. Nie chodzi o to, by młodzież była idealna, ale o to, by każdy młody człowiek miał możliwość zaangażowania się, jeśli tego pragnie.

4. Nabożeństwo wymaga zrozumiałego przesłania

Ponieważ nabożeństwo odwiedzają zarówno chrześcijanie, jak i osoby niebędące chrześcijanami, ważne jest, aby przekazać duchową inspirację, która będzie wyzwaniem dla obu grup. Słowo Boże jest prawdziwe i dlatego ma znaczenie dla każdego. W ten sposób możemy mówić o potrzebach młodzieży, korzystając przy tym z Biblii jako źródła.

Goście przez cały czas obserwują i oceniają kaznodzieję, zadając sobie pytanie:

1. Czy mogę ci zaufać?
2. Czy jestem dla ciebie ważny?
3. Czy wiesz, o czym mówisz?

Nadaj swojemu przesłaniu kreatywny tytuł:

Pytanie brzmi: „Dlaczego miałbym cię słuchać?”. Kreatywny tytuł może wzbudzić zainteresowanie i natychmiast przyciągnąć uwagę.

Lubię używać tytułów typu „Jak…”, bo automatycznie obiecują, że treść będzie interesująca – sugerują bowiem, że mogę nauczyć się czegoś przydatnego w życiu.

Przykłady:

1. Jak być atrakcyjnym, nie będąc przystojnym (Gal 5 – Owoce Ducha)
2. Jak znaleźć miłość, gdy czujesz się okropnie
3. Jak przeprowadzić operację serca u samego siebie (zatwardziałość serca)

Poświęć trochę czasu, aby Twoje tytuły kazań były kreatywne, interesujące i przyciągające uwagę.

Zawsze wybieram konkretne tematy. Zadaję sobie na przykład pytanie: „Co Biblia mówi o przyjaźni?”. Robię to samo z takimi tematami jak pokusa, rodzina, seks, presja grupy, wulgarne słowa i tak dalej.

Opracuj wstęp, który wzbudzi zainteresowanie:
Dobry wstęp jest najważniejszy, aby od samego początku przyciągnąć młodzież i przekonać ją do twojego przesłania.

Takim wstępem może być opowieść, osobiste doświadczenie, aktualna wiadomość z mediów lub żart.

Uprość swoje przesłanie:
Mów prostym językiem, używaj opowieści, zapadających w pamięć obrazów i porównań. Nie próbuj imponować młodzieży swoją wiedzą ani wygłaszać im wykładu. Musisz też uważać, aby nie upchnąć zbyt wielu informacji w jednym wystąpieniu. Większość tego, co powiesz, młodzież szybko zapomni. Dlatego powinieneś uprościć swoje przesłanie do jednego kluczowego stwierdzenia.

Korzystaj z zrozumiałych fragmentów Biblii:
Używaj zrozumiałego tłumaczenia, ponieważ jeśli młodzież nie rozumie języka tłumaczenia, traci zainteresowanie.

Tekst biblijny lub wersety, z których korzystasz, możesz wyświetlić na ekranie z przodu, aby młodzież mogła je śledzić.

Daj młodzieży krótkie pisemne streszczenie, aby mogli nadążyć za tobą:
Rozdaj młodzieży kartkę z najważniejszymi tezami twojego kazania oraz tekstem z lukami do uzupełnienia, aby**mogli**wczuć się w przesłanie. Kartkę tę mogą również zabrać do domu, co zwiększy prawdopodobieństwo, że ponownie przypomną sobie treść kazania.

W książce na stronie 121 zamieszczono przykład.

Zapewnij praktyczne wskazówki:
Pod koniec kazania należy przekazać praktyczne wskazówki**dotyczące**tego, co należy teraz zrobić i jak to zrobić. Aby kazanie mogło zostać wdrożone w życie, należy pokazać młodzieży konkretne kroki działania. Opracowanie tych kroków jest zazwyczaj najtrudniejszą częścią przygotowywania kazania.

Poświęć czas na przygotowanie:
Jeśli chcesz wykorzystać powyższe pomysły, poświęć czas na przygotowanie, ponieważ przyniesie to pozytywne efekty. Bez dobrego przygotowania zabraknie ci głębi i jasności.

Program dla młodzieży uczestniczącej w nabożeństwach: model Saddleback:

1. **Zespół rozpoczyna**: Zespół gra na początku piosenkę, aby umożliwić zgromadzonym skupienie się.
2. **Powitanie z zabawnym wstępem**: Powitanie najlepiej, aby przeprowadził ktoś z młodzieży. Wstęp można również rozpocząć zabawną grą, w której muszą wziąć udział wszyscy lub tylko niektórzy, wychodząc do przodu.

3. **Wprowadzenie**: Jeśli to pasuje, pokazujemy krótki fragment filmu lub programu telewizyjnego, a następnie staramy się włączyć go później do naszego tematu.
4. **Sztuka teatralna**: Grupa teatralna może zaprezentować scenkę, która wprowadzi w temat. Kaznodzieja może nawiązać do tej scenki.
5. **Uwielbienie**: Następnie następuje dłuższa część uwielbienia. Osoby niebędące chrześcijanami prawdopodobnie nie będą śpiewać razem z nami, ale bardzo uważnie obserwują pozostałych i wsłuchują się w słowa pieśni. Podczas nabożeństw młodzieżowych zorientowanych na gości pieśni powinny być wykonywane przez dobry zespół muzyczny, aby nie sprawiały wrażenia żenujących. Pieśni uwielbienia nie są koniecznością w przypadku nabożeństwa, które dopiero raczkuje.
6. **Świadectwa młodzieży**: Niemal za każdym razem jeden z młodych ludzi opowiada o czymś ze swojego życia, co przeżył z Bogiem. To budujące, słyszeć raz po raz, jak Bóg działa w życiu młodzieży.

Opieka nad młodzieżą parafialną (wspólnota)

Podczas gdy nabożeństwo ma na celu przyciągnięcie i dotarcie do dużej liczby młodzieży, małe grupy mają za zadanie wspierać duchowy rozwój młodzieży parafialnej.

Jeśli chcemy, aby praca z młodzieżą się rozwijała, musimy troszczyć się o młodzież z naszej wspólnoty. Oznacza to również pomaganie im w wzroście w wierze. Młodzież rozwija się dzięki budowaniu relacji opartej na zaufaniu z jednym z liderów młodzieżowych.

Wspólnota to coś więcej niż tylko przebywanie razem i rozmowa. Wspólnota obejmuje również dzielenie się (1 J 1,7), Wieczerzę Pańską (Dz 2,42), wspólną modlitwę, nauczanie oraz głębokie relacje z innymi wierzącymi (Ga 2,9). Najlepiej jest to osiągnąć w małej grupie, gdzie rodzi się poczucie przynależności. W dużej grupie młodzież może łatwo się ukryć, co nie jest możliwe w małej grupie.

Lider młodzieżowy nie jest w stanie zająć się wszystkimi młodzieżowcami. Jednak gdy młodzież znajduje się w małej grupie, liderzy tych grup mogą się nimi opiekować i im towarzyszyć. Dzięki temu młodzież odczuwa również, że jest ważna.

Podczas gdy w nabożeństwach możemy dzielić się jedynie Ewangelią, w małych grupach możemy dzielić się również życiem. Dzielenie się życiem jest jednym z głównych zadań liderów małych grup. W małej grupie wszyscy się znają, znają lęki, mocne strony i słabości innych. W małej grupie tworzy się atmosfera zaufania, w której młodzież może wyrażać swoje opinie i nie czuje się skrępowana.

Małe grupy umożliwiają osobiste przeżywanie wiary. Młodzież słucha wprawdzie wielu kazań, ale często nie potrafi zastosować przesłania w praktyce, dopóki nie zostanie ono pogłębione i omówione w małych grupach. W małej grupie wszystko nabiera osobistego charakteru.

Dzięki temu, że w małej grupie otwieramy się przed innymi i dzielimy się sukcesami, trudnościami oraz pytaniami, każdy może wziąć na siebie większą odpowiedzialność za swoje życie. Podczas kolejnego spotkania w małej grupie wymienia się doświadczeniami, jakie się zdobyło.

Wartości w małej grupie:
Ważne jest, aby lider**małej grupy**był świadomy tego, jakie wartości obowiązują w jego grupie. Dzięki temu grupa może się rozwijać, a dla wszystkich obowiązują te same zasady. Ustalone wartości pozwalają uświadomić sobie, czego się chce w małej grupie, a czego nie.

Przykłady:

1. **Autentyczność**: Wszyscy liderzy muszą szczerze i w widoczny sposób prowadzić życie z Chrystusem. Muszą być uczciwi, dzięki czemu również uczestnicy staną się uczciwi.

2. **Godność zaufania**: W małych grupach trzeba móc sobie ufać. To, co zostaje powiedziane w małej grupie, musi pozostać w tej grupie.
3. **Zaufanie do przesłania**: Uczestnicy muszą mieć możliwość zadawania pytań dotyczących wszystkiego, co ich nurtuje. Żadne pytanie nie jest głupie ani złe.
4. **Miłość do innych**: Oznacza to, że akceptuje się siebie takimi, jakimi się jest, szanuje się siebie nawzajem i pozwala się innym dokończyć, nie mówi się negatywnie o innych. Nikt nie powinien czuć się wykluczony ani traktowany gorzej.

Ułatw pracę liderom grup. Muszą oni móc poświęcać swój czas na budowanie relacji, a nie na przygotowania. Dlatego należy przygotować dla nich materiały do pracy w małych grupach i dostarczyć pytania, które będą mogli omówić w grupie.

Należy zacząć od pytań ogólnych, aby grupa mogła się rozgrzać, a następnie przejść do pytań bardziej szczegółowych. Na koniec zawsze powinno chodzić o praktyczne zastosowanie. Postaraj się podać liderom małych grup więcej pytań, niż potrzebują, aby mieli z czego wybierać.

Przeszkol liderów małych grup w zakresie kilku podstawowych umiejętności, ale nie przytłaczaj ich teorią. Przedstaw im kilka podstawowych pomysłów i pozwól im uczyć się poprzez osobiste doświadczenie.

Możesz również przekazać im kilka podstawowych zasad, o których musisz im ciągle przypominać. Na każdym spotkaniu liderów możesz poświęcić pięć minut na omówienie jednej zasady.

Przykłady:

1. Nie bój się ciszy
2. Pokaż, że opinia każdej osoby jest ważna
3. Nie myśl, że musisz znać właściwą odpowiedź na wszystko
4. Trzymaj grupę przy temacie
5. Nie przechodź zbyt szybko do nowego pytania. Zapytaj: „Czy ktoś jeszcze chciałby coś dodać?”. Priorytetem jest dialog, a nie udzielanie odpowiedzi na pytania
6. Nie próbuj dominować w rozmowie
7. Proś Boga, aby obdarzył cię Jego oczami i uszami

Jeśli jesteś osobą kontaktową dla liderów małych grup, powinieneś spędzać z nimi większość czasu. Każda minuta, którą poświęcisz liderom, zamieni się w wielokrotnie więcej minut spędzonych z młodzieżą. Gdy liderzy małych grup będą się rozwijać, będą jeszcze lepiej opiekować się młodzieżą.

Formacja „aktywnej” młodzieży

Młodzież, dorastając w zborze, zdobywa wiele wiedzy na temat Biblii, dogmatów chrześcijańskich i teologii. Musi jednak również nauczyć się prawdziwie żyć swoją wiarą i rozwijać się duchowo. W przeciwnym razie wiedza o wierze chrześcijańskiej pozostaje jedynie powierzchowna. Niektórzy co prawda uczestniczą w wielu wydarzeniach parafialnych, ale nie pogłębiają swojej relacji z Jezusem.

Pomaganie chrześcijanom w duchowym wzroście to trudne zadanie. Oprócz różnorodnych metod należy również uwzględnić indywidualne wzorce rozwoju młodzieży. Młodzież reaguje na treści duchowe w bardzo zróżnicowany sposób, co uniemożliwia opracowanie jednolitego programu formacji uczniowskiej, który przemawiałby do wszystkich w ten sam sposób.

Podstawową zasadą lub definicją bycia uczniem jest: „Pomagać młodzieży stawać się coraz bardziej podobną do Jezusa”.

Zanim wzrost stanie się widoczny, u jednych może to zająć sześć miesięcy, a u innych sześć lat. Dlatego nasze podejście musi zawsze być osobiste i opierać się na relacji z nimi.

W przypadku Jezusa widzimy, że: szkolił swoich uczniów (nauczanie) i żył z nimi (relacja). Jednak oprócz nauczania i relacji robił jeszcze coś – systematycznie przygotowywał swoich uczniów na swoją nieobecność. Jeśli opieramy się wyłącznie na nauczaniu i relacji, wychowujemy młodzież na zależność, zamiast wyposażać ją w umiejętności niezbędne do duchowej niezależności i samodzielności. Młodzież musi wyrobić sobie duchowe nawyki, aby nie być zależną od prowadzącego.

Tak więc bycie uczniem opiera się na następujących proporcjach:

1/3 nauczania i szkolenia
1/3 niezależnych nawyków duchowych
1/3 relacji

Rozwijanie nawyków duchowych:
Jeśli młodzież ma pozostać wierna przez całe życie, musi wypracować trwałe nawyki sprzyjające wzrostowi duchowemu. W ten sposób nawyki duchowe pozwolą młodzieży zachować wiarę nawet w trudnych czasach.

Najlepiej jest ćwiczyć nawyki w małych grupach, w których młodzież czuje się swobodnie, a liderzy grup mogą lepiej ich zachęcać i dawać im narzędzia do rozwoju.

Teraz należy również zdefiniować nawyki, które chcemy wypracować. W kościele Saddleback Church zdefiniowano następujące sześć nawyków:

1. Regularne spędzanie czasu z Bogiem poprzez modlitwę i czytanie Biblii
2. Utrzymywanie i pielęgnowanie odpowiedzialnych relacji z innymi chrześcijanami
3. Włączanie się w „Ciało Chrystusa”, czyli w całość wspólnoty kościelnej
4. Zrozumienie zasad dawania i dziesięciny
5. Zapamiętywanie kluczowych fragmentów Biblii
6. Czytanie Biblii z własnej inicjatywy

Powstaje pytanie: „Jakie nawyki są ważne dla duchowego rozwoju przez całe życie?”. Każda organizacja zajmująca się pracą z młodzieżą musi sama odpowiedzieć na to pytanie i określić nawyki, które chce przekazać w ramach swojej działalności.

Teraz pojawia się kolejne pytanie: „Jakie pomoce mogą pomóc moim młodzieżowcom w rozwijaniu tych umiejętności?”. Nie można oczekiwać od młodzieży, że będą czytać Biblię, jeśli nie pokaże się im, jak to robić. Pomoce, takie jak plan czytania Biblii, można kupić lub samodzielnie opracować dla młodzieży. Kiedy wręcza się młodzieży coś własnoręcznie przygotowanego, traktują to jako prezent i dostrzegają serce, które się za tym kryje.

Ponadto należy nieustannie zachęcać młodzież do rozwijania dobrych nawyków. Można to robić np. za pomocą comiesięcznego listu lub e-maila.

Zanim przekażemy młodzieży te materiały pomocnicze, należy wziąć pod uwagę następujące kwestie:

1. Żaden młody człowiek nie chce otrzymać wszystkich materiałów naraz; w przeciwnym razie poczuje się przytłoczony.
2. Tworzenie i/lub zakup materiałów pomocniczych wiąże się z dużymi nakładami finansowymi.

W książce podano przykład wdrożenia każdego z sześciu wyżej wymienionych nawyków.

Wyzwanie związane z młodzieżą w wieku nastoletnim (służba)

Wielu młodzieży sprawia radość możliwość pomocy w jakiejś sprawie i odkrywanie dzięki temu swoich talentów. Czasami trudniej jest przekonać kierownictwo wspólnoty, że nastolatki mogą się zaangażować, niż zmotywować samych nastolatków do działania.

Młodzież na każdym etapie rozwoju duchowego może wypełniać misję służby. Nie trzeba więc przechodzić przez wszystkie etapy, zanim ktoś będzie mógł pomóc. Ważne jest, aby włączać młodzież w życie wspólnoty i w jej działalność.

Młodzież to nie tylko przyszłość Kościoła, ale sama w sobie jest obecnym Kościołem, tak samo jak wszyscy inni wierzący. Powinniśmy zachęcać młodzież do angażowania się już dzisiaj, zamiast czekać, aż dorosną. W Biblii nigdzie nie ma wzmianki o minimalnym wieku wymaganym do służby w Królestwie Bożym.

Musimy wyjaśnić młodzieży, że została stworzona po to, by się angażować. Istnieje na ten temat wiele fragmentów biblijnych (zob. książka, str. 168). Młodzież musi również usłyszeć, że Bóg obdarzył ją wieloma darami. Najłatwiej odkryją swoje dary, gdy zaczną eksperymentować z różnymi zadaniami.

Można również zorganizować kurs, podczas którego młodzież pozna swoje pasje, dary i osobowość. Może to być test talentów lub seminarium D.I.E.N.S.T. z Willow Creek. W ten sposób można im pomóc znaleźć w zborze miejsce, które im odpowiada. Należy nadal troszczyć się o młodzież i towarzyszyć jej w służbie. Zanim młody człowiek znajdzie odpowiednie miejsce do działania, może być konieczne podjęcie różnych prób.

Zespół liderów:

Bycie częścią zespołu liderów wymaga jeszcze większego poświęcenia i niezawodności niż sam udział w służbie. Nie każdy ma na to czas lub spełnia niezbędne wymagania. Osoba należąca do zespołu liderów powinna również pełnić rolę wzorca do naśladowania w pracy z młodzieżą. Bóg stawia swoim liderom wysokie wymagania. W Liście do Efezjan 4,1 Paweł mówi: „Ja, który jestem w więzieniu dla Pana, napominam was, abyście prowadzili życie godne powołania, jakie otrzymaliście”.

Jezus przedstawił swoim uczniom obraz przywództwa, który powinien być dla nas wzorem. W Mt 20,25-28 mówi, że kto chce być wielkim wśród nas, niech będzie sługą. Lider jest po to, by służyć innym, a nie by wykorzystywać swoją władzę.

Jeśli chcemy przyjmować ludzi do zespołu przywódczego, musimy ustalić wysokie standardy, ponieważ sam Bóg stawia wysokie wymagania (np. 1 Tm 3). Przywództwo nie jest dla każdego. Bycie duchowym przywódcą ma ogromne znaczenie. Wysokie wymagania zapewniają stabilną podstawę. Solidny fundament pozwoli również na zdrowy rozwój. Możliwe wymagania można znaleźć w książce na stronie 178.

Można również sporządzić umowę o współpracę, którą muszą podpisać młodzieżowcy, którzy chcą angażować się w pracę z młodzieżą lub nawet dołączyć do zespołu kierowniczego. Taka umowa znajduje się w książce na stronie 180.

Pięć cech dobrze zorganizowanych spotkań młodzieżowych

Spójne programy

- muszą stawiać relacje na pierwszym miejscu
- wymagają nowych pomysłów
- wymagają siły niezależnej od osobowości
- wymagają sprawnego systemu opieki oraz
- jasność co do celu i potencjalnej grupy docelowej

1. Stawianie relacji na pierwszym miejscu:

Pozytywne relacje są kluczem do rozwoju w pracy z młodzieżą. To właśnie relacje mają największą siłę przyciągania. Sprawiają, że ktoś przychodzi na wydarzenie ze względu na relację, a nie ze względu na samo wydarzenie.

Praca z młodzieżą powinna być pracą z młodzieżą, a nie wydarzeniem zorientowanym na program dla młodzieży. Programy są ważne, ale dopiero wtedy, gdy nawiązano już relacje.

Młodzież potrzebuje również relacji z dorosłymi, którzy się nimi interesują. Potrzebni są ludzie, którzy troszczą się o młodzież i poświęcają jej czas. Młodzież to doceni.

Nie wymyślaj zajęć tylko po to, by włączyć młodzież do swojego życia; lepiej włącz ich do zajęć, które już organizujesz.

Dorośli muszą:

1. **Być wzorem do naśladowania**: Podczas spędzania czasu z młodzieżą dorośli są dla nich wzorem. Młodzież widzi i słyszy, co dorośli robią i mówią, i zapamiętuje to. Dorośli zawsze są wzorem do naśladowania, czy tego chcą, czy nie, czy to dobry, czy zły.
2. **Być autentyczni**: Jedną z cech dobrych opiekunów młodzieży jest ich autentyczność w kontaktach z młodzieżą. Nie boją się pokazywać swoich słabości i mówić o tym, jak się czują. Dzięki temu młodzież nabiera odwagi, by po popełnieniu błędu podnieść się i iść dalej.
3. **Okazywanie akceptacji**: Młodzież musi być kochana i akceptowana. Nie trzeba akceptować tego, co robi, ale należy akceptować ją jako osobę.
4. **Pomagać w rozładowywaniu stresu**: Uczniowie są zestresowani! Presja osiągnięć, złe perspektywy na przyszłość, rywalizacja, presja grupy, stres związany z czasem wolnym to czynniki wywołujące stres. Młodzież musi mieć możliwość odprężenia się. W tym celu potrzebna jest wspólnota, w której nie trzeba nic robić.
5. **Rzucać duchowe wyzwania**: Kiedy budujemy relacje z młodzieżą, zyskujemy również prawo do tego, by nas słuchano, gdy mówimy o sprawach duchowych. Jeśli nawiązaliśmy relację z nastolatkiem, możemy bez obaw zapytać go również o to, jak wygląda jego relacja z Bogiem.

2. Wydarzenia wymagają nowych pomysłów:
Jeśli wiemy, dokąd zmierzamy (realizacja pięciu zadań) i do kogo chcemy dotrzeć (grupa docelowa), nowe pomysły pomogą nam opracować skuteczniejsze programy.

Istnieje wiele książek zawierających propozycje pomysłów, z których możemy skorzystać. Musimy patrzeć na nowe pomysły przez pryzmat pięciu zadań.

3. Wydarzenia muszą być silne niezależnie od osób w nich zaangażowanych:
Dobra praca z młodzieżą musi czerpać siłę również poza osobą prowadzącego. Gdy prowadzący odejdzie, praca z młodzieżą nie może się rozpaść. Praca z młodzieżą jest tak silna, jak silny jest zespół.

Aby stać się lepszymi liderami, musimy:

- **Rozdzielić obowiązki**: Delegowanie nie oznacza zrzucania pracy, bo samemu brakuje czasu, ale angażowanie innych w pracę i wspieranie ich w tym.
- **Planować nieobecności**: Gdy lider jest przez jakiś czas nieobecny (np. na wakacjach), widać, czy praca z młodzieżą może funkcjonować również bez niego. Praca z młodzieżą musi działać nawet bez lidera.
- **Dbać o następców**: lider musi zacząć pozyskiwać i szkolić kolejnych liderów. Tylko w ten sposób może zapewnić, że praca z młodzieżą będzie kontynuowana również bez niego.

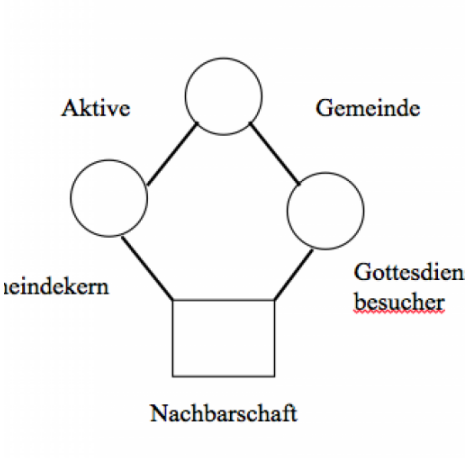
4. Imprezy wymagają sprawnego systemu opieki
Każdy młody człowiek powinien mieć kogoś, kto się nim opiekuje. Jego nieobecność powinna zostać zauważona przez kogoś. W przypadku młodzieży, a także pracowników, którzy choć raz opuścili zajęcia bez usprawiedliwienia, lider powinien zapytać, co się dzieje i jak się czują. W przypadku dużych grup młodzieżowych liderzy małych grup muszą troszczyć się o swoich podopiecznych.

5. Imprezy wymagają jasności co do swojej misji i grupy docelowej:
W dobrze funkcjonującej pracy z młodzieżą nigdy nie powinno pojawiać się pytanie, dlaczego ta praca istnieje. Zarówno misja, jak i**grupa docelowa**powinny być znane. Pracownicy są siłą napędową pracy z młodzieżą i muszą być dobrze poinformowani, dzięki czemu będą ją również wspierać.

Element 5: Proces

Po zdefiniowaniu zadania, grupy docelowej i wydarzeń warto uwidocznić cały proces. Można to zrobić na przykład za pomocą obrazu boiska do baseballu, na którym biegnie się od „bazy” do „bazy”, aż do osiągnięcia mety i zdobycia punktu.

Ta obrazowa prezentacja meczu baseballowego jako procesu rozwoju wiąże się z pięcioma kręgami oddania. Pokazuje ona pozycję potencjalnej grupy docelowej na jej drodze rozwoju duchowego.



Na stronie 204 zamieszczono bardziej szczegółowy szkic przedstawiający 18 propozycji rozmieszczonych wokół tego obszaru.

Gdy młodzież zorientuje się, na jakim etapie tego procesu się znajduje, możemy zachęcić ją do podjęcia kolejnego kroku i wzięcia udziału w wydarzeniu dostosowanym do jej potrzeb, aby wspierać jej dalszy rozwój.

Wokół tego „boiska do baseballu” można rozmieścić różne wydarzenia, aby przedstawić proces rozwoju duchowego. Proces ten należy przekazać młodzieży w formie obrazowej.

Przy każdej z czterech „baz” znajduje się kurs, w którym młodzież może wziąć udział. Kursy te opisano na stronach 216 i 217 książki.

Na stronach 205–213 opisano 18 różnych wydarzeń organizowanych przez kościół Saddleback.

Proces rozwoju nie może zagwarantować planowego rozwoju każdemu, kto w nim uczestniczy. Samo uczestnictwo w wydarzeniach nie oznacza automatycznie rozwoju.

Element 6: Wartości

Określanie i przekazywanie kluczowych wartości

Jeśli chcesz zbudować spójną działalność na rzecz młodzieży, musisz poświęcić dużo czasu na rozmowy z zespołem kierowniczym, aby omówić, jakie wartości są dla was ważne. Wartości te muszą być strategicznie zaplanowane i starannie dobrane, aby miały wpływ na działalność na rzecz młodzieży.

Wspólne wartości spajają działalność z młodzieżą; pokazują, co jest w niej ważne i co powinno być w niej realizowane.

Wartości są opracowywane wspólnie przez pracowników, dzięki czemu wszyscy je popierają.

Dobrym pomysłem jest wymyślenie gry słownej związanej z wartościami, aby łatwiej je zapamiętać.

Przykład z kościoła Saddleback:

Słowo „Relationships” (relacje) symbolizuje te wartości, ponieważ każda litera stanowi początkową literę jednej z nich.

R elevantne relacje
E rmutigung
L śmiech i świętowanie
A kceptacja
Przejrzystość
Aktywne zaangażowanie młodzieży
Orient**acja** na otoczenie zewnętrzne
Wzrost liczebny
Rozwój duchowy
Poczucie **przynależności**
Intymność
P rofesjonalizm
Strategiczne wsparcie

W książce wartości te zostały jeszcze krótko wyjaśnione osobno (str. 225–229).

Po wybraniu i sformułowaniu wartości należy zadbać o to, by stały się one znane w pracy z młodzieżą, tak aby mogły być wdrażane.

Kierownik musi dawać przykład, stając się wzorem do naśladowania. Każdą z tych wartości można realizować w praktyce.

Aby móc zweryfikować wartości i sprawdzić, czy rzeczywiście przynoszą one efekty, należy zadawać sobie pytania, np. za pomocą kwestionariusza ewaluacyjnego. Dla każdej wartości można sformułować kilka pytań. Przykład można znaleźć w książce na str. 236.

Element 7: Rodzice

Współpraca z rodzicami na rzecz pracy z młodzieżą przyjaznej rodzinie

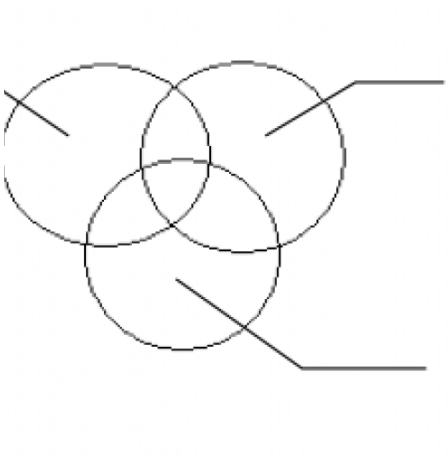
Praca z młodzieżą jest skuteczniejsza, gdy angażuje rodziny. Rodziny mają ogromny wpływ na młodzież. Jeśli planujemy opiekować się młodzieżą w perspektywie długoterminowej, musimy szczerze postanowić, że będziemy również wspierać ich rodziny. Praca z młodzieżą i rodzinami wymaga długiego czasu, aby się rozwinąć.

Często jednak zdarza się, że ani młodzież, ani rodzice w ogóle nie chcą takiej integracyjnej pracy z rodzicami i nastolatkami. Wielu młodych ludzi zna jedynie działania z podziałem na grupy wiekowe.

Praca z młodzieżą przyjazna rodzinie opiera się na kilku etapach, które wzajemnie się uzupełniają i prowadzą do skupienia się na rodzinie. Etapy te obejmują zarówno działania niewymagające dużego nakładu czasu, jak i te czasochłonne.

1. Stworzenie mentalności pracy zespołowej:
Warunkiem wstępnym jest przede wszystkim to, aby liderzy młodzieżowi zdali sobie sprawę, że rodzice nie są ich wrogami.

Trzy główne czynniki współdziałają, aby pomóc młodzieży w rozwoju:



Bóg oczekuje od rodziców, że wezmą na siebie główną odpowiedzialność za duchową dojrzałość swoich dzieci. Osoba pracująca z młodzieżą może jedynie w tym pomagać, ale nie może przejąć głównej odpowiedzialności. Oczywiście zakres odpowiedzialności tej osoby wzrasta, gdy nastolatek pochodzi z rodziny oddalonej od Kościoła.

Zadaniem animatora młodzieżowego jest zatem poznanie rodziców młodzieży i utrzymywanie z nimi kontaktów. Musi poświęcić im czas. Może się od nich uczyć, a także pytać ich o ich obawy. Rosnąca niezależność dzieci od rodziców niepokoi wielu rodziców.

Osoba pracująca z młodzieżą musi również szanować priorytety rodzinne. Rodzice często decydują, ile wieczorów w tygodniu ich dzieci mogą spędzać na zajęciach i o której muszą wrócić do domu.

Jeśli pracownik młodzieżowy chce, aby rodzice wspierali pracę z młodzieżą, powinien również być orędownikiem ich wartości i zasad.

2. Utrzymuj komunikację:
Jeśli chcesz pozyskać rodziców do swojego zespołu, musisz się z nimi komunikować. Rodzice chętnie otrzymują informacje o wydarzeniach z wyprzedzeniem. Oprócz harmonogramu wydarzeń wyślij rodzicom list informacyjny (co miesiąc, co kwartał lub co pół roku), aby byli na bieżąco z tym, co się dzieje. Przykład takiego listu znajduje się w książce na stronie 247.

Ogólna zasada brzmi: im wcześniej rodzice dowiedzą się o dacie, celu i kosztach wydarzenia, tym lepiej.

Wykorzystaj każdą okazję, by opowiadać rodzicom o ich dzieciach. Powiedz im, co tak bardzo cenisz w ich dziecku.

Jednym ze sposobów na utrzymanie rodziców w swoim zespole jest profesjonalna prezentacja siebie i swojej pracy. W ten sposób pokazujesz, że jesteś osobą, która wie, co robi. Profesjonalizm obejmuje również odpowiednie zachowanie w obecności rodziców.

3. Znajdź materiały pomocnicze dla rodzin:
Jednym ze sposobów na budowanie pracy z młodzieżą przyjaznej rodzinom jest udostępnianie materiałów pomocniczych, takich jak książki, czasopisma i filmy dotyczące tematów wychowawczych. Twoje zaangażowanie świadczy o Twoim zainteresowaniu rodziną.

Ponieważ jednak lider młodzieżowy nie zawsze może sam czerpać z własnych doświadczeń wychowawczych, może wspierać nawiązywanie kontaktów między rodzicami, tak aby mogli czerpać korzyści z wymiany doświadczeń. Można stworzyć listę osób, które mają coś do powiedzenia na dany temat. W ten sposób można skierować osoby potrzebujące pomocy do rodziców, którzy mają w tym zakresie doświadczenie.

4. Ułatwianie rodzinom nauki:
Praca z młodzieżą przyjazna rodzinie oferuje możliwości doskonalenia zawodowego dla rodziców, którzy mają pytania i chcą się czegoś nauczyć. Znajdź dojrzałych rodziców, którzy są gotowi dzielić się swoim doświadczeniem z innymi.

Jako pracownik młodzieżowy prawdopodobnie wiesz więcej o kulturze młodzieżowej niż większość rodziców i możesz na bieżąco informować ich o najnowszych trendach.

Spotkania rodziców mogą być również przydatne, ponieważ pozwalają rodzicom dzielić się swoimi problemami i pytaniami dotyczącymi wychowania. Nawet jeśli sam nie masz jeszcze doświadczenia, możesz zorganizować spotkanie i poprowadzić rozmowę. Spotkania te pokazują również rodzicom, że są „normalni", ponieważ inni rodzice borykają się z tymi samymi problemami.

5. Włącz rodziców do swojego zespołu:
Włączenierodziców do zespołu pracowników może być jednym z najmądrzejszych kroków, jakie możesz podjąć jako pracownik młodzieżowy. Rodzice ci stanowią wyjątkowy kanał komunikacji z innymi rodzicami, ponieważ postrzegają pracę z młodzieżą z perspektywy wewnętrznej. Mogą również służyć jako wzorce do naśladowania dla młodzieży.

Element 8: Pracownicy
Znajdź pracowników, na których zasługują młodzi ludzie

Praca z młodzieżą bez odpowiedniej kadry nigdy nie może się powieść, ale praca z młodzieżą, w której nie brakuje dobrych pracowników, zawsze ma potencjał.

Trzy zasady:

1. Możesz to osiągnąć; po prostu nie zrobisz tego sam
2. Bóg ma pracowników; musisz ich tylko znaleźć
3. Młodzież zasługuje na współpracowników, którzy służą, a nie na naśladowców, którzy kontrolują

To nieustanny cykl poszukiwania, odnajdywania, szkolenia, budowania i motywowania. Im więcej masz dobrych współpracowników, tym więcej młodzieży będzie wzrastać duchowo, a tym samym wzrośnie liczba uczestników.

Nie dasz rady sam!
Wiele inicjatyw młodzieżowych kończy się niepowodzeniem, ponieważ liderzy młodzieżowi próbują robić wszystko samodzielnie. Biblijna zasada wspierania współpracowników znajduje się w Księdze Wyjścia 18,17-23. Dobry stosunek liczby uczniów do nauczycieli to 5:1. Młodzież bez współpracowników jest jak owce bez pasterza.

Pięciostopniowy plan poszukiwania współpracowników:

1. **Zastanów się nad swoim podejściem do przywództwa**: Nie powinno to być nastawienie typu: „Koniecznie potrzebuję kogoś, kto wypełni tę lukę”. Nie zaowocuje to owocną pracą. Powinno to raczej być nastawienie: „Potrzebujemy współpracowników, aby się rozwijać”. Chodzi o wspieranie młodzieży i odkrywanie ich darów.
2. **Obal istniejące stereotypy**: Gdy pyta się, jaki powinien być wolontariusz pracujący z młodzieżą, pojawia się wiele cech, których jednak prawie nikt nie spełnia. Dwie cechy mają naprawdę ogromne znaczenie: miłość do Boga i serce dla młodzieży. Dzięki tym dwóm cechom mogą współpracować najróżniejsi ludzie.
3. **Uprość możliwości zaangażowania**: nie każdy pracownik może robić wszystko i nie każdy chce robić wszystko. Dlatego praca z młodzieżą musi składać się z różnych zespołów o różnych zadaniach, w których każdy wolontariusz może wybrać obszar, który mu odpowiada. Można na przykład utworzyć zespół wsparcia, zespół ds. materiałów lub zespół modlitewny, do których nadają się zwłaszcza osoby starsze. Zespół wykonawczy składa się wówczas z osób, które bezpośrednio pracują z młodzieżą i opiekują się nią. Zespół wykonawczy składa się z różnych podzespołów. Potrzebne są więc zespoły zajmujące się organizacją wydarzeń oraz takie, które dbają o samą młodzież.
4. **Nigdy nie przestawaj szukać potencjalnych współpracowników:** w tych poszukiwaniach mogą pomóc sami współpracownicy. Trzeba mieć oczy szeroko otwarte, aby dostrzec potencjalnego współpracownika. Współpracownikami mogą być młodzież, młodzi dorośli, a nawet seniorzy. Dla każdego znajdzie się odpowiednia praca. Sami młodzieżowcy mogą zwracać się do osób starszych i zachęcać je do zaangażowania się w pracę z młodzieżą. Jako współpracowników można również rozważyć rodziców. Skutecznym sposobem na zatrzymanie nastolatków w pracy z młodzieżą jest powierzenie im odpowiedzialności w ramach tej działalności.
5. **Zaproś ludzi do swoich zespołów**: jeśli zapraszasz ludzi do dołączenia do swoich zespołów, wyjaśnij im jak najdokładniej i w zaraźliwy sposób swoje cele i marzenia. Współpracowników nie należy po prostu rekrutować ani pozyskiwać, ale zapraszać. Obejmuje to również wprowadzenie ich w pracę i zapewnienie im wszystkiego, czego potrzebują, aby mogli pełnić swoją służbę. W ramach podziękowania można raz w roku zorganizować imprezę dla współpracowników. Ma to na celu podziękowanie im za wsparcie oraz umożliwienie wszystkim spotkanie się i nawiązanie dalszych kontaktów.

Jak pomóc potencjalnym pracownikom w zostaniu liderami

- Należy postrzegać każdego członka wspólnoty jako potencjalnego lidera, ale jednocześnie mieć ustalone kryteria, według których faktycznie wybiera się lidera. Kluczowe znaczenie ma to, kogo wybiera się na lidera, a kogo nie. Jeśli na liderów wyznaczy się niewłaściwych pracowników, może to spowodować problemy.

W kościele Saddleback Church stosuje się dziesięciostopniowy proces, przez który muszą przejść wszyscy potencjalni pracownicy, zanim będą mogli oficjalnie dołączyć do zespołu. Pozwala to odkryć mocne i słabe strony danej osoby, a także jej motywacje i nastawienie. Pomaga to również w kształceniu oddanych pracowników i zapewnieniu ciągłości w pracy.

Należy tu zauważyć, że Saddleback jest na tyle duży, że nie zna się większości członków wspólnoty. Ponadto brani są pod uwagę nie tylko młodzież, ale także osoby starsze.

Proces dziesięciu kroków:

1. **Zainteresowanie**: Potencjalny współpracownik musi wykazać zainteresowanie pracą z młodzieżą.

2. **Pierwsze kontakty**: Gdy ludzie zwracają się do nas lub my do nich, wyjaśniamy im nasze cele i oczekiwania oraz kroki niezbędne do zostania pracownikiem młodzieżowym.
3. **Pakiet dotyczący pracy z młodzieżą**: Znajduje się on w załączniku F do książki. Zawiera list powitalny, wymagania, definicję zadania i wartości pracy z młodzieżą, opis stanowiska, procedurę rekrutacyjną oraz formularz zgłoszeniowy.
4. **Uczestnictwo w wydarzeniu**: Osoba ta powinna zapoznać się z charakterem przyszłej pracy.
5. **Wniosek**: Jeśli dana osoba jest zainteresowana, powinna wypełnić wniosek, abyśmy mogli uzyskać więcej informacji na jej temat. Jeśli z określonych powodów dana osoba nie kwalifikuje się do pracy, należy jej to wtedy powiedzieć. Chociaż nie jest łatwo powiedzieć komuś, że nie nadaje się do tej roli, to jednak jest to lepsze niż przyjęcie tej osoby, a następnie napotkanie problemów w pracy z młodzieżą. Na stronie 284 wymieniono również kilka „sygnałów ostrzegawczych", na które należy zwrócić uwagę.
6. **Rozmowa z duszpasterzem młodzieży**: W tym momencie duszpasterz młodzieży ma już dobre wrażenie na temat tej osoby i może dojść do rozmowy, podczas której można zadać pozostałe pytania. Omówiony zostanie również formularz zobowiązania (patrz załącznik G w książce).
7. **Czas na modlitwę**: Teraz obie strony powinny mieć jeszcze raz czas, aby się nad tym pomodlić.
8. **Formularz zobowiązań**: Formularz zobowiązań jest jednym z najlepszych narzędzi, jakie Doug Fields wykorzystuje w swojej pracy z młodzieżą. Dzięki niemu kierownik ma prawo zwrócić uwagę współpracownikowi, jeśli ten nie wywiązuje się ze swoich zobowiązań.
9. **Rozpoczęcie pracy**: Teraz współpracownik powinien rozpocząć działalność, która prawdopodobnie najbardziej mu odpowiada.
10. **30-dniowa ocena i/lub spotkanie podsumowujące**: Po kilku tygodniach odbywa się kolejna rozmowa w celu omówienia ewentualnych trudności. Nowi współpracownicy potrzebują intensywnej opieki. Muszą usłyszeć, że wykonują dobrą pracę, i być może potrzebują kilku wskazówek. Nawet po tym początkowym okresie kierownik może stwierdzić, że dana osoba nie nadaje się do pracy z młodzieżą lub wykonuje niewłaściwe zadania; wówczas musi podjąć odpowiednie działania.

Kiedy do zespołu dołączają nowi ludzie, muszą się dalej rozwijać. Zadaniem kierownika jest kierowanie nimi i motywowanie ich.

Kilka wskazówek:
- Stwórz sensowne obszary odpowiedzialności: kierownik musi wiedzieć, gdzie może zatrudnić nowych współpracowników i jakie obszary obejmuje jego praca z młodzieżą. Współpracownicy chcą mieć sensowne zadania i cel. Na stronach 288–289 znajduje się również kilka wskazówek dla dorosłych współpracowników, jak mogą zaangażować się w pracę z młodzieżą.

- Przekaż swoje oczekiwania: Twoi współpracownicy nie potrafią czytać w myślach. Jeśli jesteś kierownikiem odpowiedzialnym za pracę z młodzieżą, musisz poinformować ich o swoich oczekiwaniach i powiadomić, gdy coś się zmieni. Współpracownicy niechętnie ponoszą odpowiedzialność za coś, o czym nie wiedzieli. Oczekiwania należy stale komunikować i udokumentować na piśmie.

- Nie żałuj pochwał:każdy współpracownik doceni pochwałę, a to będzie go dodatkowo motywować. Uznanie nie musi być zarezerwowane wyłącznie dla spektakularnych osiągnięć. Chwalenie ludzi za ich zupełnie zwyczajne i codzienne czyny przynosi ogromne korzyści. Chwal konkretnie. Pochwała powinna pochodzić nie tylko od duszpasterza młodzieży, ale także z zewnątrz, np. od kierownictwa parafii lub członków wspólnoty.

-Motywuj doświadczonych pracowników: Chodzi**tu**o osoby, które już od dwóch lat angażują się w pracę z młodzieżą. Pytanie brzmi: „Jak możemy zatrzymać go na kolejne dwa lata?". Istnieją następujące możliwości:

a) Powierz im więcej odpowiedzialności: ma już duże doświadczenie i może wziąć na siebie większą odpowiedzialność. Być może nadszedł też czas na nowe wyzwanie, dzięki czemu przejmie inne zadania.

b) Włączich w ważne decyzje: ich doświadczenie powinno znaleźć zastosowanie. Być może zbliża się ważna decyzja, w której można zaangażować takich współpracowników.

c) Pozwól mu kierować zespołem: osoba, która pracuje już od dwóch lat w danym obszarze, może sama przejąć kierownictwo nad tym działem. Zamiast tego, by lider młodzieżowy był odpowiedzialny za wszystko, może przekazać kierownictwo nad poszczególnymi obszarami doświadczonym pracownikom.

d) Zabierz ich ze sobą: doświadczonych pracowników można zabrać na szkolenie, aby sami mogli z niego skorzystać.

e) Pożegnaj ich z pochwałą i uznaniem: Jeśli pracownik kończy swoją działalność, ponieważ coś się zmienia w jego życiu, pokaż mu, że go cenisz i jesteś mu wdzięczny. Docenienie powinno być również wyrażone publicznie.

- Napięte spotkania pracowników: Można organizować comiesięczne spotkania pracowników, podczas których motywuje się ich i pozwala im spotkać się w swobodnej atmosferze. Należy zwrócić uwagę na następujące kwestie:

a) Ustal pozytywny porządek obrad: nie dawaj pracownikom podczas tego spotkania zbyt wielu okazji do wyrażania skarg, ponieważ ma to negatywny wpływ również na pozostałych. Zamiast tego pytaj, co Bóg uczynił w ich obszarze działania. To nastawia ich na pozytywny tor myślenia. Ogranicz rozmowy dotyczące pracy i podejmowanie decyzji do minimum. Spotkanie pracowników jest bardziej nabożeństwem niż spotkaniem roboczym. Przykładowy przebieg spotkania znajduje się na stronie 297 książki.

b) Pozwól im przejąć inicjatywę: pozwól zespołom pracować nad projektami i wydarzeniami oraz powierz im odpowiedzialność.

c) Podkreślaj pierwszeństwo duchowego wsparcia przed szkoleniami: ważniejsze jest wspieranie pracowników duchowo niż ich szkolenie. Chociaż szkolenia są ważne, kluczowe jest, aby mogli wymieniać się doświadczeniami i otrzymywać duchowe wsparcie. Zmotywowani pracownicy są lepszymi mentorami, instruktorami i wzorami do naśladowania.

Element 9: Wytrwałość

Jak radzić sobie z pilnymi projektami i brakiem czasu

Praca wychowawcy młodzieżowego nigdy się nie kończy! Zawsze jest jeszcze ktoś, kim trzeba się zająć, jeszcze jedno wydarzenie do zaplanowania, jeszcze jedna modlitwa do przygotowania itp. Aby w tym wszystkim „przetrwać", potrzebna jest strategia. Niektórzy liderzy młodzieżowi zaczynają z wielką determinacją, ale zbyt szybko się wyczerpują. Młodzież potrzebuje liderów, którzy są stabilni i zrównoważeni oraz którzy będą dla nich dostępni przez długi czas.

To smutne, ale wiele osób uważa „przepracowanie" za swego rodzaju cnotę. Każdy pracownik młodzieżowy może być zajęty, ale tylko nieliczni potrafią osiągnąć zdrową równowagę między wymaganiami pracy z młodzieżą, osobistymi potrzebami i czasem dla rodziny. Tylko życie w równowadze jest życiem pełnym.

Trzeba nauczyć się biec w tempie, które jest w stanie się wytrzymać. Często ma to więcej wspólnego z energią emocjonalną niż fizyczną. Kiedy jest się zmęczonym emocjonalnie, zmęczenie ogarnia również ciało i umysł.

Jak uchronić się przed wypaleniem zawodowym

1. **Postępuj zgodnie ze swoim wiekiem**: w zależności od tego, ile masz lat, myślisz inaczej, zachowujesz się inaczej, masz więcej lub mniej energii itp. Bierz pod uwagę zarówno swój wiek, jak i wiek swoich podopiecznych. Nie stosuj swoich dorosłych standardów wobec 14-latka. Nie oczekuj od nastolatka takiej samej dojrzałości duchowej, jaką sam posiadasz. Młodzież zachowuje się zgodnie ze swoim wiekiem, a nie zgodnie z tym, na co masz nadzieję i czego oczekujesz.
2. **Nie da się zadowolić wszystkich**: trudno jest być dobrym liderem i być lubianym przez wszystkich. Jako lider trzeba czasem podejmować niepopularne decyzje. Liderzy muszą nauczyć się akceptować tę rzeczywistość, bo inaczej ulegną emocjonalnemu wyczerpaniu.
3. **Ćwicz mówienie „nie**”: Naucz się czuć się dobrze, nawet gdy musisz odmówić, mimo że pojawiają się wspaniałe okazje. Po prostu nie możesz robić wszystkiego. Aby uchronić się przed wypaleniem, musisz wyznaczyć granice.
   Wskazówka dla liderów młodzieżowych, którzy są w związku małżeńskim i mają dzieci: za każdym razem, gdy zgadzasz się na nadgodziny, jednocześnie odmawiasz swojej rodzinie. Chociaż, co dziwne, łatwiej jest zawieść rodzinę, nie jest to mądrzejsze.
4. **Trzeba stawiać czoła konfliktom**: Konflikty mogą bardzo nas wyczerpywać emocjonalnie i musimy nauczyć się sobie z nimi radzić. Są one częścią przywództwa i pracy z ludźmi.
5. **Porozmawiaj z innymi liderami młodzieżowymi**: Ważne jest, abyś z kimś porozmawiał o swoich trudnościach, abyś nie czuł się samotny i nie myślał, że jesteś jedynym liderem młodzieżowym na świecie, który boryka się z problemami takimi jak nieproduktywne przerwy, niechętni do współpracy rodzice czy brak umiejętności.
6. **Niezawodne przyjaźnie poza pracą z młodzieżą**: Większość kontaktów społecznych lidera młodzieżowego często wywodzi się z grona współpracowników. Tymczasem odświeżające jest nawiązywanie przyjaźni z ludźmi, którzy cię lubią, ale nie mają pojęcia o twojej pracy.
7. **Znajdź mentora**: jako pracownik nieustannie dajesz z**siebie** wszystko. To wyczerpujące i wymaga równowagi. Mentor może wnieść cenne zasoby na twoje „konto emocjonalne”. Mentor to osoba, która traktuje cię poważnie, rozumie cię, słucha i potrafi udzielić dobrych rad.
8. **Zarezerwuj sobie jeden dzień wolny**: jeśli nie masz co tydzień dnia, w którym nie pracujesz, jesteś doskonałym kandydatem do wypalenia zawodowego. Zauważyłem, że rezygnacja z dnia wolnego jest jedną z głównych przyczyn rezygnacji liderów młodzieżowych. Nie umawiaj się na krótkie spotkania, nie zgadzaj się na prowadzenie modlitwy ani rozmowy. Powiedz „nie”. Wyłącz telefon. Jeśli jesteś w związku małżeńskim, ten dzień jest niezwykle ważny dla Twojej rodziny. Wykorzystaj go na odpoczynek osobisty, fizyczny, rodzinny i duchowy.
9. **Zarezerwuj sobie urlop**: zaznacz w kalendarzu czas na wyjazd i zarezerwuj go już kilka miesięcy wcześniej.
10. **Pozwól rodzinie zabrać głos**: Jeśli jesteś w związku małżeńskim, mądrze jest pozwolić partnerowi na współdecydowanie o planowaniu terminów. Na przykład nie chcę planować żadnego wydarzenia w dniu, w którym jedno z moich dzieci ma ważny występ lub mecz.
11. **Opis stanowiska i rozmowa służbowa**: Jeśli nie masz opisu stanowiska, napisz go samodzielnie i poproś przełożonego o jego zatwierdzenie lub ewentualną zmianę. Jeśli masz już opis stanowiska, poproś o rozmowę służbową. Musisz wiedzieć, czego się od ciebie oczekuje i jak jesteś oceniany. Każdy ma swoje słabe strony. Jeśli ktoś ci na nie zwróci uwagę, jest to okazja do rozwoju.
12. **Kontroluj swój czas – bo inaczej zrobią to inni**: Zbyt wielu liderów młodzieżowych pozwala innym kontrolować swój czas. Jeśli dasz ludziom okazję do wykorzystywania twojego czasu, to właśnie to zrobią. Musisz dysponować swoim czasem i wykorzystywać go w sposób ukierunkowany na cel. Liderzy muszą decydować, co jest ważne.
13. **Śledź swój czas**: lider młodzieżowy nie pracuje w standardowych godzinach biurowych ani nie zawsze w biurze; potrzebuje elastycznego harmonogramu pracy. Inni często w ogóle nie

dostrzegają, ile pracy wkłada w swoje obowiązki. Powinien dokładnie zapisywać przepracowane godziny na wypadek, gdyby pojawiły się jakieś pytania. Poinformuj swojego przełożonego o swoim harmonogramie, aby nie musieć ciągle się tłumaczyć.

Określ swoje role:

Pierwszym krokiem do mądrzejszego gospodarowania czasem jest uświadomienie sobie, jakie pełnisz role. Mam sześć głównych ról: dziecko Boże, mąż, ojciec, przyjaciel i krewny, właściciel oraz pracownik. Moja rola jako pracownika dzieli się na pięć podroli: nauczyciel, pastor, administrator, programista, kierownik.

Jakie są twoje podrole? Kiedy już określisz swoje role, możesz odpowiednio do nich zorganizować swój czas. Wpisz swoje zadania do harmonogramu, a zobaczysz, ile czasu ci jeszcze pozostało. Dla każdego wymienionego punktu ustal realistyczny termin realizacji. Na stronach 388–390 podaje przykład.

Dzisiaj planuję na każde zadanie nieco więcej czasu, niż prawdopodobnie będę potrzebować, aby mieć w międzyczasie chwilę na złapanie oddechu.

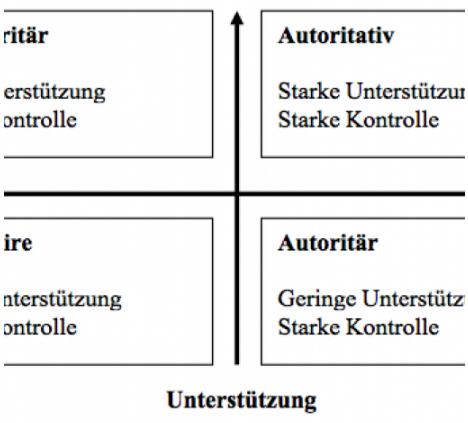
Potrzebuję godziny, aby zaplanować swój tydzień, ale dzięki temu oszczędzam sporo czasu.

Dyscyplina pozytywna

Niektórzy dorośli mają trudności nie tylko z niewłaściwym zachowaniem młodzieży, ale z jej zachowaniem w ogóle. Są młodzi ludzie, którzy naprawdę zachowują się nieodpowiednio. Nie możemy przestać oczekiwać od młodzieży odpowiedniego zachowania, bo inaczej wszystko będzie już stracone. Jako osoba pracująca z młodzieżą zmagamy się z problemami dyscyplinarnymi.

Słowo „dyscyplina” ma negatywne konotacje. Jest ono jednak pokrewne słowu „uczeń”. Dyscyplina i bycie uczniem są więc ze sobą ściśle powiązane. Chodzi o naukę zasad i granic, które są niezbędne do osiągnięcia sukcesu w życiu. Dyscyplina wiąże się z dwoma aspektami, które można różnie nazwać: miłość i granice; łaska i prawda; uznanie i poprawa; wsparcie i konsekwencje.

Jeden z modeli opiera się na czterech stylach wychowawczych, które wynikają z dwóch aspektów: kontroli i wsparcia:



Według badań najbardziej udanymi i zrównoważonymi młodymi ludźmi byli ci, których wychowywali rodzice o autorytatywnym stylu wychowania. Rodzice ci nie odstępowali od ustalonych zasad, lecz egzekwowali je z miłością i zrozumieniem, ale konsekwentnie. Najwięcej problemów mieli młodzi ludzie, którzy dorastali w środowisku charakteryzującym się nadmierną kontrolą lub nadmiernym wsparciem.

Tworzymy uczniów poprzez miłość i dyscyplinę, wsparcie i kontrolę. Spojrzenie na dyscyplinę z pozytywnej perspektywy może dać nam motywację do wykorzystania jej w pozytywny sposób. Niektórzy pracownicy młodzieżowi nie potrafią pozytywnie kształtować młodych ludzi, ponieważ sami pragną być lubiani. Mogliby wywierać znacznie silniejszy pozytywny wpływ, gdyby spotykali się na cztery oczy z młodzieżą, która nie przestrzega dyscypliny, i rozmawiali z nimi o ich życiu. Nie jest to łatwe zadanie, ale jesteśmy powołani, by naśladować Jezusa i być duchowymi przywódcami.

Nie ma rozwoju bez dyscypliny ani celowej pracy z młodzieżą bez filarów łaski i prawdy.

Jak zachować równowagę w wyznaczaniu granic:

Gdzie wyznaczasz swoje granice, swój płot? Jeśli płot znajduje się milę od domu lub jeśli nastolatek musi najpierw kogoś zabić, zanim coś zauważymy, nasze granice są bezsensowne. Jeśli jednak co dwa metry stoi uzbrojony strażnik i znajduje się lista zasad, nasze granice stają się przytłaczające.

Kilka zasad, które mogą pomóc:

1. **Dobre zachowanie**: Musimy oczekiwać, że młodzież będzie zachowywać się z szacunkiem zarówno wobec siebie, jak i wobec pracowników.
2. **Proste zasady**: starannie wybierz kilka jasnych zasad opartych na twoich wartościach i wykorzystaj je do kształtowania odpowiednich zachowań, które przydadzą się młodzieży również w późniejszym życiu.
3. **Przedstawiaj zasady w pozytywny sposób i wyjaśniaj ich sens**: niewiele rzeczy jest bardziej irytujących niż bezsensowne zasady.
4. **Wyjaśnij odpowiednie konsekwencje**: niesprawiedliwe jest dyscyplinowanie młodzieży za pomocą środków, o których wcześniej nie wiedzieli. Wyjaśnij swoje zasady z wyprzedzeniem i powiedz im, jakie są konsekwencje ich nieprzestrzegania.
   Na stronach 329–330 zamieszczono przykładową umowę zawierającą zasady zachowania podczas wycieczki.
5. **Różnica między irytującym a nieodpowiednim**: młodzież czasami irytuje, to część ich dorastania. Nie każde zachowanie, które nam przeszkadza, koniecznie wymaga dyscypliny, często raczej zrozumienia.
6. **Ograniczaj liczbę ostrzeżeń**: Ogranicz liczbę ostrzeżeń. Powtarzające się ostrzeżenia, które krzyczą o autorytecie, pokazują tylko, że go nie masz. Ostrzeż winnych dwa razy, a potem zastosuj wykluczenie. Nie pozwól, by uciążliwe zachowanie jednego nastolatka zepsuło całe spotkanie pozostałym.
7. **Nie nazywaj nastolatków negatywnymi przezwiskami**: Wszyscy znamy proroczą moc słów. Dosłownie tworzą one rzeczywistość, którą opisują. Nastolatki mają tendencję do urzeczywistniania przezwisk, które im nadajemy.
8. **Egzekwuj zasady konsekwentnie, ale bez gniewu**: Egzekwowanie zasad bez gniewu opiera się właściwie na dwóch zasadach: po pierwsze, egzekwuj zasady. Są one bezwartościowe, jeśli nie są egzekwowane. Po drugie, bez gniewu. Większość ludzi zaczyna dyscyplinować, ponieważ jest zła. Zamiast tego powinniśmy zacząć działać, zanim się zdenerwujemy. Powstrzymaj problem, zanim doprowadzi cię do szału.
9. **Nie upokarzaj nikogo publicznie**: Chcemy, aby młodzież porzuciła swoje niewłaściwe zachowanie, a nie straciła twarz. Wyrzucenie z zajęć nie zniechęci młodzieży do udziału w zajęciach, ale upokorzenie – tak.

10. **Rozmowy w cztery oczy**: utrzymywanie kontaktu z młodzieżą, która sprawia problemy, zapewnia większą równowagę w stosowaniu zasad. Bądź konsekwentny, gdy dyscyplinujesz młodzież, a podczas kolejnej rozmowy okaż jej miłość i przebaczenie. Omów sytuację i wyjaśnij, dlaczego tak postąpiłeś. Powiedz młodzieżowcowi, że go lubisz i że teraz uważasz sprawę za zamkniętą. Wykorzystuj rozmowy również jako środek zapobiegawczy.
11. **Nie wahaj się zwrócić do rodziców:** choć jesteśmy osobami zaufanymi, są sprawy, o których muszą dowiedzieć się również rodzice, ponieważ to oni ponoszą ostateczną odpowiedzialność za swoje dzieci. Może to mieć miejsce np. w przypadku zażywania narkotyków lub stosowania przemocy.

Wprowadzanie zmian

Ponieważ my, ludzie, jesteśmy istotami przywiązanymi do swoich nawyków, zmiana jest dla nas męcząca i żmudna. Wprowadzanie nowych pomysłów do swojej pracy z pewnością wiąże się z pewną niepewnością i rodzi pytania. Kilka kroków może pomóc w procesie zmian:

Pierwsze kroki ku zmianie:

1. **Oceń swoje motywy zmiany**: Zanim rozpoczniesz ten proces, powinieneś mieć jasność co do swoich motywów. Jeśli twoje motywy są egoistyczne, to są one niewłaściwe. Praca z młodzieżą nie może polegać na zdobywaniu sławy ani zaspokajaniu własnego ego. Twoją główną motywacją powinno być posłuszeństwo Chrystusowi i miłość do młodzieży.
2. **Módl się!**: Od samego początku spędzaj dużo czasu z Bogiem i pytaj Go o Jego wolę. Proś Go o rozeznanie i mądrość, jak powinieneś postępować.
3. **Sporządź listę zalet i wad**: Sporządź listę zalet i wad, aby uczciwie ocenić planowane zmiany.
4. **Zasięgnij opinii swojego przełożonego**: omów swoją listę z kimś z kierownictwa wspólnoty. Przewiduj pytania i przygotuj sensowne odpowiedzi. Ta rozmowa może być dobrą okazją do poproszenia o wsparcie.
5. **Zaangażuj pozytywnie nastawionych pracowników, rodziców i młodzież**: wyjaśnij im swój plan i odpowiedz na ich pytania. To właśnie oni jako pierwsi będą cię wspierać.
6. **Zaangażuj pracowników, rodziców i młodzież o negatywnym nastawieniu**: osoby o negatywnym nastawieniu zazwyczaj nie są aż tak uparte, jeśli porozmawiasz z nimi na cztery oczy, a nie w grupie. Często ci ludzie chcą po prostu, by ich wysłuchano; często są po prostu niepewni i potrzebują więcej czasu i miłości niż inni.
7. **Mów o „eksperymentach”:** dzięki temu zmiana wydaje się mniej „ryzykowna” – w końcu to tylko próba, jeśli nie wyjdzie.
8. **Ludzie poczują się urażeni**: większość ludzi nie lubi zmian i mówi: „Zawsze tak robiliśmy”. Często to nie same zmiany są trudne, ale zmotywowanie osób zaangażowanych. Zmiana wymaga od ludzi wyjścia ze strefy komfortu i wypracowania nowych zachowań.
9. **Mądry wybór momentu**: Mądry wybór momentu sprawia, że wprowadzone zmiany wydają się bardziej strategiczne. Trzy dobre momenty na wprowadzenie kompleksowych zmian to styczeń po przerwie świątecznej, czerwiec/lipiec na początku długich wakacji oraz sierpień na początku nowego roku szkolnego.
10. **Przyzwyczają się do tego**: z czasem ludzie przyzwyczajają się do zmian.
11. **Podziękuj osobom wspierającym zmiany**: Nieustannie okazuj swoim pracownikom uznanie za ich pracę. To motywuje ich do dalszego działania.

„Konta oszczędnościowe” zmian:

Konto planowania:

Gdy Twoja praca z młodzieżą się rozszerza, musi jednocześnie rosnąć Twoja gotowość do organizacji. Im wcześniej zaplanujesz wydarzenia, zarezerwujesz sale, ustalisz budżety i zarezerwujesz obozy, tym

więcej czasu będziesz mieć na same wydarzenia dla młodzieży. Do planowania może posłużyć metoda E.A.H. (= Pierwsza Ogólna Pomoc):

a) Wynik: Najpierw wyobraź sobie pożądany wynik swojego wydarzenia.

b) Plan działania: Co musisz zrobić, aby osiągnąć pożądany rezultat? Sporządź listę wszystkich niezbędnych zadań, które należy wykonać.

c) Środki pomocnicze: Jakich środków pomocniczych potrzebujesz, aby osiągnąć swój cel?

Kwestia polityki:
Jeśli ten punkt cię zaskakuje, to znaczy, że jesteś nowy w pracy z młodzieżą. Obawy i frustracje związane z polityką wspólnotową są nieograniczone. Wielu zdolnych pracowników młodzieżowych, kierujących się najlepszymi intencjami, poniosło porażkę z powodu nieodpowiedniej polityki gminnej. Twoja polityka to umiejętność pozyskiwania wsparcia dla pracy, którą powierzył ci Bóg.

Sześć propozycji, które wzmocnią wpływ pracy z młodzieżą w twoim zborze:

a) Poznaj system: każda wspólnota ma własną strukturę zorganizowanego przywództwa. Niezależnie od tego, czy opiera się ona na tradycjach, przepisach czy osobowościach – ten system stanowi mapę drogową prowadzącą do podejmowania decyzji.

b) Odkryj, co jest ważne: ważne jest, abyś rozumiał wartości swojej wspólnoty i szczerze je reprezentował.

c) Stań się graczem zespołowym: Twoja współpraca z innymi pracownikami i grupami w zborze będzie sprzyjać rozwojowi całego zboru, a tym samym także Twojemu własnemu.

d) Wspieraj kierownictwo wspólnoty, a zwłaszcza pastora: jeśli chcesz uzyskać wsparcie od innych, sam musisz je również okazywać. Na przykład szanuj ich harmonogram, zapraszaj ich na swoje wydarzenia, podążaj za ich wskazówkami, publicznie ich popieraj i służ im.

e) Mierz i komunikuj sukcesy: Ważne jest, abyś potrafił dostrzegać swoje sukcesy i przekazywać je swojej wspólnocie. Istotną rolą liderów młodzieżowych jest prezentowanie owoców swojej pracy (liczby, poziom zaangażowania, dojrzałość duchowa itp.).

f) Mądrze wybieraj pola bitwy: W twojej pracy nieuchronnie pojawią się konflikty. Staraj się je rozwiązywać w miarę możliwości w przyjazny sposób i bez niepotrzebnych wybuchów. Staraj się słuchać drugiej osoby i ją zrozumieć. Pamiętaj, że prawdziwa walka toczy się przeciwko diabłu, a nie przeciwko ludziom.

Konto modlitewne:
Jeśli moc Boża jest niezbędnym źródłem energii do budowania celowej pracy z młodzieżą, to logiczne jest, że chcemy czerpać z tego źródła i czerpać z niego przez całe życie. Z pewnością modlitwa jest dla ciebie ważna, ale czy jesteś również przekonany, że jest ona absolutnie niezbędna do życia? Czy modlisz się regularnie w intencji swojej pracy z młodzieżą?

a) Zadanie modlitwy: Sensem modlitwy jest utrzymywanie naszej zależności od Tego, który daje życie, oraz pozostawanie w relacji z Nim. W modlitwie dziękujemy Bogu za to, co czyni, i możemy kierować do Niego nasze prośby, nadzieje i pragnienia.

b) Istota modlitwy: Modlitwa jest kręgosłupem chrześcijanina. Praca z młodzieżą potrzebuje odnowionych przez Boga współpracowników, a dzięki modlitwie stajemy się bardziej podobni do Boga.

c) Priorytet modlitwy: Jeśli, tak jak Jezus, stawimy modlitwę na pierwszym miejscu, będziemy wszystko (każdy dzień, każde spotkanie itp.) rozpoczynać i kończyć w dialogu z Ojcem, aby poznać Jego wolę i otrzymać Jego błogosławieństwo.

d) Potencjał modlitwy: Jeśli wierzymy w prawdę Słowa Bożego, musimy również wierzyć, że:

- z Jezusem wszystko jest możliwe
- Bóg zajmie się naszymi sprawami, jeśli Go o to poprosimy
- Ten, który jest w nas, jest większy od tego, który jest na świecie
- możemy dokonać jeszcze większych rzeczy

Praca z młodzieżą z Vision_YW

Bibliografia

Spis treści: Streszczenie książki „Praca z młodzieżą z wizją” autorstwa Douga Fieldsa, wydanej przez wydawnictwo Projektion J. ISBN: 3-89490-318-X, autor: Philipp Kurth

Ilustracja:clipart udostępniony dzięki uprzejmości wydawnictwa buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart –www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Kategorie
Kierownictwo i pedagogika

Tagi
Streszczenie książki
Praca z młodzieżą
Wizja
Zespół kierowniczy
Grupa młodzieżowa

Wiek
13–16 lat
od 16. roku życia

Liczba uczestników
Brak dostępnych danych.

Biblia
Brakuje tej informacji.

Czas trwania
Brak dostępnych danych.

Teren / otoczenie
Miasto
Las
Łąka

Materiał
Mnóstwo pracy

Pobieranie plików
Plik do pobrania dostępny

KI Generierter Inhalt
Zawartość
Kategorie
Tagi
Wiek
Liczba uczestników
Biblia
Czas trwania
Teren / otoczenie
Materiał

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/pl/wiki/art/praca-z-mlodzieza-z-wizja