YoungstarsWiki.org

SUBMITTED BY
Irmgard

ON
06.06.2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Activități pentru tineret cu viziune



Iată un rezumat al cărții:

„Munca cu tinerii cu viziune”

de Doug Fields, publicată de editura Projektion J.

ISBN: 3-89490-318-X

Activități pentru tineret cu viziune

Cuprins

Elementul 1: Puterea lui Dumnezeu

- O activitate sănătoasă cu tinerii are nevoie de colaboratori sănătoși din punct de vedere spiritual

Elementul 2: Misiunea

- Cele cinci misiuni pentru activitatea ta cu tinerii
- De ce este atât de importantă o declarație clară a misiunii și cum o poți redacta
- Cum să transmiți misiunea ta și să dai un exemplu bun

Elementul 3: Grupul țintă

- Recunoașterea nivelului de dezvoltare spirituală a tinerilor

Elementul 4: Evenimentele

- Cum să ajungi la tinerii din cartier (evanghelizare)
- Ce îi reține pe tinerii care frecventează slujbele (închinare)
- Îngrijirea tinerilor din biserică (comunitate)
- Formarea tinerilor „activi”
- Provocarea reprezentată de tinerii din nucleul comunității (slujire)
- Cinci caracteristici ale evenimentelor pentru tineri reușite

Elementul 5: Procesul

- Folosește un proces vizibil pentru a-ți comunica planul

Elementul 6: Valorile

- Definiți și comunicați valorile cheie

Elementul 7: Părinții

- Colaborează cu părinții pentru o activitate de tineret orientată spre familie

Elementul 8: Colaboratorii

- Găsește colaboratorii pe care tinerii tăi îi merită
- Cum să-i ajuți pe potențialii angajați să devină lideri

Elementul 9: Perseverența

- Cum să gestionezi proiectele urgente și lipsa de timp
- Disciplina pozitivă
- Inițierea schimbărilor

Cartea oferă răspunsuri la întrebările cheie:

- **Misiunile** dezvăluie **motivul pentru care** munca ta există
- **Grupul țintă** definește pe **cine** vrei să atingi
- **Evenimentele** stabilesc **modul în care** dorești să-ți atingi obiectivul și să îndeplinești o misiune
- **Procesul** clarifică **în ce direcție** dorești să-i ghidezi pe tineri în creșterea lor spirituală
- **Valorile** indică **ce** este important în munca ta
- **Puterea lui Dumnezeu** determină **momentul în care** va avea loc creșterea

Cartea se bazează pe 9 elemente care ar trebui puse în practică în lucrarea cu tinerii:



Elementul 1: Puterea lui Dumnezeu

O lucrare sănătoasă cu tinerii are nevoie de colaboratori sănătoși din punct de vedere spiritual

O lucrare sănătoasă cu tinerii începe atunci când luăm în serios puterea atotputernică a lui Dumnezeu în viața noastră. Formarea actuală pentru lucrarea cu tinerii pune adesea un accent prea mare pe modul în care se face lucrarea lui Dumnezeu și neglijează modul în care se poate fi un om al lui Dumnezeu.

O lucrare sănătoasă cu tinerii nu începe cu idei grozave, ci cu o bază solidă formată din colaboratori spirituali. Aceasta înseamnă că este necesar să avem colaboratori și lideri care să se încreadă din toată inima în puterea lui Dumnezeu.

Preocuparea noastră nu trebuie să fie aceea de a plăcea oamenilor, ci de a împlini voia lui Dumnezeu. Trebuie să ne concentrăm din nou asupra Lui și să căutăm voia Lui. Când ne încredem în Dumnezeu, El ne dă puterea de a-I împlini lucrarea.

Trei puncte pentru a deveni un colaborator în lucrarea cu tinerii care se încrede în Dumnezeu:

- **Recunoaște puterea lui Dumnezeu prin smerenia personală**: Dumnezeu nu are nevoie de un program pentru a lucra, nici măcar de mine. Dumnezeu este Cel care produce schimbarea. Când se întâmplă lucruri bune, trebuie să recunoaștem că ele se întâmplă prin puterea lui Dumnezeu și nu prin meritele noastre.
  Când căutăm aplauze pentru munca noastră, se întâmplă ușor să pierdem din vedere puterea lui Dumnezeu. Trebuie să-I dăm lui Dumnezeu slava pentru lucrarea Sa. Poate că putem pune la punct un program grozav și îi putem însoți pe tineri pe calea lor, dar Dumnezeu este Cel care lucrează.

- **Supune-ți abilitățile lui Dumnezeu și permite-I să lucreze prin tine**: în tot ceea ce facem și avem, trebuie să ne supunem lui Dumnezeu. Poate că uneori ajungem la anumite limite ale puterii sau cunoștințelor noastre. Totuși, este mângâietor să știm că responsabilitatea pentru lucrarea lui Dumnezeu îi revine totuși Lui. De aceea, El ne dă și nouă puterea necesară pentru a-I împlini lucrarea. Trebuie să-L lăsăm să lucreze prin noi.

- **Concentrează-te pe a fi un copil al lui Dumnezeu înainte de a face lucrarea Lui:** în loc să încercăm să mulțumim pe toată lumea, trebuie să învățăm că viața noastră trebuie să-I fie pe plac lui Dumnezeu în primul rând. A face lucrarea lui Dumnezeu nu este la fel de important ca a fi un ucenic al Lui. Dumnezeu se preocupă mai mult de noi înșine și de sănătatea noastră spirituală decât de bilanțul de succes al lucrării noastre cu tinerii.
  Următoarea frază este incredibil de importantă pentru viața noastră: „Niciodată nu poți face destul.” A face lucrarea lui Dumnezeu nu trebuie să devină niciodată mai important decât a fi copil al lui Dumnezeu. Puterea lui Dumnezeu în viața colaboratorilor este piatra de temelie a unei lucrări cu tinerii care funcționează.

Munca cu tinerii este grea! Este plină de încercări și probleme, iar puterea lui Dumnezeu este tot ce avem pentru a face față acestor probleme. Când ne bazăm pe puterea Lui, îi dăm spațiu să acționeze. Roadele noastre cresc doar dacă rămânem „lipiți de viță”.

Elementul 2: Misiunea

Cele cinci misiuni ale activității tale cu tinerii

Cea mai importantă întrebare în activitatea cu tinerii este: „De ce există activitatea ta cu tinerii?” Această întrebare trebuie clarificată mai întâi, pentru ca noi să facem ceea ce trebuie. Fiecare biserică este determinată de o convingere, fie că este conștientă de aceasta sau nu.

O activitate cu tinerii sănătoasă trebuie să se bazeze pe cele cinci misiuni creștine originare. Aceste cinci misiuni pot fi deduse din pasajul despre porunca cea mai importantă (Matei 22:37-40) și din porunca de misiune (Matei 28:19-20).

Cele cinci misiuni sunt:
Închinarea:
„Să iubești pe Domnul, Dumnezeul tău, cu toată inima ta.”
Slujirea:
„Să iubești pe aproapele tău ca pe tine însuți.”
Evanghelizarea:
„Duceți-vă la toate neamurile și faceți-i pe toți oamenii ucenicii Mei.”

Comunitate:
„Botezați-i.”
Ucenicie:
„Și învățați-i să păzească tot ce v-am poruncit.”
Dacă aceste cinci porunci devin motivul pentru ceea ce faci, atunci munca ta va da roade.

Putem avea păreri diferite cu privire la modul în care trebuie puse în practică aceste cinci porunci, dar trebuie să fim mereu conștienți de chemarea pe care Dumnezeu ne-a adresat-o.

O privire asupra celor cinci porunci în lucrarea cu tinerii

- **Evanghelizarea**:
  Trebuie să împărtășim Vestea Bună a lui Isus cu oamenii care nu au o relație personală cu El. Este dificil să punem în practică această misiune la nivel de program. Evanghelizarea trebuie să fie personală și să devină un stil de viață. Pentru aceasta, este foarte important ca liderul să dea exemplu. Creșterea nu trebuie să depindă în primul rând de programele misionare, ci mai degrabă de tinerii misionari.
- **Închinarea**:
  Biserica există pentru a-L adora pe Dumnezeu. Adorarea nu înseamnă doar a-L lăuda pe Dumnezeu prin cântece, ci include și alte elemente, precum rugăciunea, predica, colecta, botezul, tăcerea și Cina Domnului.
- **Comunitatea**:
  Când o persoană intră într-o relație personală cu Isus, ea este primită în comunitatea credincioșilor.
- **Ucenicia**:
  Acesta este procesul prin care oamenii se apropie din ce în ce mai mult de Dumnezeu în gândurile, sentimentele și faptele lor; este un proces care durează toată viața. O creștere spirituală sănătoasă poate avea loc doar sub îndrumarea unor lideri spirituali foarte dedicați. Trebuie să semeni și să uzi credința în mod constant.
- **Slujirea**:
  A sluji înseamnă a arăta iubirea lui Dumnezeu altor oameni, răspunzând nevoilor lor și sprijinindu-i în viața lor în numele lui Isus. Dumnezeu a înzestrat fiecare credincios cu abilități speciale pentru această misiune, iar scopul este să descoperim și să punem în practică aceste abilități.

În cele din urmă, este vorba de a crea un echilibru între aceste cinci misiuni, astfel încât niciuna să nu fie accentuată prea mult în detrimentul altora sau să fie ignorată cu totul.

Pentru a rezuma cele cinci misiuni ale bisericii, la Saddleback folosim cinci cuvinte-cheie: misiune, apartenență, maturitate, colaborare și închinare. Pentru lucrarea cu tinerii, am ales alte cuvinte-cheie: a ajunge, a conecta, a crește, a descoperi și a onora.

De ce este atât de importantă o declarație clară a misiunii și cum o poți redacta

Dacă angajații nu știu de ce se ocupă de activități pentru tineret, își pierd rapid motivația. Cele cinci misiuni trebuie comunicate în mod repetat printr-o definiție clară și ușor de înțeles. Astfel, activitățile pentru tineret capătă un sens și o direcție clară. Oamenii știu atunci de ce ar trebui să se implice.

Cele cinci misiuni răspund la întrebarea „De ce?”, iar întrebarea „Cum?” iese la iveală. Modul de realizare („Cum?”) se poate schimba, deoarece trebuie adaptat situației, în timp ce motivul („De ce?”) rămâne neschimbat.

Dacă colaboratorii înțeleg obiectivul și îl acceptă, se poate naște și în rândul lor un entuziasm autentic. Vei avea mai mult succes dacă le explici oamenilor proiectul tău și descoperi și formulezi împreună cu ei cele cinci misiuni pentru biserică. Încurajează-ți echipa să citească această carte, astfel încât viziunea voastră comună să dea roade.

Împreună, ca echipă, puteți elabora definiția misiunii. Deși cele cinci misiuni provin de la Dumnezeu și sunt neschimbătoare, limbajul în care sunt exprimate poate varia.

La paginile 59-60 și 71-72 sunt prezentate exemple despre cum ar putea suna formularea. Este însă important să-ți formulezi propria declarație.

Cum se definește o definiție?

- O definiție ar trebui să fie simplă: ar trebui redată într-o singură propoziție, astfel încât să fie ușor de reținut.
- O definiție ar trebui să fie expresivă.
- O definiție ar trebui să fie orientată spre acțiune: folosește cuvinte care transmit mișcare (verbe).
- O definiție ar trebui să fie imperativă: ar trebui să declanșeze o schimbare.

După ce echipa ta va prezenta câteva schițe, va trebui să le analizezi și să le sintetizezi într-o singură propoziție. Odată formulată afirmația, este important să o arăți altora și să le ceri sfatul.

Cel mai bun moment pentru a-ți publica mesajul este atunci când mediul înconjurător se află el însuși într-o stare de schimbare: în ianuarie, când începe noul an și toată lumea așteaptă o schimbare, sau după vacanța de vară.

Angajații trebuie să susțină misiunea sută la sută sau să-și reorienteze activitatea.

Pentru a pune în practică această viziune și a construi o activitate pentru tineret orientată spre obiective, este nevoie de un lider cu adevărat bun, care să aibă multă dedicație, perseverență și capacitate de conducere. Liderii trebuie să ia decizii dificile și să găsească curajul de a face ceea ce este corect. De aceea, nu sunt apreciați de toată lumea.

Cum să transmiți misiunea ta și să dai un exemplu bun

Punerea în practică a conținutului acestei cărți depinde în mare măsură de rolul tău ca lider. Cerințele adresate unui lider sunt ridicate pentru a construi o activitate cu tinerii orientată spre obiective.

Trebuie să-ți comunici în mod constant viziunea și misiunea. Oamenii trebuie să înțeleagă cele cinci misiuni și să te susțină, pentru ca activitatea cu tinerii să devină tot mai puternică. Explicarea continuă îi va ajuta pe colaboratorii tăi să vadă și să țină minte obiectivul. Este înțelept să le reamintești oamenilor tăi, cel puțin o dată pe lună, misiunile lui Dumnezeu pentru activitatea cu tinerii, pentru ca aceștia să nu le piardă din vedere.

La paginile 67-68 din carte se găsesc câteva exemple despre cum poți transmite misiunea.

Cel mai bine este să începi prin a memora cele cinci cuvinte-cheie. Verifică definiția fiecărui cuvânt și, dacă este necesar, modifică formularea. Poate că va trebui chiar să schimbi puțin formularea, pentru a o face mai clară.

Gândește-te cât timp dedici fiecăreia dintre cele cinci misiuni; pe săptămână, pe lună. Fă din cele cinci misiuni priorități în viața ta și gândește-te la ce îți dedici timpul.

Dacă, în calitate de lider, îți trăiești misiunile, atunci îi vei atrage pe oameni alături de tine și nu va trebui să-i împingi. Ei vor dori și vor urma exemplul tău. Liderii sunt modele pentru valori importante și oferă un exemplu viu al mesajului misiunilor lor.

Organizează evenimentul în funcție de cele cinci misiuni, pentru a-ți atinge obiectivul. Fiecare program trebuie să corespundă cel puțin unei misiuni și să se adreseze unui anumit public țintă.

Elementul 3: Grupul țintă

Recunoașterea nivelului de dezvoltare spirituală al tinerilor

Pe lângă misiune, este important să conștientizăm și grupul țintă în cadrul căruia dorim să punem în practică cele cinci misiuni. În ceea ce privește grupurile țintă, trebuie să ținem cont de diferențele în dezvoltarea spirituală. Unii au încă nevoie de cunoștințe de bază, iar alții trebuie să înceapă să-și trăiască credința consolidată.

Trebuie să avem grijă să nu încercăm să acoperim toate cele cinci misiuni cu un singur program.

Prin urmare, există două întrebări pe care trebuie să ni le punem înainte de a planifica un eveniment:

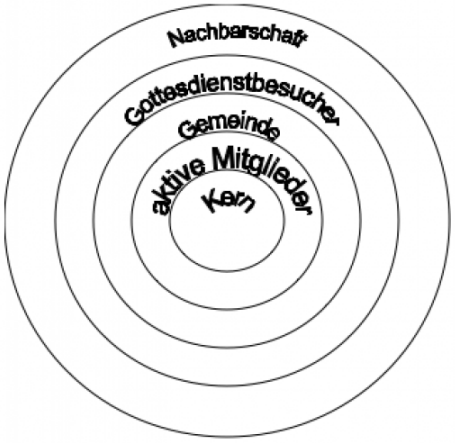
- Ce misiune specifică trebuie să îndeplinească acest program?
- Pe cine dorim să atingem cu acest program?

Există cel puțin cinci tipuri diferite de tineri:

- tânărul necreștin
- tânărul creștin proaspăt convertit
- tânărul care, deși știe multe despre credință, are o atitudine mai degrabă indiferentă față de activitatea noastră
- tânărul care crește în credință
- tânărul care este îndrumător spiritual

Aceste diferite grupuri-țintă există și au nevoi diferite, fie că vrem să recunoaștem acest lucru sau nu. Dacă conștientizăm acest lucru, putem să ne adresăm tinerilor într-un mod mai eficient.

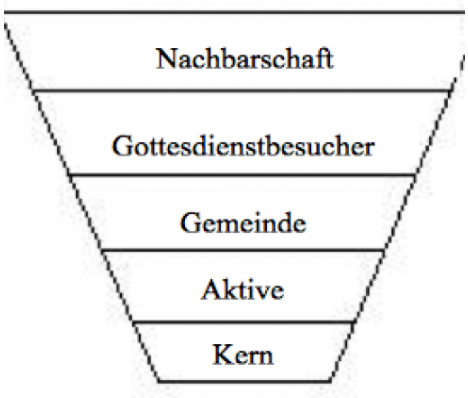
În cadrul Bisericii Saddleback, grupurile-țintă sunt ilustrate printr-un concept format din cinci cercuri concentrice, pe care ei le numesc „cercurile dedicării”:



- **Vecinătate**: Aceștia sunt tinerii care locuiesc în sat sau în cartier și care încă nu-L cunosc pe Isus.
- **Participanți la slujbă**: Acești tineri vin la slujba pentru tineri.
- **Biserica**: Acești tineri vin regulat, s-au decis pentru Isus și fac parte dintr-un grup mic.
- **Membri activi**: Acești tineri iau credința în serios și o trăiesc în mod concret.
- **Nucleul**: Acești tineri transmit credința lor altora și se implică în activitățile pentru tineret.

Aceste cercuri ajută la identificarea grupului țintă și la transmiterea scopului activității cu tinerii, și anume acela de a ajunge la tinerii din societate și de a-i apropia de Dumnezeu. Nu este vorba de a-i evalua și clasifica pe tineri în funcție de apartenența lor, ci de a recunoaște în ce etapă a dezvoltării se află, astfel încât să le putem sprijini creșterea în cel mai bun mod posibil.

După ce ți-ai identificat grupul-țintă potențial, întreabă-te: „Ce interese are grupul respectiv?” Cu cât imaginea pe care o ai despre fiecare grup este mai clară, cu atât îți va fi mai ușor să te adaptezi la acesta.



Deoarece fiecare etapă necesită o dedicare tot mai profundă, vei observa că grupul devine din ce în ce mai mic pe măsură ce gradul de maturitate spirituală crește.

Acesta este un element absolut normal al procesului de maturizare.

Cuvântul-cheie în ceea ce privește grupul țintă potențial este „potențial”. Tinerii pe care îi ai pot fi clasificați în diferite etape de dezvoltare; asta este în regulă. Important este că ai tineri, pentru că astfel ai potențialul de a-i aduce în nucleul grupului. Nu trebuie să începi să dezvolți toate cele cinci grupuri deodată. O activitate de tineret solidă și orientată spre obiective nu se creează de la o zi la alta, ci necesită timp.

Acum, că cunoști cele cinci misiuni și ți-ai identificat grupul țintă potențial, poți întreba: „Ce eveniment îndeplinește cele cinci misiuni și ajunge la grupul nostru țintă potențial?”

Formula care oferă răspunsul este:
Grupul țintă potențial + Obiectiv = Program

Exemplu:
Tinerii din cartier + obiectivul de evanghelizare = programul de Revelion

La paginile 89-90 din carte sunt prezentate și alte exemple.

În plus, trebuie să se țină cont de:

- orientarea bisericii
- timpul disponibil al colaboratorilor
- numărul de voluntari adulți
- resursele disponibile

Elementul 4: Evenimentele
Cum să ajungem la tinerii din cartier (evanghelizare)

Pentru ca un tânăr să ajungă la credință, uneori trebuie să se întâmple destul de multe lucruri. De exemplu, un contact cu un creștin, o invitație la un eveniment comunitar alături de alți creștini, alte contacte cu creștini, un serviciu religios pentru tineri etc.

Nu toată lumea ajunge la credință și nu toată lumea ajunge la credință în același mod. Ca lucrare cu tinerii, scopul nostru este să ajungem la tineri și să-i îndrumăm spre creștere spirituală. Dar acest lucru nu reușește întotdeauna.

Evanghelizarea nu este un program, ci un proces:
Organizațiile de tineret care ajung cu adevărat la tinerii îndepărtați de biserică nu privesc evanghelizarea doar ca pe o idee bună, ci ca pe o componentă esențială a muncii lor. Dacă evanghelizarea trebuie să fie o prioritate, atunci ea nu trebuie redusă doar la un program. Evanghelizarea nu este un program, ci un proces, și anume dezvoltarea unei persoane.

Scopul nostru nu este să inventăm evenimente extraordinare, pentru că nu putem concura cu lumea. Putem însă să transmitem un conținut care schimbă vieți (Cuvântul lui Dumnezeu) și să construim relații solide, de care ne îngrijim. Lumea, cu toată distracția ei, nu poate ține pasul cu asta.

Evanghelizarea în cadrul Bisericii Saddleback cuprinde trei elemente:

- Dezvoltarea unei înțelegeri de bază a evanghelizării
- Provocarea constantă de a evangheliza în mod activ
- Un serviciu religios la care tinerii își aduc cu plăcere prietenii

Munca evanghelistică cu tinerii exprimă o convingere:
În Matei 9:12-13, Isus spune că a venit să cheme pe păcătoși, nu pe cei drepți. Misiunea noastră este să-i invităm pe cei din afară, nu să-i răsfățăm pe cei din interior. Multe lucrări cu tinerii sunt excelente în a-i răsfăța pe „cei din interior” și slabe în a-i ajunge pe cei din afară.

Pentru a îndeplini misiunea de evanghelizare, trebuie să existe o atitudine evanghelistică comună a tuturor celor implicați. Fiecare trebuie să înțeleagă că este responsabilitatea noastră să împărtășim Vestea Bună cu ceilalți, oriunde ne-am duce.

Evanghelizarea este o muncă grea. Oamenii necredincioși sunt critici și nu acceptă metodele și mesajul nostru la fel de ușor ca și credincioșii. Evanghelizarea este dificilă și pentru tineri. Ei se tem de respingere. Evanghelizarea este dificilă și pentru că există un dușman. Satana nu vrea ca oamenii să-L găsească pe Isus și face tot ce poate pentru ca acest lucru să nu se întâmple.

Munca evanghelistică cu tinerii are nevoie de colaboratori care să-i iubească cu adevărat pe tineri și să se bucure să petreacă timp cu ei. Ei trebuie să aibă o inimă pentru tineri. De asemenea, este nevoie de colaboratori care să trăiască un stil de viață evanghelistic. Dacă persoana-cheie dintr-o biserică nu trăiește un stil de viață evanghelistic, atunci nici voluntarii și nici tinerii nu o vor face.

Tinerii nu trebuie să predice în public, ci să trăiască evanghelistic, dezvoltând dorința ca prietenii lor necredincioși să-L găsească pe Dumnezeu, rugându-se pentru ei și invitându-i la evenimente potrivite (evanghelistice).

Evanghelizarea prin prietenie poate arăta astfel, urmând pașii de mai jos:

- Spune-i prietenului tău, cu o ocazie potrivită, că crezi în Dumnezeu
- Invită-ți prietenul la un eveniment potrivit
- Spune-i prietenului tău de ce crezi în Dumnezeu
- Spune-i prietenului tău cum ai devenit creștin
- Întreabă-ți prietenul dacă ar dori să se apropie mai mult de Dumnezeu

Aceste cinci pași pot fi înscrise pe un bilețel pe care tinerii îl pot purta la ei. Pe verso-ul bilețelului pot fi cinci rânduri, pe care să scrie numele a cinci prieteni necredincioși pentru care dorește să se roage.

Ce îi atrage pe tineri la slujbă (închinare)

Ai un serviciu religios sau un alt eveniment la care tinerii tăi își pot aduce prietenii fără probleme? Dacă da, atunci acest serviciu religios va atrage atât creștini, cât și necreștini. Un astfel de serviciu religios nu trebuie să fie jenant.

Slujba nu înseamnă doar a cânta cântece, ci trebuie să fie o expresie a iubirii noastre față de Dumnezeu. Această iubire se exprimă prin rugăciune, cântare, intervenții, mărturii, mulțumiri și ascultarea Cuvântului lui Dumnezeu.

Stilul slujbei pentru tineri ar trebui să elimine prejudecata că biserica este plictisitoare și depășită.

Patru elemente pot ajuta la organizarea unui serviciu religios adaptat nevoilor vizitatorilor:

- O atmosferă plăcută
- Elementul de distracție
- Implicarea tinerilor
- Un mesaj ușor de înțeles

1. O atmosferă plăcută:
Atmosfera din școală sau din cadrul cursurilor de formare profesională este adesea negativă, tensionată și axată pe performanță. Ca contrapondere la aceasta, un serviciu religios ar trebui să creeze o atmosferă clar pozitivă. Atâta timp cât tinerii nu se simt bine în mediul înconjurător, ei nu sunt receptivi la Cuvântul lui Dumnezeu.

O atmosferă plăcută se creează prin:

- muzică actuală
- Adulții și tinerii voluntari îi întâmpină pe cei care intră
- Fotografii care ilustrează scene amuzante din activitatea cu tinerii, agățate pe perete
- Locurile de șezut sunt aranjate astfel încât să pară primitoare

Două reguli generale:

- **Regula celor zece minute**: amenajarea sălii de grup ar trebui să fie finalizată cu cel puțin zece minute înainte de sosirea primilor tineri. Astfel, ai timp să îi întâmpini pe tineri. Tinerii ar trebui să intre într-un spațiu primitor. În fundal poate rula muzică, pe pereți pot fi agățate colaje foto etc. Cei care îi întâmpină ar trebui să fie tineri, nu adulți. Aceștia ar trebui să încerce să inițieze o conversație cu vizitatorii.
- **Fii atent la contactul fizic adecvat**: atingerea poate fi delicată, deoarece nu știi cum va reacționa celălalt. Dar orice fel de atingere adecvată, cum ar fi o strângere de mână, este în regulă. În calitate de lider, poți să te plimbi prin încăpere înainte de slujbă și să încerci să îi saluți personal pe cât mai mulți tineri posibil.

2. Un serviciu religios are nevoie de un element de distracție

Unii tineri consideră că biserica și, prin urmare, și Dumnezeu sunt plictisitori. A te simți bine într-o biserică este, așadar, cea mai bună modalitate de a spulbera această prejudecată. Trebuie să creăm o atmosferă distractivă și plină de bucurie.

3. Un serviciu religios are nevoie de implicarea tinerilor

Tinerii trebuie implicați în slujbă și în întreaga activitate dedicată tinerilor. Când elaborăm un program pentru tineri, ne întrebăm mereu: „Este ceva ce ar putea face tinerii?” De exemplu, o piesă de teatru, un videoclip, un fluturaș, muzică etc.

O modalitate prin care tinerii pot intra în comunitatea noastră este să se alăture uneia dintre numeroasele noastre echipe de voluntari. Încercăm să organizăm aceste echipe astfel încât să faciliteze implicarea lor. Nu folosim un șablon pentru a vedea unde se află din punct de vedere spiritual înainte de a-i permite să participe. Dacă nu este încă creștin, ne încredem în Dumnezeu că îl va descoperi pe măsură ce ajută. Dacă, de exemplu, repetiția formației începe cu o scurtă meditație și o rugăciune, el va afla mai multe despre Dumnezeu decât dacă ar participa pur și simplu la un serviciu religios și apoi s-ar întoarce acasă. Nu este vorba despre tineri perfecți, ci despre faptul că fiecare tânăr are posibilitatea de a se implica, dacă dorește acest lucru.

4. Un serviciu religios are nevoie de un mesaj ușor de înțeles

Deoarece la slujbă participă atât creștini, cât și necreștini, este important să oferim un impuls spiritual care să-i provoace pe amândoi. Cuvântul lui Dumnezeu este adevărat și, prin urmare, este relevant pentru fiecare. Astfel, putem vorbi despre nevoile tinerilor, folosind Biblia ca sursă.

Vizitatorii îl observă și îl evaluează pe predicator tot timpul și se întreabă:

1. Pot să am încredere în tine?
2. Contez pentru tine?
3. Știi despre ce vorbești?

Dă mesajului tău un titlu creativ:

Întrebarea este: „De ce ar trebui să te ascult?” Un titlu creativ poate trezi interesul și îți poate atrage imediat atenția.

Îmi place să folosesc titluri de tipul „Cum să...”, deoarece acestea promit automat că vor fi interesante, sugerând că pot învăța ceva util pentru viață.

Exemple:

1. Cum să fii atractiv fără să arăți bine (Galateni 5 – Rodul Duhului)
2. Cum să găsești iubirea când te simți groaznic
3. Cum să-ți faci singur o operație la inimă (inima împietrită)

Investiți timp pentru a vă concepe titlurile predicilor în mod creativ, interesant și atrăgător.

Eu aleg întotdeauna teme concrete. De exemplu, mă întreb: „Ce spune Biblia despre prietenii?” Fac același lucru cu teme precum ispita, familia, sexul, presiunea grupului, limbajul vulgar și așa mai departe.

Elaborează o introducere care să trezească interesul:
O introducere bună este cel mai important lucru pentru a-i atrage pe tineri încă de la început și a-i câștiga de partea mesajului tău.

O astfel de introducere poate fi o poveste, o experiență personală, un subiect de actualitate din știri sau o glumă.

Simplifică-ți mesajul:
Vorbește într-un limbaj simplu, folosește povești, imagini memorabile și comparații. Nu încerca să-i impresionezi pe tineri cu cunoștințele tale sau să le ții o prelegere. De asemenea, trebuie să ai grijă să nu înghesui prea multe informații într-o singură prezentare. Tinerii vor uita cea mai mare parte din ceea ce le spui. De aceea, ar trebui să-ți simplifici mesajele până la o idee cheie.

Folosește pasaje biblice ușor de înțeles:
Folosește o traducere ușor de înțeles, deoarece, dacă tinerii nu înțeleg limba traducerii, își vor pierde interesul.

Poți proiecta textul biblic sau versetele pe care le folosești pe ecran, astfel încât tinerii să poată citi odată cu tine.

Oferă-le tinerilor un scurt rezumat scris, pentru ca ei să te poată urmări:
Împarte tinerilor o foaie cu cele mai importante idei ale predicii tale și un text cu spații libere de completat, pentru ca ei să se poată identifica cu mesajul. Această foaie o pot lua acasă și vor fi mai înclinați să-și amintească din nou predica.

În carte, la pagina 121, este tipărit un exemplu.

Pune la dispoziție îndrumări practice:
La sfârșitul predicii ar trebui să primească îndrumări practice despre ce trebuie să facă acum și cum pot face acest lucru. Pentru ca predica să poată fi pusă în practică, trebuie să le arăți tinerilor pașii concreți de urmat. Elaborarea acestor pași este, de obicei, cea mai dificilă parte a pregătirii unei predici.

Acordă-ți timp pentru pregătire:
Dacă dorești să pui în practică ideile de mai sus, acordă-ți timp pentru pregătire, deoarece acest lucru

va avea un impact pozitiv. Fără o pregătire bună, îți vor lipsi profunzimea și claritatea.

Un program pentru tinerii care participă la slujbă: modelul Saddleback:

1. **Trupa începe**: Trupa cântă o melodie la început, pentru ca participanții să se poată concentra.
2. **Salutarea cu o introducere amuzantă**: Cel mai bine ar fi ca salutul să fie făcut de un tânăr. Introducerea se poate face și printr-un joc amuzant, la care trebuie să participe toți sau doar câțiva care vin în față.
3. **Introducere**: Dacă se potrivește, prezentăm un scurt fragment dintr-un film sau dintr-o emisiune de televiziune și încercăm să îl integrăm ulterior în tema noastră.
4. **Piesă de teatru**: Trupa de teatru poate prezenta o scenetă care să conducă mai departe către temă. Predicatorul poate face referire la scenetă.
5. **Închinare**: Urmează apoi o secțiune mai lungă de laudă. Cei care nu sunt creștini probabil că nu vor cânta împreună cu ceilalți, dar îi vor observa foarte atent pe ceilalți și vor asculta cuvintele din cântece. În cadrul slujbelor pentru tineri orientate către vizitatori, cântecele ar trebui interpretate de o formație bună, pentru a nu părea penibile. Cântecele de laudă nu sunt o necesitate pentru un serviciu religios care se află încă la început.
6. **Mărturii ale tinerilor**: Aproape de fiecare dată, unul dintre tineri povestește ceva din viața sa, o experiență pe care a trăit-o alături de Dumnezeu. Este încurajator să auzim mereu cum lucrează Dumnezeu în viețile tinerilor.

Îngrijirea tinerilor din biserică (comunitate)

În timp ce slujba are ca scop atragerea și adresarea unui număr mare de tineri, grupurile mici au ca scop promovarea creșterii spirituale a tinerilor din biserică.

Dacă vrem ca lucrarea cu tinerii să crească, trebuie să avem grijă de tinerii din biserică. Aceasta înseamnă, de asemenea, să-i ajutăm să crească în credință. Tinerii cresc prin relația de încredere pe care o au cu unul dintre lucrătorii de tineret.

Comunitatea înseamnă mai mult decât a fi împreună și a discuta. Comunitatea include și împărtășirea (1 Ioan 1:7), Cina Domnului (Faptele Apostolilor 2:42), rugăciunea în comun, învățătura și relațiile profunde cu alți credincioși (Galateni 2:9). Acest lucru este posibil cel mai bine în cadrul unui grup mic, unde se creează un sentiment de apartenență. Într-un grup mare, tinerii se pot ascunde ușor, ceea ce nu este posibil într-un grup mic.

Un lider de tineret nu se poate ocupa de toți tinerii. Însă, atunci când tinerii se află într-un grup mic, liderii de grup se pot ocupa de ei și îi pot însoți. Astfel, tinerii capătă și sentimentul că sunt importanți.

În timp ce în cadrul slujbelor putem împărtăși doar Evanghelia, în grupurile mici putem împărtăși și viața. Împărtășirea vieții este una dintre sarcinile principale ale liderilor de grupuri mici. În cadrul grupului mic, membrii se cunosc între ei, știu care sunt temerile, punctele forte și punctele slabe ale celorlalți. În cadrul grupului mic se creează o atmosferă de încredere, în care tinerii își pot exprima părerea fără să se simtă inhibați.

Grupurile mici fac posibilă aplicarea personală a credinței. Tinerii ascultă, într-adevăr, multe predici, dar adesea nu pot pune în practică mesajul înainte ca acesta să fie aprofundat și discutat în cadrul grupurilor mici. În grupul mic, totul devine personal.

Prin faptul că în grupul mic se dezvăluie și se împărtășesc între ei reușitele, dificultățile și întrebările, fiecare poate să-și asume mai multă responsabilitate pentru propria viață. La următoarea întâlnire din grupul mic se va discuta despre experiențele trăite.

Valori într-un grup mic:
Este important ca liderul grupului mic să fie conștient de valorile care se aplică în grupul său. Astfel, un grup poate crește, iar regulile sunt aceleași pentru toți. Valorile stabilite permit conștientizarea a ceea ce se dorește și a ceea ce nu se dorește într-un grup mic.

Exemple:

1. **Autenticitate**: Toți liderii trebuie să trăiască în mod sincer și vizibil o viață alături de Hristos. Ei trebuie să fie sinceri, astfel încât și participanții să devină sinceri.
2. **Încredere**: În grupurile mici trebuie să existe încredere reciprocă. Ceea ce se împărtășește în cadrul grupului mic trebuie să rămână în cadrul acelui grup.
3. **Încredere în mesaj**: Participanții trebuie să aibă libertatea de a întreba orice îi preocupă. Nicio întrebare nu este prostească sau greșită.
4. **Iubirea față de ceilalți**: aceasta înseamnă să ne acceptăm așa cum suntem, să ne respectăm și să ne lăsăm reciproc să ne exprimăm până la capăt, să nu vorbim negativ despre ceilalți. Nimeni nu trebuie să se simtă exclus sau subestimat.

Facilitează-le sarcina coordonatorilor de grup. Aceștia trebuie să-și poată investi timpul în relații, nu în pregătire. Așadar, trebuie să le pregătești materialul pentru grupurile mici și să le oferi întrebări pe care le pot discuta în grup.

Ar trebui să începi cu întrebări generale, astfel încât grupul să se poată „încălzi”, iar apoi să treci la întrebări mai specifice. La final, accentul trebuie pus întotdeauna pe aplicarea practică. Încearcă să le oferi coordonatorilor de grupuri mici mai multe întrebări decât au nevoie, astfel încât să aibă de unde alege.

Instruiește-i pe liderii grupurilor mici în câteva abilități de bază, dar nu-i copleși cu teorii. Oferă-le câteva idei fundamentale și lasă-i să învețe prin experiența personală.

Le poți oferi, de asemenea, câteva reguli de bază, pe care trebuie să le reamintești în mod constant. La fiecare întâlnire a coordonatorilor, poți aloca cinci minute pentru fiecare regulă.

Exemple:

1. Nu-ți fie teamă de tăcere
2. Arată că opinia fiecăruia este importantă
3. Nu crede că trebuie să ai răspunsul corect la toate întrebările
4. Menține grupul concentrat pe subiect
5. Nu trece prea repede la o nouă întrebare. Întreabă: „Mai vrea cineva să spună ceva despre asta?” Prioritatea este dialogul, nu răspunsul la întrebări
6. Nu încerca să domini conversația
7. Roagă-L pe Dumnezeu să-ți dea ochii și urechile Lui

Dacă ești persoana de contact pentru liderii grupurilor mici, ar trebui să-ți petreci cea mai mare parte a timpului cu ei. Fiecare minut pe care îl investești în lideri se va transforma într-un minut multiplicat petrecut cu tinerii. Pe măsură ce liderii grupurilor mici cresc, îi vor îndruma și mai bine pe tineri.

Formarea tinerilor „activi”

Tinerii învață multe despre Biblie, dogmele creștine și teologie atunci când cresc într-o comunitate bisericească. Dar trebuie să învețe și să-și trăiască cu adevărat credința și să progreseze spiritual. Altfel, informațiile despre credința creștină rămân doar la suprafață. Unii participă la multe evenimente organizate de biserică, dar nu își aprofundează relația cu Isus.

Sarcina de a-i ajuta pe creștini să crească spiritual este una dificilă. Pe lângă diversele metode, trebuie să se țină seama și de modelele unice de creștere ale tinerilor. Tinerii reacționează în moduri foarte diferite la stimulii spirituali, ceea ce face imposibilă elaborarea unui program uniform de ucenicie care să fie la fel de eficient pentru toți.

Regula de bază sau definiția uceniciei este: „A-i ajuta pe tineri să devină din ce în ce mai asemănători cu Isus."

Până când creșterea devine vizibilă, poate dura șase luni pentru unii și șase ani pentru alții. De aceea, abordarea noastră trebuie să fie întotdeauna personală și să includă o relație cu ei.

La Isus observăm următoarele: El și-a instruit ucenicii (învățătură) și a trăit alături de ei (relație). Dar, pe lângă învățătură și relație, El a mai făcut ceva: și-a pregătit sistematic ucenicii pentru absența Sa. Dacă ne bazăm doar pe învățătură și relație, atunci îi educăm pe tineri să fie dependenți, în loc să-i echipăm cu abilitățile necesare pentru independența spirituală și autonomie. Tinerii trebuie să-și formeze obiceiuri spirituale pentru a nu fi dependenți de lider.

Astfel, ucenicia se realizează prin următorul raport:

1/3 învățătură și instruire
1/3 obiceiuri spirituale independente
1/3 relație

Dezvoltarea obiceiurilor spirituale:
Dacă vrem ca tinerii să rămână credincioși toată viața, atunci trebuie să-și dezvolte obiceiuri constante pentru creșterea spirituală. Astfel, obiceiurile spirituale vor menține credința tinerilor chiar și în vremuri grele.

Exersarea obiceiurilor se realizează cel mai bine în grupurile mici, în care tinerii se simt confortabil, iar liderii de grup îi pot încuraja mai bine și le pot oferi resurse pentru dezvoltarea lor.

Acum trebuie să definim și obiceiurile pe care vrem să le practicăm. La Biserica Saddleback au fost definite următoarele șase obiceiuri:

1. Să petreacă în mod regulat timp cu Dumnezeu, rugându-se și citind Biblia
2. Să aibă și să cultive relații responsabile cu alți creștini
3. Să se integreze în „Trupul lui Hristos", adică în biserică, ca întreg
4. Înțelegerea principiilor dăruirii și a zeciuielii
5. Să memoreze pasaje-cheie din Biblie
6. Să citească Biblia din proprie inițiativă

Pentru noi se pune întrebarea: „Ce obiceiuri sunt importante pentru o creștere spirituală pe tot parcursul vieții?". Fiecare program de tineret trebuie să răspundă singur la această întrebare și să-și definească obiceiurile pe care dorește să le transmită în cadrul activității sale.

Acum se pune o altă întrebare: „Ce resurse pot ajuta tinerii mei să-și dezvolte aceste abilități?" Nu ne putem aștepta ca tinerii să citească Biblia dacă nu le arătăm cum să o facă. Resurse precum un plan de citire a Bibliei pot fi cumpărate sau chiar concepute de tineri înșiși. Când le oferi tinerilor ceva creat de tine, ei îl consideră un cadou și observă dragostea care stă în spatele acestuia.

În plus, trebuie să-i încurajăm mereu pe tineri să-și dezvolte obiceiuri bune. Acest lucru se poate face, de exemplu, printr-o scrisoare sau un e-mail lunar.

Înainte de a le oferi tinerilor aceste resurse, trebuie să ținem cont de următoarele:

1. Niciun tânăr nu dorește să primească toate materialele deodată; altfel, se vor simți copleșiți.
2. Crearea și/sau achiziționarea materialelor de sprijin implică costuri financiare.

În carte se oferă un exemplu de punere în practică pentru fiecare dintre cele șase obiceiuri menționate mai sus.

Provocarea tinerilor din grupul de bază (slujire)

Mulți tineri se bucură când li se permite să ajute undeva și să-și descopere astfel talentele. Uneori este mai dificil să convingem conducerea bisericii că adolescenții pot colabora decât să-i motivăm pe adolescenți înșiși.

Tinerii aflați la orice stadiu de dezvoltare spirituală pot îndeplini misiunea slujirii. Așadar, nu este necesar să parcurgă toate etapele până când li se permite să ajute. Este important să-i integrăm pe tineri în viața bisericii și în activitățile acesteia.

Tinerii nu sunt doar viitorul Bisericii, ci ei înșiși reprezintă Biserica prezentă, la fel ca toți ceilalți credincioși. Ar trebui să-i încurajăm pe tineri să se implice astăzi, în loc să așteptăm până când vor deveni adulți. Nicăieri în Biblie nu se menționează o vârstă minimă pentru a se implica în Împărăția lui Dumnezeu.

Trebuie să le explicăm tinerilor că sunt creați pentru a se implica. Există multe pasaje biblice în acest sens (vezi cartea, p. 168). Ei trebuie să audă, de asemenea, că Dumnezeu i-a înzestrat cu multe daruri. Își vor descoperi cel mai probabil darurile atunci când vor începe să experimenteze diverse sarcini.

Se poate oferi, de asemenea, un curs în care tinerii să-și descopere pasiunea, darurile și personalitatea. Acesta poate fi un test de identificare a darurilor sau seminarul D.I.E.N.S.T. de la Willow Creek. Astfel, îi putem ajuta să-și găsească un loc în biserică care să li se potrivească. Trebuie să continuăm să ne îngrijim de tineri și să-i însoțim în slujirea lor. Până când un tânăr găsește un domeniu de activitate potrivit, s-ar putea să fie nevoie de mai multe încercări.

Echipa de conducere:

A face parte din echipa de conducere necesită și mai multă dăruire și seriozitate decât participarea la o slujbă. Nu toată lumea are timp pentru asta sau îndeplinește cerințele necesare. Cine face parte din echipa de conducere trebuie să fie și un model în lucrarea cu tinerii. Dumnezeu are așteptări înalte de la liderii Săi. În Efeseni 4:1, Pavel spune: „Eu, care sunt în închisoare pentru Domnul, vă îndemn să duceți o viață demnă de chemarea pe care ați primit-o.”

Isus le-a dat ucenicilor Săi o imagine a conducerii care ar trebui să fie standardul nostru. În Matei 20:25-28, El spune că cine vrea să fie mare printre noi trebuie să fie slujitor. Un lider este acolo pentru a-i sluji pe ceilalți și nu pentru a-și exercita puterea.

Dacă vrem să acceptăm oameni în echipa de conducere, trebuie să stabilim un standard ridicat, deoarece Dumnezeu Însuși are cerințe înalte (de exemplu, 1 Timotei 3). Conducerea nu este pentru oricine. A fi un lider spiritual are o mare importanță. Prin cerințe înalte se asigură o bază stabilă. Pe o fundație solidă se va dezvolta și o creștere sănătoasă. Cerințele posibile pot fi consultate în carte, la pagina 178.

Se poate întocmi, de asemenea, un contract de colaborare pe care tinerii care doresc să se implice în activitatea cu tinerii sau chiar să facă parte din echipa de conducere trebuie să îl semneze. Un astfel de contract poate fi consultat în carte, la pagina 180.

Cinci caracteristici ale evenimentelor pentru tineri bine organizate

Programele bine organizate

- trebuie să pună relațiile pe primul loc
- au nevoie de idei noi
- au nevoie de tărie, indiferent de personalitate
- au nevoie de un sistem de îndrumare funcțional și
- claritate cu privire la obiectivul lor și la grupul țintă potențial

1. Punerea relațiilor pe primul loc:

Relațiile pozitive sunt cheia creșterii în domeniul activităților pentru tineret. Relațiile sunt cele mai convingătoare. Ele fac posibil ca cineva să vină la un eveniment datorită relației, nu datorită evenimentului în sine.

Munca cu tinerii ar trebui să fie o colaborare cu tinerii, nu un eveniment orientat spre program, destinat tinerilor. Programele sunt importante, dar numai după ce s-au dezvoltat relațiile.

Tinerii au nevoie, de asemenea, de relații cu adulți care să se intereseze de ei. Este nevoie de oameni care să aibă grijă de tineri și să investească timp în ei. Ei vor aprecia acest lucru.

Nu inventa activități doar pentru a-i implica pe tineri în viața ta; mai bine integrează-i în activitățile pe care le desfășori deja.

Adulții trebuie:

1. **Să fie modele**: În timpul petrecut cu tinerii, adulții sunt modele. Tinerii văd și aud ce fac și spun adulții și rețin aceste lucruri. Adulții sunt întotdeauna modele, fie că vor sau nu, fie că sunt bune sau rele.
2. **Să fie autentici**: Una dintre trăsăturile caracteristice ale unor buni lucrători cu tinerii este autenticitatea lor atunci când sunt alături de tineri. Ei nu se feresc să-și arate slăbiciunile și să dezvăluie cum se simt. Astfel, tinerii capătă curajul de a se ridica din nou după o greșeală și de a merge mai departe.
3. **A exprima acceptarea**: Tinerii trebuie iubiți și acceptați. Nu trebuie neapărat să fie acceptat ceea ce face, dar el trebuie acceptat ca persoană.
4. **Ajutarea la reducerea stresului**: Elevii sunt stresați! Presiunea de a performa, perspectivele sumbre privind viitorul, spiritul de competiție, presiunea grupului și stresul din timpul liber sunt factori care generează stres. Tinerii trebuie să poată să se relaxeze. Pentru aceasta este nevoie de comunitate, fără a fi nevoiți să facă ceva anume.
5. **Provocarea spirituală**: Când dezvoltăm relații cu tinerii, dobândim și dreptul de a fi ascultați atunci când vorbim despre lucruri spirituale. Dacă am construit o relație cu un tânăr, putem să-l întrebăm fără rețineri cum arată relația lui cu Dumnezeu.

2. Evenimentele au nevoie de idei noi:
Dacă știm încotro vrem să mergem (îndeplinirea celor cinci misiuni) și pe cine vrem să atingem (grupul țintă), ideile noi ne vor ajuta să concepem programe mai eficiente.

Există multe cărți cu sugestii de idei pe care le putem folosi. Trebuie să privim ideile noi prin prisma celor cinci misiuni.

3. Evenimentele trebuie să fie solide, indiferent de persoanele implicate:
O activitate de tineret de calitate trebuie să aibă putere dincolo de persoana liderului. Când liderul pleacă, activitatea de tineret nu trebuie să se stingă. Activitatea de tineret este la fel de puternică precum echipa.

Pentru a deveni lideri mai buni, trebuie să:

- **Să împărțim responsabilitățile**: a delega nu înseamnă a te descărca de muncă pentru că nu mai ai timp, ci a-i implica pe ceilalți în activitate și a-i încuraja în acest sens.
- **Să planificăm absențele**: atunci când coordonatorul este plecat o perioadă (de exemplu, în vacanță), se vede dacă activitatea cu tinerii poate continua și fără el. Activitatea cu tinerii trebuie

să poată funcționa și fără coordonator.
- **Să asigurăm o nouă generație de lideri**: un lider trebuie să înceapă să atragă și să formeze alți lideri. Numai astfel poate asigura că activitatea cu tinerii va continua și fără el.

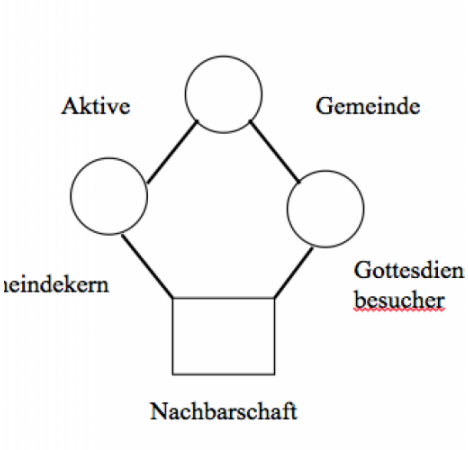
4. Evenimentele necesită un sistem de supraveghere funcțional
Fiecare tânăr ar trebui să fie supravegheat de cineva. Absența sa trebuie remarcată de cineva. În cazul tinerilor și al colaboratorilor care lipsesc o dată nemotivat, coordonatorul trebuie să întrebe ce s-a întâmplat și cum se simt. În cadrul unei activități de tineret de amploare, coordonatorii grupurilor mici trebuie să fie preocupați de cei din grupul lor.

5. Activitățile au nevoie de claritate în ceea ce privește misiunea și grupul țintă:
Într-o activitate de tineret funcțională, nu ar trebui să se pună niciodată întrebarea de ce există această activitate. Atât misiunea, cât și grupul țintă trebuie să fie cunoscute. Colaboratorii sunt sufletul activității de tineret și trebuie să fie informați; astfel, ei vor susține și activitatea de tineret.

Elementul 5: Procesul

Odată ce s-au definit misiunea, grupul țintă și evenimentele, este util să se vizualizeze întregul proces. Acest lucru se poate face, de exemplu, folosind imaginea unui teren de baseball, pe care se aleargă de la o „bază” la alta, până când se ajunge la linia de sosire și se înscrie un punct.

Reprezentarea grafică a meciului de baseball ca proces de dezvoltare este legată de cele cinci cercuri ale devotamentului. Ea ilustrează poziția publicului țintă potențial în evoluția sa spirituală.



La pagina 204 este prezentată o schiță mai detaliată, cu 18 oferte dispuse în jurul câmpului.

Când tinerii își recunosc poziția în cadrul acestui proces, îi putem încuraja să facă următorul pas și să participe la un eveniment adaptat nevoilor lor, pentru a-și favoriza progresul.

În jurul acestui „teren de baseball” pot fi dispuse diferitele evenimente, pentru a ilustra procesul de creștere spirituală. Acest proces trebuie prezentat tinerilor sub forma unei reprezentări vizuale.

La fiecare dintre cele patru „baze” există câte un curs pe care tinerii îl pot urma. Aceste cursuri sunt descrise la paginile 216 și 217 din carte.

La paginile 205-213 sunt descrise 18 evenimente diferite organizate de Biserica Saddleback.

Un proces de dezvoltare nu poate garanta o evoluție conform planului pentru fiecare participant. Simpla participare la evenimente nu înseamnă automat creștere.

Elementul 6: Valorile

Definirea și comunicarea valorilor-cheie

Dacă dorești să construiești o activitate pentru tineret solidă, trebuie să petreci mult timp împreună cu echipa ta de conducere pentru a discuta despre valorile care sunt importante pentru voi. Valorile trebuie planificate strategic și selectate cu atenție, astfel încât să influențeze activitatea pentru tineret.

Valorile comune unesc activitatea cu tinerii; ele arată ce este important în această activitate și ce trebuie pus în practică.

Valorile sunt dezvoltate în comun de către colaboratori, astfel încât să fie susținute de toți.

O idee bună este să inventezi un joc de cuvinte pe baza valorilor, pentru a le putea reține mai ușor.

Exemplul Bisericii Saddleback:

Cuvântul „Relationships” (relații) reprezintă valorile, fiecare literă fiind inițiala unei valori.

Relații relevante
E ncurajare
L râs și sărbătorire
A cceptare
T ransparență
Implicarea intensă a tinerilor
Orientare către exterior
Creștere numerică
Creștere spirituală
Sentimentul **de apartenență**
Intimitate
P rofesionalism
Îndrumare strategică

În carte, valorile sunt explicate pe scurt, una câte una (p. 225-229).

Odată ce valorile au fost selectate și formulate, trebuie să ne asigurăm că acestea devin cunoscute în cadrul activităților cu tinerii, astfel încât să poată fi puse în practică.

Coordonatorul trebuie să le pună în practică și să fie astfel un model de urmat. Fiecare valoare poate fi exemplificată.

Pentru a putea evalua valorile, astfel încât să știm dacă acestea au un efect real, trebuie să ne punem întrebări; de exemplu, prin intermediul unui chestionar de evaluare. Pentru fiecare valoare, se pot formula câteva întrebări. Un exemplu poate fi găsit în carte la p. 236.

Elementul 7: Părinții

Colaborarea cu părinții pentru o activitate cu tinerii orientată spre familie

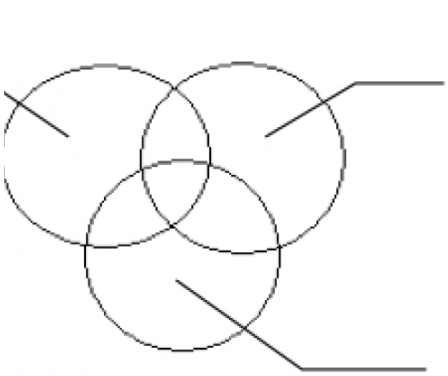
Activitatea cu tinerii este mai eficientă atunci când implică familiile. Familiile au o influență enormă asupra tinerilor. Dacă ne propunem să îi sprijinim pe tineri pe termen lung, trebuie să ne angajăm sincer să sprijinim și familiile acestora. Dezvoltarea unei activități cu tinerii și familiile necesită mult timp.

Cu toate acestea, se întâmplă adesea ca nici tinerii, nici părinții să nu dorească deloc o astfel de activitate integrativă care să îi includă atât pe părinți, cât și pe adolescenți. Mulți tineri cunosc doar o activitate pentru tineret organizată pe categorii de vârstă.

O activitate cu tinerii orientată spre familie se bazează pe mai mulți pași care se completează reciproc și conduc la o concentrare asupra familiei. Acești pași variază de la cei care necesită puțin timp până la cei care necesită mult timp.

1. Crearea unei mentalități de lucru în echipă:
O condiție prealabilă este ca animatorii de tineret să recunoască faptul că părinții nu sunt dușmanii lor.

Trei factori principali acționează împreună pentru a ajuta un adolescent în procesul său de creștere:



Dumnezeu se așteaptă ca părinții să-și asume responsabilitatea principală pentru maturizarea spirituală a copiilor lor. Lucrătorul cu tinerii poate doar să-i ajute în acest sens, dar nu are voie să-și asume responsabilitatea principală. Desigur, responsabilitatea lucrătorului cu tinerii crește atunci când un tânăr provine dintr-o familie îndepărtată de biserică.

Rolul lucrătorului de tineret este, așadar, să îi cunoască pe părinții tinerilor și să mențină legătura cu ei. El trebuie să investească timp în relația cu aceștia. Poate învăța de la ei și îi poate întreba și despre temerile lor. Independența crescândă a copiilor față de părinți îi îngrijorează pe mulți părinți.

Lucrătorul de tineret trebuie să respecte, de asemenea, prioritățile familiei. Părinții decid adesea câte seri pe săptămână pot merge copiii lor la evenimente și la ce oră trebuie să se întoarcă acasă.

Dacă lucrătorul de tineret dorește ca părinții să susțină activitatea de tineret, el trebuie să fie și un susținător al valorilor și regulilor acestora.

2. Menține comunicarea deschisă:
Dacă vrei să atragi părinții în echipa ta, trebuie să comunici. Părinții apreciază să fie informați din timp despre evenimente. Pe lângă programul de evenimente, trimite părinților o scrisoare informativă (lunară, trimestrială sau semestrială), pentru ca aceștia să fie la curent cu ceea ce se întâmplă. Un exemplu de astfel de scrisoare se găsește în carte, la pagina 247.

Ca regulă generală, cu cât părinții află mai devreme data, scopul și costurile unui eveniment, cu atât mai bine.

Profită de fiecare ocazie pentru a le vorbi părinților cu entuziasm despre copiii lor. Spune-le ce apreciezi cel mai mult la copilul lor.

Una dintre modalitățile de a-i menține pe părinți în echipa ta este să te prezinți pe tine și munca ta într-un mod profesional. Astfel, demonstrezi că ești o persoană care știe ce face. Profesionalismul presupune, de asemenea, să te comporți adecvat în prezența părinților.

3. Găsește resurse pentru familii:
O modalitate de a dezvolta o activitate pentru tineret orientată spre familie este punerea la dispoziție a unor resurse precum cărți, reviste și videoclipuri pe teme legate de educație. Implicarea ta demonstrează interesul pe care îl ai față de familie.

Însă, întrucât animatorul de tineret nu se poate baza întotdeauna pe propria experiență în materie de educație, el poate facilita relaționarea dintre părinți, astfel încât aceștia să poată beneficia unii de pe urma celorlalți. Se poate întocmi o listă cu persoanele care au ceva de spus despre fiecare temă. Astfel, cei implicați pot fi îndrumați către părinții care au experiență în domeniul respectiv.

4. Facilitarea învățării pentru familii:
O activitate de tineret orientată spre familie oferă oportunități de formare continuă pentru părinții care au întrebări și doresc să învețe mai multe. Găsește părinți maturi, dispuși să-și împărtășească experiențele cu ceilalți.

În calitate de lucrător de tineret, probabil că știi mai multe despre cultura tinerilor decât majoritatea părinților și îi poți ține la curent cu cele mai noi tendințe.

Întâlnirile cu părinții pot fi utile și pentru ca aceștia să poată discuta despre problemele și întrebările lor legate de educație. Chiar dacă nu ai încă experiență în acest domeniu, poți organiza întâlnirea și modera discuția. Aceste întâlniri le arată părinților că sunt „normali”, deoarece și alți părinți se confruntă cu aceleași probleme.

5. Include părinții în echipa ta:
Includereapărinților în echipa ta de lucrători poate fi unul dintre cele mai înțelepte pași pe care îi poți face în calitate de lucrător de tineret. Acești părinți reprezintă un canal unic de comunicare cu alți părinți, deoarece văd activitatea de tineret dintr-o perspectivă internă. De asemenea, pot servi drept modele pentru tineri.

Elementul 8: Angajații
Găsește angajații pe care tinerii îi merită

Activitatea cu tinerii nu poate funcționa niciodată fără personal adecvat, dar o activitate cu tinerii care dispune de un număr mare de angajați buni va avea întotdeauna potențial.

Trei principii:

1. Poți reuși; doar că nu poți reuși singur
2. Dumnezeu are angajații; tu trebuie doar să-i găsești
3. Tinerii merită colaboratori care să-i slujească, nu simpli adepți care să-i controleze

Este un ciclu continuu de căutare, găsire, formare, dezvoltare și încurajare. Cu cât ai mai mulți colaboratori buni, cu atât mai mulți tineri vor crește spiritual, iar numărul participanților va crește.

Nu poți reuși singur!
Multe activități pentru tineri eșuează deoarece liderii de tineret încearcă să facă totul singuri. Principiul biblic al formării colaboratorilor se găsește în Exodul 18:17-23. Un raport bun elev-profesor este de 5:1. Tinerii fără colaboratori sunt ca oile fără păstor.

Un plan în cinci pași pentru a găsi colaboratori:

1. **Reflectează asupra concepției tale despre conducere**: atitudinea nu trebuie să fie: „Am neapărată nevoie de cineva care să umple acest gol.” Din aceasta nu va rezulta o muncă rodnică. Atitudinea trebuie să fie mai degrabă: „Avem nevoie de colaboratori pentru a prospera.” Este vorba despre a-i încuraja pe tineri și a le descoperi darurile.
2. **Spulberă stereotipurile existente**: Când se pune întrebarea cum ar trebui să fie un colaborator pentru tineret, există o mulțime de calități, dar aproape nimeni nu le îndeplinește pe toate. Două calități sunt cu adevărat de o importanță majoră: dragostea față de Dumnezeu și o inimă pentru tineri. Astfel, cei mai diverși oameni pot colabora, dacă aceste două calități sunt îndeplinite.
3. **Simplifică-ți opțiunile de implicare**: nu orice colaborator poate face totul și nu toată lumea vrea să facă totul. Astfel, activitatea cu tinerii trebuie să se bazeze pe diferite echipe cu sarcini diverse, în cadrul cărora un colaborator își poate alege un domeniu care i se potrivește. De exemplu, se poate înființa o echipă de încurajare, una de materiale sau una de rugăciune, pentru care sunt potriviți mai ales cei mai în vârstă. O echipă de acțiune este formată din oameni care lucrează direct cu tinerii și au grijă de ei. Echipa de acțiune este alcătuită din mai multe echipe. Astfel, sunt necesare echipe care se ocupă de organizarea evenimentului și altele care se ocupă direct de tineri.
4. **Nu înceta niciodată să cauți potențiali colaboratori:** în această căutare, colaboratorii înșiși pot ajuta. Trebuie să fii cu ochii deschiși pentru a descoperi un potențial colaborator. Colaboratori pot deveni adolescenți, tineri adulți și chiar persoane în vârstă. Pentru fiecare există o sarcină potrivită. Tinerii înșiși pot aborda persoanele în vârstă și le pot încuraja să se implice în activitatea cu tinerii. Și părinții pot fi luați în considerare ca colaboratori. O modalitate eficientă de a-i menține pe adolescenți în activitatea cu tinerii este aceea de a le încredința responsabilități în cadrul acesteia.
5. **Invită oamenii în echipele tale**: atunci când inviți oameni să se alăture echipelor tale, explică-le cât mai precis și într-un mod captivant obiectivele și visurile tale. Colaboratorii nu trebuie pur și simplu recrutați sau atrași, ci invitați. Acest lucru presupune și inițierea lor în activitate și oferirea tuturor resurselor necesare pentru a-și îndeplini slujirea. Ca semn de mulțumire, se poate organiza o dată pe an o petrecere pentru colaboratori. Scopul acesteia este de a le mulțumi colaboratorilor pentru sprijinul acordat și de a le oferi tuturor ocazia de a se întâlni și de a lega noi relații.

Cum să-i ajuți pe potențialii colaboratori să devină lideri

- Ar trebui să-i privim pe toți membrii comunității ca pe niște lideri potențiali, dar totuși să avem criterii clare pe baza cărora să selectăm cu adevărat un lider. Este esențial pe cine alegem ca lider și pe cine nu. Dacă numim lideri pe oamenii nepotriviți, acest lucru poate deveni problematic.

La Biserica Saddleback există un proces în zece pași pe care toți potențialii colaboratori trebuie să-l parcurgă înainte de a se putea alătura oficial echipei. Astfel pot fi identificate punctele forte, punctele slabe, motivațiile și atitudinea persoanei respective. De asemenea, acest proces ajută la formarea unor colaboratori devotați și la asigurarea continuității în activitate.

Trebuie remarcat aici că Biserica Saddleback are o dimensiune atât de mare încât majoritatea membrilor comunității nu se cunosc între ei. În plus, aici sunt luați în considerare nu doar tinerii, ci și persoanele în vârstă.

Procesul în zece pași:

1. **Interes**: Potențialul colaborator trebuie să manifeste interes pentru activitatea cu tinerii.
2. **Primele contacte**: Când oamenii ne abordează sau noi îi abordăm, le explicăm obiectivele și dorințele noastre, precum și pașii necesari pentru a deveni un colaborator în lucrarea cu tinerii.
3. **Pachetul de activități pentru tineret**: Acesta este prezentat în anexa F a cărții. Conține o scrisoare de bun venit, cerințe, o definiție a misiunii și valorile activităților pentru tineret, o descriere a postului, procedura de admitere și un formular de înscriere.
4. **Participarea la un eveniment**: Persoana respectivă trebuie să-și facă o idee despre viitoarea activitate.
5. **Cererea**: Dacă persoana este interesată, aceasta trebuie să completeze o cerere pentru a obține mai multe informații despre ea. În cazul în care, din anumite motive, persoana nu este eligibilă, trebuie să i se comunice acest lucru. Deși nu este ușor să îi spui unei persoane că nu este potrivită, este mai bine decât să o accepți și să ai apoi o problemă în cadrul activității cu tinerii. La pagina 284 se menționează, de asemenea, câteva „semnale de alarmă” la care trebuie să fii atent.
6. **Discuție cu pastorul de tineret**: Acum, pastorul de tineret are deja o impresie bună despre această persoană și se poate organiza o discuție în cadrul căreia să se pună întrebările rămase deschise. În cadrul acesteia se discută și formularul de angajament (a se vedea Anexa G din carte).
7. **Timp de rugăciune**: Acum, ambele părți ar trebui să aibă din nou timp să se roage în legătură cu acest lucru.
8. **Formularul de angajament**: Formularul de angajament este unul dintre cele mai bune instrumente pe care Doug Fields le folosește în lucrarea sa cu tinerii. Acesta îi dă liderului permisiunea de a-l confrunta pe colaborator dacă acesta nu își respectă angajamentele.
9. **Începe activitatea**: Acum, colaboratorul trebuie să înceapă activitatea care probabil i se potrivește cel mai bine.
10. **Evaluarea la 30 de zile și/sau întâlnirea de evaluare**: După câteva săptămâni, are loc o nouă discuție pentru a aborda eventualele dificultăți. Noii colaboratori au nevoie de o îndrumare intensă. Ei trebuie să audă că fac o treabă bună și s-ar putea să aibă nevoie de câteva sfaturi. Chiar și după această perioadă inițială, coordonatorul poate constata că persoana respectivă nu este potrivită pentru activitatea cu tinerii sau că desfășoară o activitate nepotrivită; în acest caz, el trebuie să ia măsuri.

Când vin oameni noi în echipă, aceștia trebuie să continue să se dezvolte. Liderul are sarcina de a-i îndruma și de a-i motiva.

Câteva sfaturi:
- Creează domenii de responsabilitate semnificative: coordonatorul trebuie să știe unde poate repartiza noii colaboratori și care sunt domeniile de activitate din cadrul muncii sale cu tinerii. Colaboratorii doresc o sarcină semnificativă și un obiectiv. La paginile 288-289 se găsesc, de asemenea, câteva sfaturi pentru colaboratorii adulți, despre cum se pot implica în activitatea cu tinerii.

- Comunică-ți așteptările:colaboratorii tăi nu pot citi gândurile. Dacă ești coordonatorul responsabil al activităților pentru tineret, trebuie să îi informezi cu privire la așteptările tale și să le comunici dacă se schimbă ceva. Colaboratorii nu vor să fie trași la răspundere pentru ceva despre care nu știau.

Așteptările trebuie comunicate în mod constant și trebuie să fie consemnate în scris.

- Fii generos cu laudele:orice colaborator va aprecia laudele, iar acestea îl vor motiva în continuare. Recunoașterea nu trebuie să fie rezervată doar realizărilor spectaculoase. A lăuda oamenii pentru faptele lor obișnuite și banale are un mare beneficiu. Fii specific în laudele tale. Laudele nu trebuie să vină doar din partea pastorului de tineret, ci și din exterior, de exemplu din partea conducerii bisericii sau a membrilor comunității.

-Motivează colaboratorii cu vechime: nereferim**aici**la persoanele care lucrează deja de doi ani în lucrarea cu tinerii. Întrebarea este: „Cum îl putem păstra pentru încă doi ani?" Există următoarele posibilități:

a) Încredințează-le mai multe responsabilități: el a acumulat deja multă experiență și poate prelua mai multe responsabilități. Poate că a sosit momentul unei noi provocări, astfel încât să preia o altă activitate.

b) Implică-iîn deciziile importante: experiența lor trebuie valorificată. Poate că urmează o decizie importantă la care pot fi implicați astfel de colaboratori.

c) Lasă-l să conducă o echipă: cine lucrează deja de doi ani într-un anumit domeniu poate prelua chiar el conducerea acelui domeniu. În loc ca liderul de tineret să fie responsabil pentru tot, el poate delega conducerea unor domenii individuale unor angajați cu experiență.

d) Ia-i cu tine: angajații cu experiență pot fi invitați la un curs de perfecționare, pentru ca ei înșiși să beneficieze de acesta.

e) Ia-ți rămas bun de la ei cu laude și recunoștință: Dacă un colaborator își încetează activitatea deoarece se produce o schimbare în viața sa, arată-i că îl apreciezi și că îi ești recunoscător. Aprecierea trebuie exprimată și în mod public.

- Întâlniri relaxate cu colaboratorii: Se poate organiza o întâlnire lunară cu colaboratorii, în cadrul căreia aceștia să fie motivați și să se reunească într-o atmosferă relaxată. Trebuie avut în vedere următoarele:

a) Menține ordinea de zi pozitivă: nu le oferi angajaților prea multe ocazii de a-și exprima nemulțumirile în cadrul acestei întâlniri, deoarece acest lucru îi afectează negativ și pe ceilalți. Mai degrabă, întreabă-i ce a făcut Dumnezeu în domeniul lor de activitate. Acest lucru îi va orienta într-o direcție pozitivă. Redu la minimum discuțiile legate de muncă și luarea deciziilor. Întâlnirea cu angajații este mai degrabă un serviciu de închinare decât o ședință de lucru. Un posibil program se găsește la pagina 297 din carte.

b) Lasă-i să ia inițiativa: lasă echipele să lucreze la proiecte și evenimente și încredințează-le responsabilități.

c) Subliniază prioritatea încurajării spirituale față de formarea profesională: este mai important să-i încurajezi spiritual pe angajați decât să-i formezi profesional. Deși formarea profesională este importantă, este esențial ca ei să poată face schimb de experiență și să primească încurajare spirituală. Angajații motivați sunt mentori, formatori și modele mai bune.

Elementul 9: Perseverența

Cum să gestionezi proiectele urgente și lipsa de timp

Munca unui animator de tineret nu se termină niciodată! Întotdeauna mai este un tânăr de îndrumat, încă un eveniment de planificat, încă o rugăciune de pregătit etc. Pentru a putea „supraviețui” în această situație, ai nevoie de o strategie. Unii animatori de tineret pornesc la drum cu o hotărâre de fier, dar se epuizează prea repede. Tinerii au nevoie de animatori stabili și echilibrați, care să le fie alături pe termen lung.

Este regretabil, dar mulți oameni consideră „supraîncărcarea” ca pe un fel de virtute. Orice lucrător în domeniul tineretului poate fi ocupat, dar doar foarte puțini reușesc să găsească un echilibru sănătos între cerințele muncii cu tinerii, nevoile personale și timpul dedicat familiei. Doar o viață echilibrată este o viață intactă.

Trebuie să învățăm să alergăm într-un ritm pe care îl putem gestiona. Adesea, este vorba mai mult de energie emoțională decât de energie fizică. Când ești obosit emoțional, devii obosit și fizic, și spiritual.

Cum te poți proteja împotriva epuizării

1. **Acționează în funcție de vârsta ta**: în funcție de vârsta pe care o ai, gândești altfel, te comporți altfel, ai mai multă sau mai puțină energie etc. Ține cont atât de vârsta ta, cât și de vârsta tinerilor cu care lucrezi. Nu aplica standardele tale de adult unui adolescent de 14 ani. Nu aștepta de la un adolescent aceeași maturitate spirituală pe care o ai tu. Adolescenții se comportă conform vârstei lor și nu conform a ceea ce tu speri și aștepți.
2. **Nu poți mulțumi pe toată lumea**: este greu să fii un bun lider și să fii plăcut de toți. Ca lider, uneori trebuie să iei decizii nepopulare. Liderii trebuie să învețe să accepte această realitate, altfel se vor epuiza emoțional.
3. **Exersează-te să spui „nu**”: Învață să te simți bine chiar și atunci când trebuie să refuzi ocazii minunate. Pur și simplu nu poți face totul. Pentru a te proteja de epuizare, trebuie să-ți stabilești limite.
   Un sfat pentru liderii de tineret care sunt căsătoriți și au copii: de fiecare dată când spui „da” orelor suplimentare, spui în același timp „nu” familiei tale. Deși, în mod ciudat, este mai ușor să-ți dezamăgești familia, nu este mai înțelept.
4. **Trebuie să faci față conflictelor**: conflictele ne pot afecta foarte mult din punct de vedere emoțional și trebuie să învățăm să le gestionăm. Ele fac parte din rolul de lider și din munca cu oamenii.
5. **Discută cu alți animatori de tineret**: este important să vorbești cu cineva despre dificultățile tale, pentru a nu te simți singur și a nu crede că ești singurul animator de tineret de pe planetă care se confruntă cu dificultăți precum pauzele neproductive, părinții necooperanți sau lipsa competențelor.
6. **Prietenii de încredere în afara activității cu tinerii**: Majoritatea contactelor sociale ale unui lider de tineret provin adesea din rândul colegilor de muncă. Totuși, este revigorant să ai prietenii cu oameni care te plac, dar care nu au nicio idee despre munca ta.
7. **Găsește-ți un mentor**: În calitate de angajat, dai mereu din tine. Acest lucru este epuizant și trebuie compensat. Un mentor poate face depuneri valoroase în „contul tău emoțional”. Un mentor este cineva care te ia în serios, te înțelege, te ascultă și îți poate oferi sfaturi bune.
8. **Rezervă-ți o zi liberă**: dacă nu ai o zi pe săptămână în care să nu lucrezi, atunci ești un candidat perfect pentru un burnout. Am descoperit că renunțarea la ziua liberă este una dintre principalele cauze pentru care liderii de tineret renunță. Nu-ți programa nicio întâlnire scurtă, nu promite nimănui că vei ține o rugăciune sau vei purta o discuție. Spune „nu”. Oprește-ți telefonul. Dacă ești căsătorit, această zi este extrem de importantă pentru familia ta. Folosește-o pentru odihnă personală, fizică, familială și spirituală.
9. **Rezervă-ți concediu**: marchează-ți în calendar o perioadă pentru a călători și păstrează-ți timp liber cu câteva luni înainte.
10. **Lasă-ți familia să-și spună părerea**: dacă ești căsătorit, este înțelept să-ți lași partenerul să-și spună părerea atunci când îți planifici programul. De exemplu, nu vreau să planific un eveniment într-o zi în care unul dintre copiii mei are un spectacol important sau un meci.

11. **Fișa postului și ședința de lucru**: Dacă nu ai o fișă a postului, redactează-ți una și roagă-ți superiorul să o confirme sau, dacă este cazul, să o modifice. Dacă ai deja o fișă a postului, solicită o ședință de lucru. Trebuie să știi ce se așteaptă de la tine și cum ești evaluat. Toată lumea are puncte slabe. Dacă cineva ți le semnalează, aceasta este o oportunitate de dezvoltare.
12. **Controlează-ți timpul – altfel o vor face alții**: Prea mulți animatori de tineret permit altora să le controleze timpul. Dacă le dai oamenilor ocazia să-ți exploateze timpul, o vor face. Trebuie să dispui de timpul tău și să-l folosești în mod eficient. Animatorii trebuie să decidă ce este important.
13. **Ține evidența timpului tău**: un lider de tineret nu lucrează în programul obișnuit de birou și nici nu lucrează întotdeauna la birou; are nevoie de un program de lucru flexibil. Adesea, ceilalți nici nu observă tot ce face. Ar trebui să-și noteze cu exactitate orele lucrate, pentru cazul în care apar întrebări. Informează-ți superiorul cu privire la programul tău, astfel încât să nu fii nevoit să te justifici în permanență.

Stabilește-ți rolurile:

Primul pas pentru a-ți gestiona timpul mai eficient este să-ți identifici diferitele roluri. Eu am șase roluri principale: copil al lui Dumnezeu, soț, tată, prieten și rudă, proprietar și angajat. Rolul meu de angajat îl împart în alte cinci subroluri: profesor, pastor, administrator, dezvoltator, conducător.

Care sunt subrolurile tale? Odată ce ți-ai stabilit rolurile, îți poți organiza timpul în funcție de ele. Notează-ți sarcinile într-un program, astfel încât să vezi cât timp îți mai rămâne. Stabilește pentru fiecare punct enumerat un interval de timp realist pentru îndeplinirea acestuia. La paginile 388-390, el oferă un exemplu.

Astăzi aloc pentru fiecare sarcină puțin mai mult timp decât cred că voi avea nevoie, pentru a avea o mică pauză între ele.

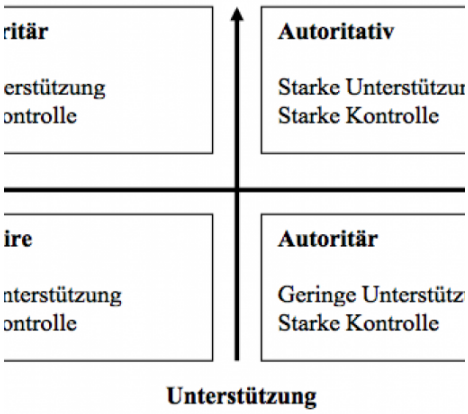
Am nevoie de o oră pentru a-mi planifica săptămâna, dar astfel economisesc mult timp.

Disciplina pozitivă

Unii adulți au dificultăți nu doar cu comportamentul necorespunzător al tinerilor, ci cu comportamentul lor în general. Există tineri care se comportă într-adevăr necorespunzător. Nu trebuie să încetăm să ne așteptăm la un comportament adecvat din partea tinerilor, altfel totul este deja pierdut. Ca lucrător cu tinerii, te confrunți cu probleme de disciplină.

Cuvântul „disciplină” are o conotație negativă. Totuși, acest cuvânt este înrudit cu cuvântul „ucenic”. Astfel, disciplina și statutul de ucenic sunt strâns legate. Este vorba despre învățarea regulilor și a limitelor necesare pentru a avea succes în viață. Disciplina are două aspecte, care pot fi denumite în moduri diferite: iubire și limite; har și adevăr; afirmare și îmbunătățire; sprijin și consecințe.

Un model pornește de la patru stiluri de educație, care rezultă din cele două aspecte: control și sprijin:



Conform unui studiu, tinerii cei mai de succes și mai echilibrați au fost cei crescuți de părinți autoritari. Acești părinți nu s-au abătut de la regulile stabilite, ci le-au aplicat cu dragoste și înțelegere, dar cu consecvență. Tinerii care au crescut sub un control excesiv sau cu prea mult sprijin au avut cele mai multe probleme.

Noi formăm ucenici prin iubire și disciplină, sprijin și control. Privirea disciplinei dintr-o perspectivă pozitivă ne poate oferi motivația necesară pentru a o folosi în mod pozitiv. Unii lucrători cu tinerii eșuează în a-i forma pozitiv pe tineri, deoarece ei înșiși doresc să fie plăcuți. Ar putea avea o influență pozitivă mult mai puternică dacă s-ar întâlni între patru ochi cu tinerii indisciplinați și ar discuta cu ei despre viața lor. Nu este o sarcină ușoară, dar suntem chemați să-L urmăm pe Isus și să fim lideri spirituali.

Nu există creștere fără disciplină și nici o muncă cu tinerii orientată spre un scop fără pilonii harului și adevărului.

Cum îți echilibrezi limitele:

Unde îți stabilești limitele, gardul tău? Dacă gardul se află la o milă distanță de casă sau dacă un tânăr trebuie mai întâi să omoare pe cineva înainte ca noi să ne dăm seama, limitele noastre sunt inutile. Dacă, însă, la fiecare doi metri se află un paznic înarmat și o listă de reguli, atunci limitele noastre sunt sufocante.

Câteva principii care pot ajuta:

1. **Comportament adecvat**: Trebuie să ne așteptăm ca tinerii să se comporte cu respect față de ei înșiși și față de personal.
2. **Reguli simple**: alege cu grijă câteva reguli clare, bazate pe valorile tale, și folosește-le pentru a forma un comportament adecvat, care să le fie de folos tinerilor și în viața de mai târziu.
3. **Prezintă regulile într-un mod pozitiv și explică-le sensul**: puține lucruri sunt mai iritante decât regulile fără sens.
4. **Explică consecințele adecvate**: este nedrept să-i disciplinezi pe tineri prin măsuri despre care nu știau înainte. Explică-le regulile în avans și spune-le care sunt consecințele nerespectării acestora.
   La paginile 329-330 este prezentat un contract cu reguli de comportament pentru o excursie.
5. **Diferența dintre enervant și inadecvat**: Adolescenții ne enervează uneori, asta face parte din procesul lor de maturizare. Nu orice comportament care ne deranjează necesită neapărat măsuri disciplinare, ci adesea mai multă înțelegere.
6. **Minimizează avertismentele**: reduce la minimum numărul de avertismente. Avertismentele repetate, care țipă după autoritate, arată doar că nu o ai. Avertizează-i pe cei în cauză de două

ori și apoi aplică excluderea. Nu permite ca comportamentul deranjant al unui adolescent să le strice celorlalți întreaga întâlnire.
7. **Nu le dați adolescenților porecle negative**: Cu toții cunoaștem puterea profetică a cuvintelor. Ele creează, în sensul cel mai literal, realitatea pe care o descriu. Adolescenții au tendința de a se comporta conform poreclelor pe care le dăm.
8. **Aplică regulile cu consecvență, dar fără furie**: aplicarea regulilor fără furie implică, de fapt, două principii: în primul rând, aplică regulile. Ele sunt inutile dacă nu sunt respectate. În al doilea rând, fără furie. Majoritatea oamenilor încep să disciplineze pentru că sunt furioși. În schimb, ar trebui să intervenim înainte de a ne enerva. Oprește problema înainte ca aceasta să te scoată din sărite.
9. **Nu umili pe nimeni în public**: vrem ca tinerii să renunțe la comportamentul lor greșit, nu să-și piardă prestigiul. O excludere nu-i va îndepărta pe tineri de activitățile pentru tineret, dar o umilire o va face.
10. **Discuții între patru ochi**: a rămâne în contact cu tinerii care creează probleme aduce un plus de echilibru în aplicarea regulilor. Fii consecvent când disciplinezi un tânăr și arată-i dragostea și iertarea ta într-o discuție ulterioară. Discută situația și explică de ce ai acționat astfel. Spune-i tânărului că îl apreciezi și că, din punctul tău de vedere, problema este acum încheiată. Folosește discuțiile și ca măsură preventivă.
11. **Nu ezita să apelezi la părinți**: deși suntem și persoane de încredere, există lucruri pe care și părinții trebuie să le afle, deoarece, în ultimă instanță, ei poartă responsabilitatea pentru copiii lor. Acest lucru se poate întâmpla, de exemplu, în cazul consumului de droguri sau al folosirii violenței.

Inițierea schimbărilor

Deoarece noi, oamenii, suntem creaturi ale obișnuinței, schimbarea ne pare obositoare și anevoioasă. Integrarea unor idei noi în munca ta va genera cu siguranță o serie de incertitudini și întrebări. Iată câțiva pași care te pot ajuta pe calea schimbării:

Primii pași către schimbare:

1. **Evaluează-ți motivele pentru o schimbare**: înainte de a te angaja în acest proces, ar trebui să-ți clarifici motivele. Dacă motivele tale sunt egoiste, atunci sunt greșite. În lucrarea cu tinerii nu trebuie să fie vorba de glorie sau de satisfacerea ego-ului tău. Motivația ta principală ar trebui să fie ascultarea față de Hristos și dragostea ta pentru tineri.
2. **Roagă-te!**: Petrece mult timp cu Dumnezeu încă de la început și întreabă-L care este voia Lui. Cere-I înțelegere și înțelepciune pentru a ști cum să procedezi.
3. **Fă o listă cu argumente pro și contra**: întocmește o listă cu argumente pro și contra pentru a evalua în mod sincer schimbările pe care le ai în plan.
4. **Cere părerea superiorului tău**: discută lista ta cu cineva din conducerea bisericii. Anticipează întrebările și pregătește răspunsuri pertinente. Această discuție poate fi o bună ocazie de a cere sprijin.
5. **Implică colaboratori, părinți și tineri cu atitudine pozitivă**: explică-le planul tău și răspunde-le la întrebări. Ei vor fi primii care te vor susține.
6. **Implică și colaboratorii, părinții și tinerii cu atitudine negativă**: persoanele cu o atitudine negativă nu sunt, de obicei, chiar atât de încăpățânate dacă le vorbești între patru ochi, în loc să le abordezi într-un grup. Adesea, aceste persoane doresc doar să fie ascultate; adesea sunt pur și simplu nesigure și au nevoie de mai mult timp și dragoste decât alții.
7. **Vorbește despre „experimente”:** acest lucru face ca schimbarea să pară mai puțin „riscantă” – la urma urmei, este doar o încercare, în cazul în care nu ar funcționa.
8. **Oamenii se vor simți jigniți**: majoritatea oamenilor nu agreează schimbarea și spun: „Așa am făcut întotdeauna.” Adesea, nu schimbările în sine sunt dificile, ci motivarea celor implicați. Schimbarea le cere oamenilor să iasă din zona lor de confort și să dezvolte noi comportamente.

9. **Alege momentul potrivit**: alegerea momentului potrivit face ca schimbările tale să pară mai strategice. Trei momente bune pentru schimbări radicale sunt în ianuarie, după vacanța de Crăciun, în iunie/iulie, la începutul vacanței mari, și în august, la începutul noului an școlar.
10. **Se vor obișnui**: Oamenii se obișnuiesc cu schimbările în timp.
11. **Mulțumește-le celor care te ajută să faci schimbările**: Apreciază-ți în mod constant angajații pentru munca pe care o depun. Acest lucru îi motivează să continue.

„Conturile de economii" ale schimbării:

Contul de planificare:
Pe măsură ce activitatea ta cu tinerii se extinde, trebuie să crească și disponibilitatea ta de a te organiza. Cu cât evenimentele sunt planificate, spațiile rezervate, bugetele stabilite și taberele rezervate cu mai mult timp în avans, cu atât mai mult timp vei avea la dispoziție pentru evenimentele destinate tinerilor. Pentru planificare, poți folosi metoda E.A.H. (= Prima Ajutor General):

a) Rezultat: Imaginează-ți mai întâi rezultatul dorit al evenimentului tău.

b) Plan de acțiune: Ce trebuie să faci pentru a ajunge la rezultatul dorit? Fă o listă cu toate sarcinile necesare care trebuie îndeplinite.

c) Resurse: De ce resurse ai nevoie pentru a-ți atinge obiectivul?

Contul politic:
Dacă acest punct te surprinde, înseamnă că ești nou în domeniul muncii cu tinerii. Temeri și frustrările legate de politica bisericii sunt nesfârșite. Mulți lucrători tineri capabili, cu cele mai bune intenții, au eșuat din cauza unei politici comunitare inadecvate. Politica ta este capacitatea de a obține sprijin pentru lucrarea pe care Dumnezeu ți-a încredințat-o.

Șase sugestii care consolidează influența muncii cu tinerii în cadrul bisericii tale:

a) Cunoaște sistemul: fiecare biserică are propria sa structură de conducere organizată. Fie că este legat de tradiții, regulamente sau personalități – acest sistem este harta către luarea deciziilor.

b) Descoperă ce este important: este esențial să înțelegi valorile bisericii tale și să le susții cu seriozitate.

c) Fii un jucător de echipă: colaborarea ta cu alți lucrători și grupuri din cadrul bisericii va promova dezvoltarea întregii biserici și, prin urmare, și pe a ta.

d) Sprijină conducerea bisericii, în special pe pastor: dacă vrei sprijin din partea altora, trebuie să oferi și tu sprijin. De exemplu, respectă-le programul, invită-i la evenimentele tale, urmează îndrumările lor, susține-i public, slujește-i.

e) Măsoară și comunică succesul: Este important să-ți poți evalua succesul și să-l poți comunica comunității tale. Un rol semnificativ al liderilor de tineret este acela de a prezenta roadele muncii lor (cifre, gradul de implicare, maturitatea spirituală etc.).

f) Alege cu înțelepciune câmpurile de luptă: În lucrarea ta vor apărea inevitabil conflicte. Încearcă să le rezolvi cât mai amiabil posibil și fără izbucniri inutile. Încearcă să-l asculți pe celălalt și să-l înțelegi. Ține cont de faptul că adevărata luptă este împotriva diavolului, nu împotriva oamenilor.

Contul rugăciunii:
Dacă puterea lui Dumnezeu este o sursă de energie indispensabilă pentru construirea unei lucrări cu

tinerii orientate spre un scop, atunci este logic să vrem să ne conectăm la această sursă și să ne lăsăm alimentați de ea pe tot parcursul vieții. Cu siguranță, rugăciunea este importantă pentru tine, dar ești și convins că este absolut esențială pentru viață? Te rogi regulat pentru activitatea ta cu tinerii?

a) Rolul rugăciunii: Sensul rugăciunii este acela de a ne menține dependenți de și în relație cu Cel care dă viață. În rugăciune, îi mulțumim lui Dumnezeu pentru ceea ce face și îi putem adresa cererile, speranțele și dorințele noastre.

b) Esența rugăciunii: Rugăciunea este coloana vertebrală a unui creștin. Munca cu tinerii are nevoie de colaboratori reînnoiți de Dumnezeu, iar prin rugăciune devenim mai asemănători cu El.

c) Prioritatea rugăciunii: Dacă, asemenea lui Isus, punem rugăciunea pe primul loc, atunci vom începe și vom încheia totul (fiecare zi, fiecare întâlnire etc.) în dialog cu Tatăl, pentru a afla voia Lui și a primi binecuvântarea Lui.

d) Puterea potențială a rugăciunii: Dacă credem în adevărul Cuvântului lui Dumnezeu, atunci trebuie să credem și că:

- cu Isus totul este posibil
- Dumnezeu se va îngriji de treburile noastre, dacă Îi cerem acest lucru
- Cel care este în noi este mai mare decât cel care este în lume
- putem face lucruri și mai mari

Activități pentru tineret cu Vision_YW

Bibliografie

Conținut: Rezumat al cărții „Jugendarbeit mit Vision” („Munca cu tinerii cu viziune”) de Doug Fields, publicată de editura Projektion J. ISBN: 3-89490-318-X, de Philipp Kurth

Imagine: Clipart, cu amabilul acord al editurii buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart -www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Categorii
Conducere și pedagogie

Etichete
Rezumatul cărții
Activități pentru tineret
Viziune
Echipa de conducere
Grupul de tineret

Vârsta
13–16 ani
începând cu vârsta de 16 ani

Număr de participanți
Nu sunt disponibile date.

Biblia
Această informație lipsește.

Durată
Nu sunt disponibile date.

Teren / împrejurimi
Oraș
Pădure
Pajiște

Material
Multă muncă

Descărcare fișier
Fișier disponibil pentru descărcare

KI Generierter Inhalt
Conținut
Categorii
Etichete
Vârsta
Număr de participanți
Biblia
Durată
Teren / împrejurimi
Material

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/ro/wiki/art/activitati-pentru-tineret-cu-viziune