

WYSŁANE PRZEZ

Irmgard

ON

03.06.2015

★ ★ ★ ★ ★

Keine Stimmen

## Społeczność wspiera grupę młodzieżową



Choć stwierdzenie to wydaje się oczywiste, w praktyce jest często lekceważone. Oczekiwania wobec kościoła, klubu młodzieżowego i jego liderów są często bardzo wysokie (coś podobnego można również powiedzieć o innych gałęziach pracy z dziećmi i młodzieżą).

### Nie wykorzystujemy młodych ludzi w niewłaściwy sposób

Nie możemy wykorzystywać naszej młodzieży jako koni pociągowych do pracy w kościele i przy każdej nadarzającej się okazji.

Przeciążamy liderów i dzieci. Nie możemy również oczekiwać, że liderzy będą pracować w innych obszarach oprócz czasochłonnej pracy Jungschar i będą obecni na wszystkich wydarzeniach kościelnych. **To zbór wspiera Jungschar, a nie odwrotnie.**

Jak konkretnie wygląda to wsparcie?

- Jungschar i jego liderzy potrzebują wsparcia modlitewnego. Wymaga to regularnych informacji ze zboru (biuletyn kościelny, nabożeństwa itp.).
- Zgromadzenie w pełni popiera Jungschar i jego liderów. Zgromadzenie zna liderów. Zmiany liderów (zwłaszcza głównych liderów) nie są dokonywane w tajemnicy, ale podczas nabożeństwa.
- Jungschar potrzebuje wsparcia finansowego zboru (patrz artykuł: Finansowanie Jungschar).
- Zbór ponosi również "niedogodności", które niesie ze sobą każda praca z dziećmi, np. hałas, wybita szyba w oknie, ślady w niedzielny poranek po zajęciach Jungschar z poprzedniego popołudnia
- Wsparcie Jungschar znajduje odzwierciedlenie w zaangażowaniu rodziców, rady braci, kaznodziei i zboru w to, co dzieje się w Jungschar. Jungschar nie jest pozostawiony sam sobie. Liderzy są wspierani w rozwiązywaniu otwartych pytań i problemów.
- Wspieranie Jungschar oznacza również bycie pobłażliwym i miłosiernym w radzeniu sobie z błędami i złymi decyzjami podejmowanymi przez liderów Jungschar. Ci, którzy z nami pracują, popełniają błędy, na których mogą się uczyć.

### Nasi młodzi pracownicy potrzebują pomocnego dialogu zamiast nie milej krytyki.

Wspólna praca w zborze wymaga wzajemnego współczucia i dzielenia się. Kiedy w grupie młodzieżowej dzieje się dobrze, całe zgromadzenie się raduje, a kiedy sprawy idą w dół, całe zgromadzenie cierpi i dzieli się bólem. Chcemy pamiętać o tej biblijnej zasadzie ciała Chrystusa i dążyć do niej w naszych relacjach jako grupa młodzieżowa i jako zbór jako całość.

### Nadzór nad liderami młodzieżowymi

W niektórych miejscach nadzór nad zespołem liderów jest nadal w rozsypce. Może to prowadzić do poczucia osamotnienia, niepewności i frustracji wśród liderów lub może być wykorzystywane i prowadzić do napięć z kierownictwem kościoła. Przyczyny braku wsparcia mogą być różne:

- Osoby odpowiedzialne nie zdają sobie sprawy z tego, czego się od nich oczekuje w zakresie nadzoru.
- Przekonanie, że liderzy młodzieżowi nie potrzebują takiego wsparcia, ponieważ zapewnia je BESJ.
- Nadmierne wymagania dotyczące czasu osób odpowiedzialnych za nadzór.
- Praca Jungschar ma zbyt małe znaczenie. Jungschar jest przede wszystkim postrzegany jako "oddział indiański", a aspekt duchowy i misyjny nie jest uznawany.

Dlatego to nie złe intencje często prowadzą do zaniedbania personelu, ale pewna niezręczność w kwestii tego, jak należy postrzegać nadzór.

## **Jasne struktury społeczności jako warunek wstępny dobrego nadzoru**

Klub młodzieżowy jest częścią społeczności. Jest zatem zintegrowany ze strukturą całej społeczności. Aby zapewnić dobry nadzór i przywództwo, muszą istnieć jasne struktury zarządzania. Wiele kongregacji osiągnęło dziś rozmiar, w którym kaznodzieja nie może już towarzyszyć wszystkim grupom i nadzorować personelu. W niektórych miejscach są teraz osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary pracy kościoła w radach braci, starszych lub radach kościelnych. Każdy członek zboru, a zwłaszcza każdy pracownik, ma schemat organizacyjny kościoła i wie, kto jest za co odpowiedzialny. Osoba odpowiedzialna za grupę młodzieżową ma listę obowiązków, która opisuje jej zadania, obowiązki i kompetencje (patrz arkusz roboczy dotyczący relacji między przywództwem kościelnym a przywództwem grupy młodzieżowej). Można teraz rozpocząć ukierunkowany nadzór.

## **Ukierunkowane wsparcie** **Obejmuje ono trzy obszary:**

- Przywództwo liderów młodzieżowych
- Szkolenie liderów młodzieżowych
- Opieka duchowa i duszpasterska nad liderami młodzieżowymi

Pokazuje to, że z reguły zadanie nadzoru nie może być wykonywane przez jedną osobę, ale że kilka osób będzie musiało dzielić się zadaniami związanymi z przywództwem, szkoleniem i nadzorem duchowym.

## **Ukierunkowane wsparcie** **Przywództwo liderów młodzieżowych**

Aby liderzy młodzieżowi mogli być prowadzeni jak każdy inny obszar kościoła, konieczne jest, aby kościół miał strategię i cele, które są wiążące dla wszystkich obszarów pracy. Bez tego przywództwo pozostaje błędzeniem po omacku.

Zespół liderów młodzieżowych współpracuje z osobą odpowiedzialną za przywództwo w kościele, aby opracować średnio- i długoterminowe cele w kategoriach ilościowych (np. zakładanie dodatkowych grup młodzieżowych, podział na grupy wiekowe) i duchowych (koordynowanie tematów z innymi obszarami pracy z dziećmi i młodzieżą).

Przywództwo grupy młodzieżowej obejmuje głównego lidera posiadającego listę obowiązków (patrz przykład w załączniku). Chociaż nie zawsze pozwala to uniknąć konfliktów związanych z

odpowiedzialnością, z pewnością ułatwia ich wyjaśnienie i rozwiązanie.

Liderzy młodzieżowi mają prawo do spotkania z całym kierownictwem kościoła przynajmniej raz w roku. To właśnie tam omawiane są nadchodzące pytania i problemy, przedstawiane są cele i plany na przyszłość oraz poruszane są kwestie rekrutacji personelu. Zgromadzenie ma również prawo do informacji o tym, co dzieje się w Jungschar. Raz w roku liderzy młodzieżowi mają możliwość przedstawienia sprawozdania ze swojej pracy na spotkaniu wspólnoty.

## 1. Szkolenie liderów młodzieżowych

Szkolenie i dalsza edukacja są absolutną koniecznością w pracy z dziećmi i młodzieżą. BESJ odpowiada za specjalistyczne szkolenie liderów grup młodzieżowych. Nie może być ono oferowane na poziomie lokalnym, ale odbywa się poprzez krajowe kursy BESJ. To, co pozostaje, to kontynuacja życia duchowego i szkolenia w obszarze duchowym. Przed stworzeniem nowych naczyń do tego celu i zachęceniem do ryzyka fragmentacji pracy kościoła, ważne jest, aby lepiej wykorzystać istniejące zasoby:

Głoszenie/wieczór biblijny Nie mają one być przede wszystkim ukierunkowane na potrzeby budowania biernych członków zboru. Nauczanie i głoszenie powinny być raczej tak praktyczne, aby służyły "wyposażeniu świętych do służby" (Ef 4:12). Jeśli ten cel zostanie wzięty pod uwagę, nasi pracownicy będą w większym stopniu korzystać z tego naturalnego programu dokształcania. Nie wyklucza to określonych grup pracowników i szkoleń pracowniczych. W przypadku niektórych pytań i tematów, wszyscy pracownicy kościoła mogą być zgrupowani razem.

Literatura Obecnie mamy wiele dobrych książek, nad którymi można pracować wspólnie w zespole kierowniczym i które są równie przydatne jak prezentacja.

## 2. Opieka duchowa i duszpasterska

To jest kluczowe! Najlepsze szkolenie metodologiczne i dydaktyczne na niewiele się zda, jeśli pracownicy nie są zmotywowani lub jeśli w zespole występują deficyty duchowe, które prowadzą do napięć, a pracownicy rezygnują z pracy z powodu frustracji. W ostrej fazie kapelan parafialny z pewnością chętnie udzieli pomocy lub przekaze duchowe i duszpasterskie słowo podczas spotkania młodych ludzi.

Ważne jest jednak ciągłe wsparcie dla zespołu. Najlepiej, jeśli będzie to grupa doradcza lub para doradcza.

Warunek podjęcia się takiego zadania:

- jeśli to możliwe, doświadczenie jako lider młodzieżowy
- dar duszpasterski
- postawa duchowa

Najlepiej byłoby, gdyby para doradców lub ktoś z kręgu doradców prowadził sesje grupy młodzieżowej. Pozwala to na dobre wsparcie i współczucie. Pracownicy mają pierwszy punkt kontaktowy bez

konieczności angażowania kierownictwa kościoła. Młodzi pracownicy korzystają zarówno z profesjonalnego, jak i duchowego doświadczenia doradców.

Więcej informacji można znaleźć na stronie: Doradcy.docx.

Rada doradcza

## Obowiązki: główny kierownik, kierownik działu

11 Obowiązki głównego menedżera

Obowiązki kierowników działów

## Referencje:

**Contents:** Annual focus 1993 "Community", Peter Blaser, Siegfried Nüesch, Martin Bihr, Hansruedi Tanner, Ueli Obrist, Johannes Wallmeroth, Peter Schulthess

**Prawa autorskie:** [www.besj.ch](http://www.besj.ch)

**Zdjęcie na okładce:** Clipart dzięki uprzejmości wydawcy buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart - [www.ejw-buch.de](http://www.ejw-buch.de)

## Weitere Informationen

### Kategorie

Kierownictwo i pedagogika

### Tagi

Grupa młodzieżowa

Oczekiwania

Gmina

Zespół kierowniczy

Praca z dziećmi i młodzieżą

### Wiek

8-12 lat

13-16 lat

### Liczba uczestników

Brak dostępnych danych.

### Biblia

Brakuje tej informacji.

### Czas trwania

Brak danych.

### Pobieranie plików

Plik do pobrania dostępny

### KI Generierter Inhalt

Zawartość

Kategorie

Tagi

Wiek

Liczba uczestników

Biblia

Czas trwania