YoungstarsWiki.org

SUBMITTED BY
Irmgard

ON
06.06.2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Работа с младежи с визия



Това е резюме на книгата:

„Работа с младежи с визия“

от Дъг Фийлдс, издателство „Projektion J“.

ISBN: 3-89490-318-X

Работа с младежи с визия

Съдържание

Елемент 1: Силата на Бога

- Здравословната работа с младежи се нуждае от духовно здрави сътрудници

Елемент 2: Посланието

- Петте мисии за твоята работа с младежи
- Защо ясното формулиране на мисията е толкова важно и как да го изготвиш
- Как да предадеш своята мисия и да даваш добър пример

Елемент 3: Целевата група

- Как да разпознаеш нивото на духовно развитие на младежите

Елемент 4: Събитията

- Как да достигнете до младежите от квартала (евангелизация)
- Какво задържа младежите, които посещават богослуженията (поклонение)
- Грижа за младежите от църквата (общност)
- Обучението на „активните“ младежи
- Предизвикателството, свързано с основните младежи (служение)
- Пет характеристики на успешните младежки събития

Елемент 5: Процесът

- Използвай ясен процес, за да споделиш плана си

Елемент 6: Ценностите

- Определяне и споделяне на ключовите ценности

Елемент 7: Родителите

- Сътрудничество с родителите за работа с младежи, ориентирана към семейството

Елемент 8: Сътрудниците

- Намери служителите, които младежите ти заслужават
- Как да помогнеш на потенциалните служители да станат ръководители

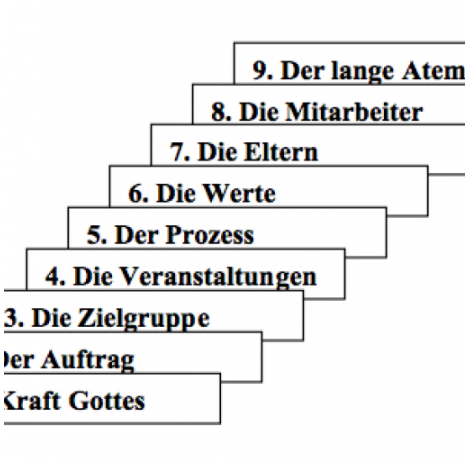
Елемент 9: Постоянството

- Как да се справяме с неотложни проекти и липса на време
- Положителна дисциплина
- Въвеждане на промени

В книгата се дават отговори на въпросите, започващи с „Защо“:

- **Задачите** разкриват **защо** съществува твоята работа
- Целевата **група** определя **кого** искате да достигнете
- **Събитията** определят **как** искаш да постигнеш целта си и да изпълниш задачата
- **Процесът** изяснява **накъде** искаш да водиш младежите в тяхното духовно израстване
- **Ценностите** посочват **какво** е важно в работата ти
- **Божията сила** определя **кога** ще настъпи растеж

Книгата се основава на 9 елемента, които трябва да намерят приложение в работата с младежи:



Елемент 1: Силата на Бога

Здравословната работа с младежи се нуждае от духовно здрави сътрудници

Здравословната работа с младежи започва, когато вземем на сериозно всемогъщата сила на Бога в нашия живот. Днешното обучение за работа с младежи често поставя прекалено силен акцент върху това как да вършим Божието дело и пренебрегва това как да бъдем Божии хора.

Здравословната работа с младежи не започва с великолепни идеи, а със солидна основа от духовни сътрудници. Това означава, че е необходимо да имаме сътрудници и ръководители, които с цялото си сърце се уповават на Божията сила.

Нашата цел не трябва да бъде да угаждаме на хората, а да изпълняваме Божията воля. Трябва отново да се съсредоточим върху Него и да търсим Неговата воля. Когато се доверяваме на Бога, Той ни дава силата да вършим Неговото дело.

Три стъпки, за да станеш младежки сътрудник, който се доверява на Бога:

- **Осъзнай Божията сила чрез лично смирение**: Бог не се нуждае от програма, за да действа, Той дори не се нуждае от мен. Бог е Този, Който предизвиква промяната. Когато се случват добри неща, трябва да осъзнаем, че те се случват чрез Божията сила, а не чрез нашите постижения.
  Когато търсим аплодисменти за работата си, лесно се случва да изгубим от поглед Божията сила. Трябва да отдадем славата на Бога за Неговото дело. Може би можем да организираме чудесна програма и да съпътстваме младежите по пътя им, но Бог е Този, Който действа.

- **Подчини способностите си на Бога и му позволи да действа чрез теб**: във всичко, което правим и имаме, трябва да се подчиняваме на Бога. Може би понякога достигаме определени граници на силите или знанията си. Но е утешително да знаем, че отговорността за Божието дело е и на Бог. Ето защо Той ни дава и необходимата сила, за да вършим Неговото дело. Трябва да Му позволим да действа чрез нас.

- **Концентрирай се върху това да бъдеш дете на Бога, преди да вършиш Божието дело:** вместо да се опитваме да угаждаме на всички, трябва да научим, че животът ни трябва преди всичко да угажда на Бога. Да вършим Божието дело не е толкова важно, колкото да бъдем Божии ученици. Бог се грижи повече за самите нас и за нашето духовно здраве, отколкото за успехите на нашата младежка работа.
  Следното изречение е изключително важно за нашия живот: „Никога не можеш да направиш достатъчно.“ Извършването на Божието дело никога не трябва да става по-важно от това да бъдеш Божие дете. Божията сила в живота на сътрудниците е крайъгълният камък за една добре функционираща младежка работа.

Младежката работа е трудна! Тя е пълна с изпитания и проблеми, а Божията сила е всичко, с което разполагаме, за да се борим с тези проблеми. Когато разчитаме на Неговата сила, даваме Му пространство да действа. Нашите плодове растат само когато останем при „лозата“.

Елемент 2: Заданието

Петте задачи за твоята работа с младежи

Най-важният въпрос в работата с младежи е: „Защо съществува твоята работа с младежи?“ Този въпрос трябва да бъде изяснен на първо място, за да можем да правим нещата както трябва. Всяка църква се ръководи от определено убеждение, независимо дали съзнателно или не.

Една пълноценна младежка работа трябва да се основава на петте първохристиянски задачи. Тези пет задачи могат да бъдат изведени от пасажа за най-важната заповед (Мат. 22:37-40) и от мисионерската заповед (Мат. 28:19-20).

Петте задачи са:
Поклонение:
„Да възлюбиш Господа, твоя Бог, с цялото си сърце.“
Служение:
„Обичай ближния си като себе си.“
Евангелизация:

„Идете при всички народи и направете всички хора Мои ученици.“
Общност:
„Кръщавайте ги.“
Ученичество:
„И ги учете да спазват всичко, което съм ви заповядал.“
Ако тези пет заповеди станат основа за това, което правиш, тогава работата ти ще даде плод.

Можем да имаме различни мнения за това как да изпълним тези пет заповеди, но винаги трябва да сме наясно за какво ни е призовал Бог.

Един поглед към петте заповеди в работата с младежта

- **Евангелизация**:
  Трябва да споделяме Благата вест за Исус с хора, които нямат лична връзка с Него. Трудно е да се изпълни тази задача на ниво програма. Евангелизацията трябва да бъде лична и да се превърне в начин на живот. Затова е много важно ръководителят да дава пример. Растежът не трябва да зависи преди всичко от мисионерски програми, а по-скоро от мисионерски младежи.
- **Поклонение**:
  Църквата съществува, за да почита Бога. Поклонението включва не само възхваляване на Бога с песни, но и други елементи като молитва, проповед, дарение, кръщение, мълчание и причастие.
- **Общност**:
  Когато човек влезе в лична връзка с Исус, той бива приет в общността на вярващите.
- **Ученичество**:
  Това е процесът, в хода на който хората все повече се приближават към Бога в мислите, чувствата и действията си; това е процес, продължаващ цял живот. Здравословен духовен растеж може да възникне само под ръководството на много отдадени духовни водачи. Трябва постоянно да се сее и полива вярата.
- **Служение**:
  Да служиш означава да показваш Божията любов към другите хора, като отговаряме на техните нужди и ги подкрепяме в живота им в името на Исус. Бог е дарил на всеки вярващ специални дарби за това служение и важното е да открием и използваме тези дарби.

В крайна сметка става въпрос за създаване на балансирано съотношение между тези пет задачи, така че никоя от тях да не бъде прекалено подчертавана за сметка на другите или изобщо да не бъде вземана под внимание.

За да обобщим петте задачи на църквата, в „Сейдлбек“ използваме пет ключови понятия: мисия, членство, зрелост, сътрудничество и поклонение. За работата с младежите сме избрали други понятия: достигане, свързване, растеж, откриване и почитане.

Защо ясното формулиране на мисията е толкова важно и как да го изготвиш

Ако служителите не знаят защо изобщо се занимават с работа с младежи, бързо губят мотивацията си. Петте задачи трябва постоянно да се припомнят чрез ясна и разбираема дефиниция. По този начин работата с младежи придобива смисъл и ясна посока. Тогава хората знаят защо трябва да се ангажират.

С петте задачи се отговаря на въпроса „Защо?“ и на преден план излиза въпросът „Как?“. „Как?“ може да се променя, защото трябва да се адаптира към ситуацията, докато „Защо?“

остава непроменено.

Когато сътрудниците разберат целта и я одобрят, у тях също може да възникне истински ентусиазъм. Ще имаш по-голям успех, ако обясниш на хората своето намерение и заедно с тях откриеш и формулираш петте задачи за църквата. Накарай екипа си да прочете тази книга, за да може вашата обща визия да доведе до резултат.

Заедно като екип можете да изработите определението на мисията. Въпреки че петте мисии идват от Бога и са неизменни, езикът, на който са изразени, може да варира.

На стр. 59–60 и 71–72 са дадени примери за това как би могло да звучи изявлението. Важно е обаче да формулирате собственото си изявление.

Как се дава определение?

- Определението трябва да е просто: то трябва да се изрази в едно изречение, за да се запомни лесно.
- Дефиницията трябва да бъде изразителна.
- Дефиницията трябва да е ориентирана към действие: използвайте думи, които изразяват движение (глаголи).
- Дефиницията трябва да бъде убедителна: тя трябва да предизвика промяна.

След като екипът ти представи няколко чернови, ще трябва да ги прегледаш и да ги обобщиш в едно-единствено изречение. Когато формулираш посланието, е важно да го покажеш на другите и да потърсиш тяхното мнение.

Най-добрият момент да публикувате вашето послание е, когато обкръжението ви само по себе си е в настроение за промяна: през януари, когато започва новата година и всеки очаква промяна, или след летните ваканции.

Служителите трябва да подкрепят мисията на сто процента или да променят ориентацията си.

За да се приложи дефиницията и да се изгради целенасочена работа с младежта, е необходим наистина добър ръководител, който притежава много всеотдайност, издръжливост и лидерски качества. Ръководителите трябва да вземат трудни решения и да намерят смелостта да правят това, което е правилно. Ето защо не всички ги харесват.

Как да предадеш своята мисия и да дадеш добър пример

В много отношения прилагането на съдържанието на тази книга зависи от твоята роля като ръководител. Изискванията към един ръководител са високи, за да се изгради целенасочена работа с младежта.

Трябва постоянно да комуникираш своята визия и мисията си. Хората трябва да разберат петте задачи и да застанат зад теб, за да може младежката работа да набере сила. Непрекъснатото обясняване ще помогне на твоите сътрудници да видят целта и да я държат пред очите си. Разумно е поне веднъж месечно да напомняш на хората си за Божиите задачи за младежката работа, за да не ги изгубят от поглед.

На стр. 67–68 в книгата има няколко примера за това как можеш да предадеш мисията.

Най-добре е да започнеш да запомняш петте ключови думи. Провери определенията на изразите и ако е необходимо, промени думите. Може би дори ще трябва да промениш малко формулировката, за да стане по-ясна.

Помисли колко време отделяш за всяка от петте задачи – през седмицата, през месеца. Направи петте задачи приоритети в живота си и помисли за какво използваш времето си.

Ако като лидер живееш според своите задачи, ще привличаш хората към себе си, а няма да се налага да ги тласкаш. Те трябва и ще следват твоя пример. Лидерите са образци за важни ценности и дават жив пример за същността на своите задачи.

Организирай събитието въз основа на петте задачи, за да постигнеш целта си. Всяка програма трябва да съответства на поне една задача и да е насочена към конкретна целева аудитория.

Елемент 3: Целевата група

Разпознаване на нивото на духовно развитие на младежите

Освен задачата е важно също така да се осъзнае целевата група, в която се цели изпълнението на петте задачи. При целевите групи трябва да се обърне внимание на разликите в духовното развитие. Едни все още се нуждаят от основни познания, а други трябва да започнат да изживяват своята укрепена вяра.

Трябва да се внимава да не се прави опит да се обхванат и петте задачи с една-единствена програма.

Следователно има два въпроса, които трябва да си зададем, преди да планираме дадено събитие:

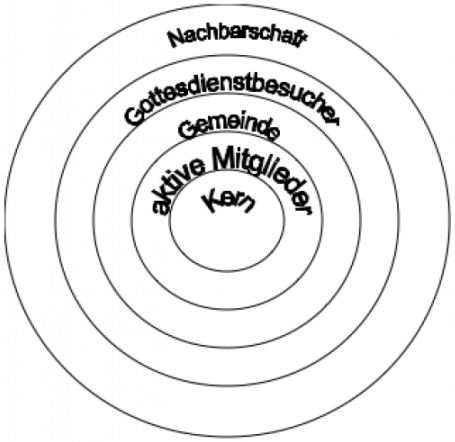
- Коя конкретна задача трябва да изпълни тази програма?
- Кого искаме да достигнем с тази програма?

Има поне пет различни типа младежи:

- нехристиянският младеж
- новоповярвалият християнин
- младежът, който макар и да знае много за вярата, е по-скоро безразличен към нашата работа
- младежът, който расте във вярата
- духовният наставник

Тези различни целеви групи съществуват и имат различни нужди, независимо дали искаме да го признаем или не. Когато осъзнаем това, можем да откликнем по-ефективно на нуждите на младежите.

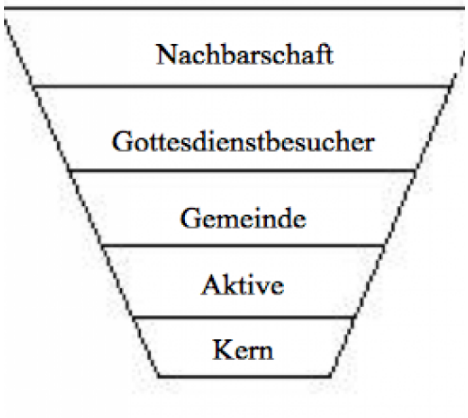
В църквата „Сейдлбек“ целевите групи се илюстрират с концепция от пет концентрични кръга, които те наричат „кръгове на посвещение“:



- **Съседи**: Това са младежите, които живеят в селото или в района и все още не познават Исус.
- **Посетители на богослужението**: Тези младежи идват на младежкото богослужение.
- **Църковна общност**: Тези младежи идват редовно, са избрали Исус и участват в малка група.
- **Активни членове**: Тези младежи приемат вярата си сериозно и я изживяват на практика.
- **Ядро**: Тези младежи предават вярата си на другите и участват в младежката работа.

Тези кръгове помагат да се идентифицира целевата група и да се предаде целта на работата с младежта, а именно да се достигнат младежите в обществото и да се приближат към Бога. Не става въпрос да оценяваме и категоризираме младежите според принадлежността им, а да разберем на какъв етап от развитието си се намират, за да можем да подкрепим растежа им по най-добрия възможен начин.

След като си идентифицирал потенциалната си целева група, запитай се: „Какви интереси има съответната група?“ Колкото по-ясна е представата ти за всяка група, толкова по-лесно ще ти бъде да се приспособиш към нея.



Тъй като всяко ниво изисква по-голяма всеотдайност, ще забележиш, че групата става все по-малка, колкото по-висока е степента на духовна зрелост.

Това е съвсем нормален елемент от процеса на узряване.

Ключовата дума при потенциалната целева група е „потенциална“. Младежите, с които работиш, може би могат да бъдат класифицирани в различни етапи на развитие; това е напълно нормално. Важното е, че имаш младежи, защото с това разполагаш с потенциала да ги доведеш до сърцевината. Не е нужно да започваш да развиваш и петте групи наведнъж. Една цялостна, целенасочена работа с младежи не се създава от днес за утре, а изисква време.

Сега, когато вече познаваш петте задачи и си идентифицирал потенциалната си целева група, можеш да си зададеш въпроса: „Кое събитие отговаря на петте задачи и достига до нашата потенциална целева група?“

Формулата, която дава отговор на този въпрос, е:
Потенциална целева група + задача = програма

Пример:
Младежи от квартала + задача за евангелизация = програма за Нова година

На стр. 89–90 в книгата са посочени още примери.

Освен това трябва да се има предвид:

- насочеността на църквата
- наличното време на сътрудниците
- броя на възрастните помощници
- наличните средства

Елемент 4: Събитията
Как да достигнем младежите от квартала (евангелизация)

За да повярва един младеж, понякога трябва да се случат доста неща. Например контакт с християнин, покана за събитие с други християни, по-нататъшни контакти с християни, младежка служба и т.н.

Не всеки приема вярата и не всеки я приема по един и същ начин. Като младежка организация нашата цел е да достигнем до младежите и да ги водим към духовно израстване. Но това не винаги се получава.

Евангелизацията не е програма, а процес:
Младежките организации, които наистина достигат до младежи, отдалечени от църквата, разглеждат евангелизацията не само като добра идея, но и като съществена част от своята работа. Ако евангелизацията трябва да бъде приоритет, тогава тя не бива да се свежда само до една програма. Евангелизацията не е програма, а процес, а именно развитието на личността.

Нашата цел не е да измисляме необикновени събития, защото не можем да се състезаваме със света. Можем обаче да предадем съдържание, което променя живота (Божието слово), и да изградим трайни взаимоотношения, за които се грижим. С това светът с цялото си забавление не може да се съревновава.

Евангелизацията в църквата „Сейдлбек“ включва три елемента:

- Развитието на основно разбиране за евангелизацията
- Постоянното предизвикателство да евангелизираме активно
- Богослужение, на което младежите с удоволствие водят своите приятели

Евангелизационната работа с младежи изразява едно убеждение:
В Матей 9:12-13 Исус казва, че е дошъл да призове грешниците, а не праведните. Нашата задача е да каним онези, които са отвън, а не да глезим онези, които са отвътре. Много младежки организации са страхотни в това да глезят своите „вътрешни хора“, но са ужасни в това да достигнат до онези, които са отвън.

За да изпълним мисионерската задача, трябва да има обща евангелизационна нагласа у всички участници. Всеки трябва да е разбрал, че нашата отговорност е да споделяме Благата вест с другите, където и да отидем.

Евангелизацията е трудна работа. Невярващите хора са критични и не приемат нашите методи и посланието ни толкова лесно, колкото вярващите. Евангелизацията е трудна и за младежите. Те се страхуват от отхвърляне. Евангелизацията е трудна и защото има враг. Сатана не иска хората да намерят Исус и прави всичко възможно, за да попречи това да се случи.

Евангелизационната работа с младежи се нуждае от сътрудници, които наистина обичат младежите и с удоволствие прекарват време с тях. Те трябва да имат сърце за младежите. Необходими са също сътрудници, които да дават пример с евангелизационен начин на живот. Ако ключовата фигура в една църква не дава пример с евангелизационен начин на живот, тогава нито доброволците, нито младежите ще го правят.

Младежите не трябва да проповядват публично, а да живеят евангелизаторски, като развиват желание невярващите им приятели да намерят Бога, да се молят за тях и да ги канят на подходящи събития (с евангелизаторска насоченост).

Евангелизацията чрез приятелство може да изглежда по следния начин:

- При подходящ повод сподели на приятеля си, че вярваш в Бога
- Покани приятеля си на подходящо събитие
- Кажи на приятеля си защо вярваш в Бога

- Разкажи на приятеля си как си станал християнин
- Попитай приятеля си дали би искал да се приближи към Бога

Тези пет стъпки могат да бъдат предоставени на младежите на картичка, която да носят със себе си. На гърба на картичката може да има пет реда, в които той да напише имената на пет невярващи приятели, за които иска да се моли.

Какво привлича младежите към богослуженията (поклонение)

Имате ли богослужение или друго събитие, на което вашите младежи могат безпроблемно да доведат своите приятели? Ако да, тогава това богослужение ще привлече както християни, така и нехристияни. Такова богослужение не трябва да бъде неудобно.

Богослужението не е само пеене на песни, а трябва да бъде израз на нашата любов към Бога. Тази любов се изразява чрез молитва, пеене, проповеди, свидетелства, благодарност и слушане на Божието слово.

Стилът на младежкото богослужение трябва да премахне предразсъдъка, че църквата е скучна и не е в крак с времето.

Четири елемента могат да помогнат за организирането на богослужение, съобразено с нуждите на посетителите:

- Приятна атмосфера
- Елементът на забавлението
- Участието на младежите
- Ясно послание

1. Приятна атмосфера:
Настроението в училище или в професионалното обучение често е негативно, напрегнато и белязано от стремеж към постижения. Богослужението трябва да създава ясно положителна атмосфера като противовес на това. Докато младежите не се чувстват добре в своята среда, те не са отворени към Божието слово.

Приятната атмосфера се постига чрез:

- Съвременна музика
- Възрастни и младежки сътрудници, които посрещат пристигащите
- На стената са окачени снимки, показващи забавни сцени от младежката дейност
- Местата за сядане са подредени така, че да изглеждат приветливи

Две общовалидни правила:

- **Правилото за десетте минути**: Подготовката на стаята за групата трябва да приключи поне десет минути преди пристигането на първите младежи. Така ще имате време да ги посрещнете. Тийнейджърите трябва да влязат в приветливо помещение. На заден план може да звучи музика, по стените могат да висят фотоколажи и т.н. Тези, които посрещат, трябва да са тийнейджъри, а не възрастни. Те трябва да се опитат да започнат разговор с посетителите.
- **Обръщай внимание на подходящия физически контакт**: докосването може да бъде деликатен въпрос, тъй като никога не се знае как ще реагира другият. Но всеки вид подходящ физически контакт, като например ръкуване, е приемлив. Като ръководител можеш да обиколиш помещението преди богослужението и да се опиташ да поздравиш лично колкото се може повече младежи.

2. Богослужението се нуждае от елемент на забавление

Някои младежи смятат, че църквата, а с нея и Бог, са скучни. Затова да прекараш чудесно време в църквата е най-добрият начин да разбиеш това предубеждение. Трябва да създадем атмосфера, която е забавна и носи радост.

3. Богослужението се нуждае от участието на младежите

Тийнейджърите трябва да бъдат включени в богослужението и в цялата младежка дейност. Когато изготвяме програма за тийнейджъри, винаги си задаваме въпроса: „Това нещо ли е, което тийнейджърите биха могли да направят?“ Например театрално представление, видео, флаер, музика и т.н.

Един от начините младежите да се включат в нашата общност е да се присъединят към някой от многобройните ни екипи от сътрудници. Опитваме се да организираме тези екипи така, че да улеснят началото на сътрудничеството. Не използваме шаблон, за да преценим на какво духовно ниво се намира той, преди да му позволим да се включи. Ако все още не е християнин, разчитаме на Бог да го открие, докато той помага. Ако например репетицията на групата започне с кратко поклонение и молитва, той ще научи повече за Бога, отколкото ако просто посети богослужение и след това си тръгне за вкъщи. Не става въпрос за „съвършени“ младежи, а за това всеки младеж да има възможността да се включи, ако желае.

4. Богослужението се нуждае от разбираемо послание

Тъй като богослужението се посещава както от християни, така и от нехристияни, е важно да се даде духовен импулс, който да предизвика и едните, и другите. Божието Слово е истина и затова е актуално за всеки. Така можем да говорим за нуждите на младежите, като използваме Библията като източник.

Посетителите наблюдават и оценяват проповедника през цялото време и си задават въпроса:

1. Мога ли да ти се доверя?
2. Имам ли значение за теб?
3. Знаеш ли за какво говориш?

Дайте на посланието си творческо заглавие:

Въпросът е: „Защо да те слушам?“ Креативното заглавие може да събуди интерес и да ти спечели незабавно внимание.

Обичам да използвам заглавия от типа „Как да...“, защото те автоматично обещават да бъдат интересни – те подсказват, че мога да науча нещо полезно за живота.

Примери:

1. Как да си привлекателен, без да изглеждаш добре (Гал. 5 – Плодът на Духа)
2. Как да намериш любовта, когато се чувстваш отвратително
3. Как да си направиш сърдечна операция (твърдосърдечие)

Отделете време, за да направите заглавията на проповедите си креативни, интересни и привлекателни.

Аз винаги избирам конкретни теми. Например, питам се: „Какво казва Библията за приятелствата?“ Правя същото и с теми като изкушението, семейството, секса, натиска от групата, грубите изрази и т.н.

Измисли увод, който да събуди интерес:
Добрият увод е най-важното нещо, за да привлечеш младежите още в самото начало и да ги

спечелиш за посланието си.

Такъв увод може да бъде история, преживяно събитие, актуална новина или виц.

Опрости посланието си:
Говори на прост език, използвай истории, запомнящи се образи и сравнения. Не се опитвай да впечатлиш младежите с познанията си или да им изнесеш лекция. Трябва също да внимаваш да не натъпчеш прекалено много информация в едно изказване. Повечето от това, което казваш, младежите ще забравят. Затова трябва да опростиш посланията си до едно ключово изречение.

Използвай разбираеми библейски пасажи:
Използвай разбираем превод, защото ако младежите не разбират езика на превода, те губят интерес.

Можеш да прожектираш библейския текст или стиховете, които използваш, на екрана, за да могат младежите да четат заедно с теб.

Дайте на младежите кратко писмено резюме, за да могат да ви следват:
Раздайте на младежите листче с най-важните тези от проповедта ви и текст с празнини, който трябва да попълнят, за да се впишат в посланието. Те могат да вземат това листче и у дома и така по-вероятно ще си спомнят проповедта отново.

В книгата на стр. 121 е отпечатан пример.

Предоставете практическа помощ:
В края на проповедта трябва**да се дадат**практически насоки за това какво трябва да се направи сега и как може да се направи. За да може проповедта да бъде приложена на практика, трябва да се покажат на младежите конкретни стъпки за действие. Изготвянето на тези стъпки обикновено е най-трудната част при съставянето на проповед.

Отдели време за подготовка:
Ако искаш да приложиш горепосочените идеи, отдели време за подготовка, защото това ще се отрази положително. Без добра подготовка ще ти липсват дълбочина и яснота.

Програма за младежи, посещаващи богослуженията: Моделът „Сейдлбек“:

1. **Бандата започва**: Бандата свири песен в началото, за да може всеки да се събере духом.
2. **Приветствие със забавен увод**: Най-добре е приветствието да бъде изнесено от тийнейджър. Уводът може да се направи и със забавна игра, в която всички трябва да участват или само някои да излязат отпред.
3. **Въведение**: Ако е подходящо, показваме кратък откъс от филм или телевизионно предаване и се опитваме по-късно да го включим в темата ни.
4. **Театрална пиеса**: Театралната група може да представи сценка, която да въведе темата. Проповедникът може да се позове на сценката.
5. **Поклонение**: След това следва по-дълга част с хвалебни песни. Нехристияните вероятно няма да пеят заедно с останалите, но ще наблюдават останалите много внимателно и ще слушат думите в песните. При младежките богослужения, ориентирани към посетителите, песните трябва да се изпълняват от добър музикален състав, за да не изглеждат неудобно. Песните за поклонение не са задължителни за богослужение, което все още е в начален етап.
6. **Свидетелства на младежи**: Почти всеки път някой от младежите разказва нещо от живота си, което е преживял с Бога. Окуражаващо е да чуваме отново и отново как Бог действа в живота на младежите.

Грижа за младежите от църквата (общност)

Докато богослужението има за цел да привлече и да се обърне към голям брой младежи, малките групи имат за цел да насърчават духовното израстване на младежите от църквата.

Ако искаме младежката работа да се развива, трябва да се грижим за младежите от църквата. Това означава също да им помагаме да растат във вярата си. Младежите растат, като изграждат доверителна връзка с някой от младежките служители.

Общността е нещо повече от просто да сме заедно и да си говорим. Общността включва също споделяне (1 Йоан 1:7), причастие (Деяния 2:42), съвместна молитва, учение и дълбоки взаимоотношения с други вярващи (Галатяни 2:9). Това се постига най-добре в малки групи, където се създава чувство за принадлежност. В голяма група младежите могат лесно да се скрият, но в малка група това не е възможно.

Един младежки ръководител не може да се грижи за всички младежи. Когато обаче младежите са в малки групи, ръководителите на малките групи могат да се грижат за тях и да ги съпътстват. По този начин младежите получават и усещането, че са важни.

Докато по време на богослуженията можем само да споделяме Евангелието, в малките групи можем да споделяме и живота си. Споделянето на живота е една от основните задачи на ръководителите на малките групи. В малката група хората се познават, знаят за страховете, силните страни и слабостите на другите. В малката група се създава доверителна атмосфера, в която младежите могат да изказват мнението си и да не се чувстват сковани.

Малките групи правят възможно личното прилагане на вярата. Младежите слушат много проповеди, но често не могат да приложат посланието, преди то да бъде задълбочено разгледано и обсъдено в малките групи. В малката група нещата стават лични.

Като се отварят един към друг в малката група и споделят успехи, трудности и въпроси, всеки може да поеме повече отговорност за живота си. На следващата среща в малката група се обменят преживяванията, които всеки е имал.

Ценности в малка група:
Важно е ръководителят на**малката група**да е наясно с ценностите, които важат в неговата група. Така групата може да се развива, а правилата са еднакви за всички. Определените ценности позволяват да се осъзнае какво се иска и какво не се иска в малката група.

Примери:

1. **Искреност**: Всички ръководители трябва искрено и видимо да живеят живот с Христос. Те трябва да бъдат честни, за да станат честни и участниците.
2. **Доверие**: В малките групи трябва да може да се разчита един на друг. Това, което се споделя в малката група, трябва да остане в тази група.
3. **Доверие в посланието**: Участниците трябва да имат правото да задават всички въпроси, които ги занимават. Няма глупави или погрешни въпроси.
4. **Любов към другите**: Това означава да се приемаме такива, каквито сме, да се уважаваме и да си даваме възможност да изкажем мнението си докрай, както и да не говорим негативно за другите. Никой не трябва да се чувства изключен или подценяван.

Улесни задачата на ръководителите на групите. Те трябва да могат да инвестират времето си в изграждането на взаимоотношения, а не в подготовката. Затова трябва да подготвиш за тях материала за малките групи и да им дадеш въпроси, които да обсъдят в групата.

Трябва да се започне с общи въпроси, за да може групата да се „разгрее“, а след това да се премине към по-конкретни въпроси. В края винаги трябва да се обърне внимание на практическото приложение. Опитай се да дадеш на ръководителите на малките групи повече въпроси, отколкото им трябват, за да имат избор.

Обучавай ръководителите на малки групи в някои основни умения, но не ги претоварвай с теории. Дай им няколко основни идеи и ги остави да се учат чрез личен опит.

Можеш също да им дадеш няколко основни правила, които трябва да им напомняш постоянно. Можеш да отделиш по пет минути за всяко правило на всяка среща на ръководителите.

Примери:

1. Не се страхувайте от тишината
2. Покажете, че мнението на всеки един е важно
3. Не мисли, че трябва да имаш правилния отговор за всичко
4. Дръж групата фокусирана върху темата
5. Не преминавай прекалено бързо към нов въпрос. Попитай: „Има ли още някой, който иска да каже нещо по темата?“ Приоритетът е диалогът, а не отговарянето на въпросите
6. Не се опитвай да доминираш разговора
7. Помоли Бог да ти даде Неговите очи и уши

Ако си контактното лице за ръководителите на малките групи, тогава трябва да прекарваш по-голямата част от времето си с тях. Всяка минута, която инвестираш в ръководителите, се превръща в многократно повече време с младежите. Когато ръководителите на малките групи растат духовно, те ще се грижат още по-добре за младежите си.

Възпитанието на „активните“ младежи

Когато младежите растат в църковна общност, те научават много за Библията, християнските догми и теологията. Но те трябва също така да се научат да живеят истински според вярата си и да напредват духовно. В противен случай информацията за християнската вяра остава само на повърхността. Някои от тях посещават много църковни събития, но не задълбочават връзката си с Исус.

Задачата да се помогне на християните да израснат духовно е трудна. Освен разнообразните методи, трябва да се вземат предвид и уникалните модели на израстване на младежите. Младежите реагират по съвсем различен начин на духовния принос, поради което не може да се изработи единна програма за ученичество, която да се приема еднакво от всички.

Основното правило или определение за ученичеството гласи: „Да помогнем на младежите да стават все по-подобни на Исус.“

Докато растежът стане видим, при едни това може да отнеме шест месеца, а при други – шест години. Ето защо подходът ни трябва винаги да бъде личен и да включва връзка с тях.

При Исус виждаме следното: Той обучаваше учениците Си (учение) и живееше с тях (връзка). Но освен учението и връзката, Той правеше и нещо друго – систематично подготвяше учениците Си за Своето отсъствие. Ако разчитаме само на учението и връзката, тогава възпитаваме младежите в зависимост, вместо да ги въоръжим с необходимите умения за духовна независимост и самостоятелност. Младежите трябва да усвоят духовни навици, за да не бъдат зависими от водача.

Така ученичеството се осъществява чрез следното съотношение:

1/3 учение и обучение
1/3 независими духовни навици
1/3 взаимоотношения

Развиване на духовни навици:
Ако искаме младежите да останат верни на вярата през целия си живот, те трябва да развият устойчиви навици за духовен растеж. По този начин духовните навици ще поддържат вярата на младежите дори и в трудни времена.

Упражняването на навиците се осъществява най-добре в малки групи, в които младежите се чувстват комфортно, а ръководителите на групите могат по-добре да ги насърчават и да им предоставят средства за тяхното развитие.

Сега трябва да се определят и навиците, които искаме да се усъвършенстват. В църквата „Saddleback Church“ са определени следните шест навика:

1. Редовно да прекарват време с Бога, като се молят и четат Библията
2. Да поддържат и грижат за отговорни взаимоотношения с други християни
3. Да се присъединяват към „Тялото Христово“, т.е. църквата, като цяло
4. Да разбират принципите на даването и десятъка
5. Да запомня ключови пасажи от Библията
6. Да четат Библията по собствена инициатива

За нас възниква въпросът: „Кои навици са важни за духовното израстване през целия живот“. Всяка младежка работа трябва сама да отговори на този въпрос и да определи навиците, които иска да предаде в своята дейност.

Сега възниква и следващият въпрос: „Какви помощни средства могат да помогнат на моите младежи да развият тези умения?“ Не може да се очаква от младежите да четат Библията, ако не им се покаже как. Помощни средства като план за четене на Библията могат да се закупят или да се изготвят от самите младежи. Когато дадете на младежите нещо, създадено от вас, те го възприемат като подарък и забелязват сърцето, което стои зад него.

Освен това трябва постоянно да насърчавате младежите да развиват добри навици. Това може да се направи например чрез месечно писмо или имейл.

Преди да се дадат помощните средства на младежите, трябва да се има предвид следното:

1. Никой младеж не иска всички материали наведнъж; в противен случай те се чувстват претоварени.
2. Създаването и/или закупуването на помощни средства е финансово обременително.

В книгата е даден пример за прилагане на всеки от шестте навика, споменати по-горе.

Предизвикателството на тийнейджърите (служение)
На много младежи им е приятно, когато им се даде възможност да помагат някъде и по този начин да открият своите дарби. Понякога е по-трудно да се убеди ръководството на църквата, че тийнейджърите могат да участват в работата, отколкото да се мотивират самите тийнейджъри.

Тийнейджърите на всички нива на духовно развитие могат да изпълняват мисията на служението. Така че не е необходимо да се преминават всички етапи, преди някой да получи правото да помага. Важно е тийнейджърите да бъдат интегрирани в църковния живот и в църковната дейност.

Тийнейджърите не са просто бъдещето на църквата, а самите те са настоящата църква, точно както всички останали вярващи. Трябва да насърчаваме младежите да се включват в работата още днес, вместо да чакаме първо да пораснат. Никъде в Библията не се посочва минимална възраст за служение в Божието царство.

Трябва да обясним на младежите, че те са създадени, за да се включват активно. За това има много библейски пасажи (виж книгата, стр. 168). Те трябва също да чуят, че Бог ги е дарил с много дарби. Най-вероятно ще открият дарбите си, когато започнат да експериментират с различни задачи.

Може да се предложи и курс, в който младежите да опознаят своята страст, дарбите си и личността си. Това може да бъде тест за дарби или семинарът „D.I.E.N.S.T.“ на Willow Creek. По този начин можем да им помогнем да намерят място в църквата, което им подхожда. Трябва да продължим да се грижим за младежите и да ги съпътстваме в тяхното служение. Докато един младеж намери подходяща възможност за ангажиране, може би ще са необходими различни опити.

Ръководният екип:

Да бъдеш част от екипа на ръководителите изисква още по-голяма всеотдайност и надеждност, отколкото участието в служение. Не всеки има време за това или отговаря на необходимите изисквания. Членът на екипа на ръководителите трябва да бъде и пример в работата с младежите. Бог има високи изисквания към Своите ръководители. В Ефесяни 4:1 Павел казва: „Аз, който съм в затвора заради Господа, ви увещавам да водите живот, достоен за призванието, което сте получили.“

Исус даде на Своите ученици образец за лидерство, който трябва да бъде наш стандарт. В Мат. 20:25-28 Той казва, че който иска да бъде велик сред нас, нека бъде слуга. Лидерът е тук, за да служи на другите, а не за да упражнява власт.

Когато искаме да включим хора в екипа на лидерите, трябва да поставим високи стандарти, защото самият Бог има високи изисквания (например 1 Тим. 3). Лидерството не е за всеки. Да бъдеш духовен лидер има голямо значение. С високите изисквания се осигурява стабилна основа. Чрез солидна основа ще възникне и здравословен растеж. Възможните изисквания могат да бъдат видяни в книгата на стр. 178.

Може също така да се изготви договор за сътрудничество, който трябва да подпишат младежите, които искат да участват в младежката работа или дори да станат част от ръководния екип. Такъв договор може да се види в книгата на стр. 180.

Пет характеристики на добре организираните младежки събития

Успешни програми

- трябва да поставят взаимоотношенията на първо място
- се нуждаят от нови идеи
- имат нужда от сила, независимо от личността
- се нуждаят от функционираща система за грижи и
- яснота относно целта си и потенциалната си целева група

1. Да поставим взаимоотношенията на първо място:

Положителните взаимоотношения са ключът към развитието в работата с младежи. Взаимоотношенията са най-привлекателни. Те правят възможно някой да дойде на дадено събитие заради взаимоотношенията, а не заради самото събитие.

Работата с младежи трябва да бъде работа със самите младежи, а не събитие, ориентирано към програмата за младежи. Програмите са важни, но едва след като са изградени взаимоотношения.

Младежите се нуждаят и от взаимоотношения с възрастни, които проявяват интерес към тях. Нужни са хора, които да се грижат за младежите и да инвестират време в тях. Те ще го оценят.

Не измисляй дейности, за да включиш младежите в живота си; по-добре ги включи в дейностите, които вече имаш.

Възрастните трябва:

1. **Да служат за пример**: По време на престоя ни с младежите възрастните са пример за подражание. Младежите виждат и чуват какво правят и казват възрастните и го запомнят. Възрастните винаги са пример за подражание, независимо дали искат или не, дали добър или лош.
2. **Да бъдат автентични**: Една от характеристиките на добрите младежки работници е тяхната искреност, когато са заедно с младежите. Те не се страхуват да покажат слабостите си и да споделят как се чувстват. По този начин младежите придобиват кураж да се изправят отново след грешка и да продължат напред.
3. **Изразяване на приемане**: Младежите трябва да бъдат обичани и приемани. Не е необходимо да се приема това, което правят, но те трябва да бъдат приемани като личности.
4. **Да помагаме за облекчаване на стреса**: Учениците са стресирани! Натискът да се представят добре, лошите перспективи за бъдещето, състезателният дух, натискът от групата, стресът от свободното време – това са неща, които предизвикват стрес. Младежите трябва да могат да се отпуснат. За това е необходима общност, в която не се налага да правят нищо.
5. **Да предизвикваме духовно**: Когато изграждаме взаимоотношения с младежите, ние придобиваме и правото да бъдем изслушани, когато говорим за духовни теми. Когато сме изградили връзка с даден младеж, можем без колебание да го попитаме как изглежда неговата връзка с Бога.

2. Събитията се нуждаят от нови идеи:
Когато знаем накъде искаме да стигнем (изпълнение на петте задачи) и кого искаме да достигнем (целева група), новите идеи ще ни помогнат да изработим по-ефективни програми.

Има много книги с предложения за идеи, които можем да използваме. Трябва да разглеждаме новите идеи през призмата на петте задачи.

3. Събитията трябва да са силни независимо от участващите лица:
Добрата младежка работа трябва да притежава сила, която надхвърля личността на ръководителя. Когато ръководителят си тръгне, младежката работа не трябва да затихне. Младежката работа е толкова силна, колкото е силен екипът.

За да станем по-добри ръководители, трябва:

- **Да разпределим отговорностите**: Делегирането не означава да се отървем от работата, защото самият ние нямаме повече време, а да включим другите в работата и да ги насърчаваме в нея.
- **Да планираме отсъствията**: Когато ръководителят отсъства за известно време (например по време на почивка), става ясно дали работата с младежите може да продължи и без него. Работата с младежите трябва да може да функционира и без ръководителя.
- **Да се грижим за новото поколение**: Ръководителят трябва да започне да привлича и обучава нови ръководители. Само така той може да гарантира, че работата с младежи ще продължи и без него.

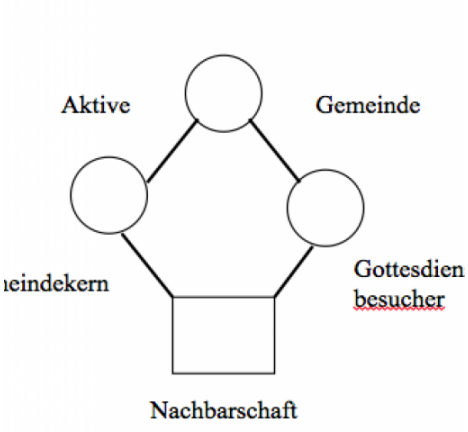
4. Събитията изискват функционираща система за грижа
Всеки младеж трябва да бъде под грижата на някого. Неговото отсъствие трябва да бъде забелязано от някого. Когато младежи или сътрудници отсъстват без извинение, ръководителят трябва да попита какво се случва и как се чувстват. При мащабна младежка дейност ръководителите на малките групи трябва да се грижат за своите хора.

5. Събитията се нуждаят от яснота относно мисията си и целевата си група:
В една добре функционираща младежка дейност никога не бива да възниква въпросът защо съществува тази дейност. Както мисията, така и целевата**група**трябва да са известни. Сътрудниците са сърцето на младежката дейност и трябва да бъдат информирани, за да могат да я подкрепят.

Елемент 5: Процесът

След като вече са определени задачата, целевата група и събитията, е полезно да се визуализира целият процес. Това може да стане, например, с помощта на бейзболно игрище, където се тича от „база“ до „база“, докато се стигне до финала и се отбележи точка.

Образното представяне на бейзболната игра като процес на развитие е свързано с петте кръга на посвещението. То показва позицията на потенциалната целева група в нейното духовно развитие.



На страница 204 е изобразена по-подробна схема с 18 предложения, разположени около полето.

Когато младежите осъзнаят своето място в процеса, можем да ги насърчим да направят следващата стъпка и да посетят събитие, съобразено с техните нужди, за да подпомогнем тяхното развитие.

Различните мероприятия могат да бъдат разположени около това „бейзболно игрище“, за да илюстрират процеса на духовно израстване. Този процес трябва да бъде представен на младежите като образна илюстрация.

При всяка от четирите „бази“ има по един курс, който младежите могат да посетят. Тези курсове са описани на стр. 216 и 217 в книгата.

На страници 205–213 са описани 18 различни събития, които църквата „Saddleback Church“ организира.

Процесът на развитие не може да гарантира планираното развитие на всеки, който участва в него. Самото участие в събитията не означава автоматично растеж.

Елемент 6: Ценностите

Определяне и споделяне на ключовите ценности

Ако искаш да изградиш стабилна младежка работа, трябва да прекарваш много време с екипа си от ръководители, за да обсъдите кои ценности са важни за вас. Ценностите трябва да бъдат стратегически планирани и внимателно подбрани, за да могат да повлияят на младежката работа.

Общите ценности обединяват младежката работа; те показват какво е важно в нея и какво трябва да се превръща в начин на живот.

Ценностите се разработват съвместно от служителите, така че да бъдат подкрепяни от всички.

Един добър начин е да измислите игра на думи с ценностите, за да можете по-лесно да ги запомните.

Пример от църквата „Saddleback“:

Думата „Relationships“ (взаимоотношения) символизира ценностите, като всяка буква е началната буква на една от тях.

P елевантни взаимоотношения
E – Окуражаване
L (смях и празнуване)
A – Приемане
T – Прозрачност
Активно участие на младежите
Ориентация към външния свят
Числено нарастване
Духовен растеж
Чувство **за принадлежност**
Интимност
П рофесионализъм
Стратегическо съпровождане

В книгата ценностите са обяснени накратко поотделно (стр. 225–229).

След като ценностите са избрани и формулирани, трябва да се погрижим те да станат известни в работата с младежи, за да могат да бъдат приложени на практика.

Ръководителят трябва да ги демонстрира чрез собствения си пример и по този начин да бъде образец за подражание. Всяка ценност може да бъде демонстрирана чрез личния пример.

За да може да се провери дали ценностите имат ефект, трябва да си зададем въпроси; например чрез анкетна форма за оценка. За всяка ценност могат да се формулират няколко въпроса. Пример за това може да се намери в книгата на стр. 236.

Елемент 7: Родителите

Сътрудничество с родителите за младежка работа, ориентирана към семейството

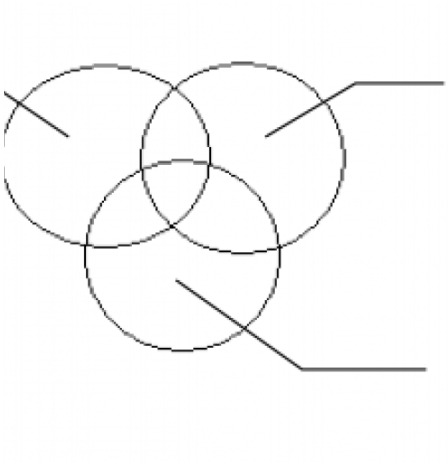
Работата с младежи е по-ефективна, когато включва семействата. Семействата оказват огромно влияние върху младежите. Ако планираме да се грижим за младежите в дългосрочен план, тогава трябва искрено да си поставим за цел да се грижим и за техните семейства. Работата с младежи и семейства се развива в продължение на дълъг период от време.

Често обаче се случва нито младежите, нито родителите да желаят изобщо такава интегративна работа с родители, тийнейджъри и младежи. Много младежи познават само работа с младежи, разделена по възрастови групи.

Семейно-ориентираната работа с младежи се основава на няколко стъпки, които се надграждат една върху друга и водят до фокусиране върху семейството. Тези стъпки варират от такива, които отнемат малко време, до такива, които изискват много време.

1. Създаване на нагласа за работа в екип:
Предпоставка за това е младежките ръководители да осъзнаят, че родителите не са им врагове.

Три основни фактора взаимодействат, за да подпомогнат растежа на един младеж:



Бог очаква от родителите да поемат основната отговорност за духовната зрелост на децата си. Младежкият работник може само да съдейства в това, но не трябва да поема основната отговорност. Разбира се, отговорността на младежкия работник става по-голяма, когато даден младеж идва от семейство, което е отдалечено от църквата.

Задачата на младежкия работник е да опознае родителите на младежите и да поддържа контакти с тях. Той трябва да инвестира време в тях. Може да се учи от тях и да ги разпитва за техните страхове. Нарастващата независимост на децата спрямо родителите тревожи много родители.

Младежкият работник трябва също така да зачита семейните приоритети. Родителите често решават колко вечери в седмицата децата им могат да ходят на мероприятия и кога трябва да се прибират вкъщи.

Ако младежкият работник иска родителите да подкрепят младежката работа, той трябва да бъде и защитник на техните ценности и правила.

2. Поддържай комуникацията:
Ако искаш да привлечеш родителите към екипа си, трябва да общуваш с тях. Родителите с удоволствие биват информирани предварително за събитията. Освен графика на събитията, изпращай на родителите информационно писмо (ежемесечно, тримесечно или полугодишно), за да са в течение с това, което се случва. Пример за такова писмо има в книгата на стр. 247.

Като общо правило важи: колкото по-рано родителите знаят датата, целта и разходите за дадено събитие, толкова по-добре.

Използвай всяка възможност да разкажеш на родителите колко си възхитен от децата им. Разкажи им какво цениш най-много в детето им.

Един от начините да задържиш родителите в екипа си е да се представяш по професионален начин. Така показваш, че си човек, който знае какво прави. Професионализмът включва и това да се държиш подобаващо в присъствието на родителите.

3. Намерете ресурси за семействата:
Един от начините да изградите семейно-ориентирана работа с младежи е да предоставите ресурси като книги, списания и видеоклипове по теми, свързани с възпитанието. Вашата ангажираност показва интереса ви към семейството.

Тъй като обаче младежкият ръководител не винаги може да разчита на собствен опит в областта на възпитанието, той може да насърчи родителите да общуват помежду си, за да могат да се възползват от опита на другите. Може да се състави списък с лицата, които имат какво да кажат по дадена тема. По този начин засегнатите могат да бъдат насочени към родители, които имат опит в тази област.

4. Улесняване на ученето за семействата:
Семейно-ориентираната младежка работа предлага възможности за продължаващо обучение за родители, които имат въпроси и искат да научат нещо ново. Намери зрели родители, които са готови да споделят опита си с другите.

Като младежки работник вероятно знаеш повече за младежката култура, отколкото повечето родители, и можеш да ги държиш в течение с най-новите тенденции.

Срещите с родители могат да бъдат полезни и за това, родителите да обменят мнения относно своите проблеми и въпроси, свързани с възпитанието. Дори ако самият ти все още нямаш опит, можеш да организираш срещата и да водиш разговора. Тези срещи показват на родителите, че те са „нормални“, тъй като други родители имат същите проблеми.

5. Приеми родители в екипа си:
Приемането народители в екипа ти може да бъде една от най-мъдрите стъпки, които можеш да направиш като младежки работник. Тези родители са уникален канал за комуникация с други родители, тъй като виждат младежката работа отвътре. Те могат също да служат като пример за подражание за младежите.

Елемент 8: Сътрудниците
Намерете служителите, които младежите заслужават

Работата с младежи без подходящ персонал никога не може да функционира, но работата с младежи с излишък от добри служители винаги ще има потенциал.

Три принципа:

1. Можеш да успееш; просто не можеш да го направиш сам
2. Бог е подготвил сътрудниците; ти просто трябва да ги намериш
3. Младежите заслужават сътрудници, които служат, а не подражатели, които контролират

Това е непрекъснат цикъл на търсене, намиране, обучение, изграждане и насърчаване. Колкото повече добри сътрудници имаш, толкова повече младежи ще растат духовно и така броят на участниците ще се увеличава.

Не можеш да се справиш сам!
Много младежки дейности се провалят, защото младежките лидери се опитват да правят всичко сами. Библейският принцип за насърчаване на сътрудници е изложен в Изход 18:17-23. Доброто съотношение ученици-учители е 5:1. Младежите без сътрудници са като овце без пастир.

План от пет стъпки за намиране на сътрудници:

1. **Помислете за вашето разбиране за лидерството**: Нагласата не трябва да бъде: „Абсолютно се нуждая от някого, който да запълни тази празнина.“ От това няма да възникне плодотворна работа. Нагласата трябва по-скоро да бъде: „Имаме нужда от сътрудници, за да процъфтяваме.“ Става въпрос за насърчаване на младежите и откриване на техните дарби.
2. **Разрушете съществуващите стереотипи**: Когато се пита как трябва да бъде един младежки сътрудник, има много качества, които обаче почти никой не притежава. Две качества са наистина от голямо значение: любов към Бога и сърце за младежите. Така най-различни хора могат да сътрудничат, стига да притежават тези две качества.
3. **Опростете възможностите за ангажиране**: Не всеки сътрудник може да прави всичко и иска да прави всичко. По този начин работата с младежи трябва да се състои от различни екипи с различни задачи, където всеки сътрудник може да си избере област, която му подхожда. Така например може да се създаде екип за насърчаване, екип за материали или екип за молитва, за които са подходящи по-възрастните хора. Екипът за практическа работа се състои от хора, които работят директно с младежите и се грижат за тях. Той се състои от различни подгрупи. Така са необходими екипи, които се грижат за организацията на събитията, и такива, които се грижат за самите младежи.
4. **Никога не спирайте да търсите потенциални сътрудници:** в това търсене самите сътрудници могат да помогнат. Трябва да държите очите си отворени, за да откриете потенциален сътрудник. Сътрудници могат да бъдат тийнейджъри, млади възрастни и дори възрастни хора. За всеки има подходяща работа. Самите младежи могат да се обръщат към по-възрастните хора и да ги насърчават да се ангажират с младежката работа. Родителите също могат да бъдат взети под внимание като сътрудници. Един ефективен начин да задържиш тийнейджърите в младежката работа е да им възложиш отговорности в рамките на нея.
5. **Покани хората в екипите си**: Когато каниш хора да се присъединят към екипите ти, обясни им възможно най-точно и вдъхновяващо целите и мечтите си. Сътрудниците не трябва просто да бъдат набирани или привличани, а да бъдат поканени. Това включва и въвеждането им в работата, както и предоставянето на всичко необходимо, за да могат да изпълняват служението си. В знак на благодарност може да се организира празник за сътрудниците веднъж годишно. Целта му е да се благодари на сътрудниците за подкрепата им, както и да се даде възможност на всички сътрудници да се срещнат и да установят нови контакти.

Как да помогнем на потенциалните сътрудници да станат лидери

- Трябва да разглеждаме всеки член на църквата като потенциален лидер, но все пак да имаме ясни критерии, според които да избираме истинските лидери. Изборът на кого да изберем за лидер и кого не е от решаващо значение. Ако превърнем неподходящи служители в лидери, това може да доведе до проблеми.

В църквата „Saddleback“ имат процес от десет стъпки, през който трябва да преминат всички потенциални служители, преди да могат официално да се присъединят към екипа. По този начин могат да бъдат открити силните и слабите страни, мотивите и нагласите на човека. Това помага също така за формирането на всеотдайни служители и за осигуряване на постоянство в работата.

Тук трябва да се отбележи, че „Садлбек“ е толкова голяма, че човек не познава повечето членове на църквата. Освен това тук се вземат предвид не само младежи, но и по-възрастни хора.

Процесът от десет стъпки:

1. **Интерес**: Потенциалният сътрудник трябва да прояви интерес към работата с младежи.
2. **Първи контакти**: Когато хората се обръщат към нас или ние към тях, ние им обясняваме нашите цели и желания, както и необходимите стъпки, за да станат младежки сътрудници.
3. **Пакетът за работа с младежи**: Той е представен в приложение F към книгата. Съдържа писмо за добре дошъл, изисквания, определение на задачата и ценностите на работата с младежи, длъжностна характеристика, процедура за приемане и формуляр за регистрация.
4. **Посещение на събитие**: Лицето трябва да получи представа за бъдещата си дейност.
5. **Кандидатстването**: Ако кандидатът прояви интерес, той трябва да попълни формуляр за кандидатстване, за да получим повече информация за него. Ако по определени причини кандидатът не отговаря на изискванията, трябва да му го съобщим. Макар че не е лесно да се каже на някого, че не е подходящ, това е по-добре, отколкото да го приемем и след това да възникне проблем в работата с младежта. На стр. 284 са посочени и няколко „предупредителни сигнали“, на които трябва да се обърне внимание.
6. **Разговор с младежкия пастор**: Сега младежкият пастор вече има добро впечатление от този човек и може да се проведе разговор, по време на който да се зададат останалите въпроси. Там се обсъжда и формулярът за ангажимент (виж приложение Г в книгата).
7. **Време за молитва**: Сега и двете страни трябва да имат още веднъж време да се помолят за това.
8. **Формулярът за ангажимент**: Формулярът за ангажимент е едно от най-добрите неща, които Дъг Фийлдс използва в работата си с младежи. С него ръководителят има правото да се изправи срещу сътрудника, ако той не спазва поетите ангажименти.
9. **Започва работата**: Сега сътрудникът трябва да започне дейността, която вероятно най-много му допада.
10. **30-дневната проверка и/или срещата за оценка**: След няколко седмици се провежда нов разговор, за да се обсъдят евентуалните затруднения. Новите сътрудници се нуждаят от интензивна подкрепа. Те трябва да чуят, че вършат добра работа, и може би се нуждаят от някои съвети. Дори след този начален период ръководителят може да установи, че човекът не е подходящ за работата с младежи или изпълнява неправилната дейност; тогава той трябва да предприеме действия.

Когато нови хора се присъединят към екипа, те трябва да продължат да се развиват. Ръководителят има задачата да ги води и мотивира.

Няколко съвета:
- Създайте смислени сфери на отговорност: Ръководителят трябва да знае къде може да ангажира новите сътрудници и какви области има в неговата младежка работа. Сътрудниците искат смислена задача и цел. На стр. 288–289 има и няколко съвета за възрастните сътрудници как да се включат в работата с младежи.

- Споделяй очакванията си:Сътрудниците ти не могат да четат мисли. Ако си отговорният ръководител на младежката работа, трябва да ги информираш за очакванията си и да им съобщаваш, когато нещо се промени. Сътрудниците не обичат да бъдат държани отговорни за нещо, за което не са знаели. Очакванията трябва постоянно да се обсъждат и да са изложени в писмен вид.

- Бъди щедър с похвалите:Всеки сътрудник ще оцени похвалата и тя ще го мотивира още повече. Признанието не трябва да е запазено само за нещо впечатляващо. Да похвалиш хората за съвсем нормалните и обикновени им дела носи голяма полза. Бъдете конкретни в похвалите си. Похвалата не трябва да идва само от младежкия пастор, а и отвън, например от ръководството на църквата или от хора от църковната общност.

-Мотивирайте дългогодишните сътрудници: Имаме предвидхора, които вече две години работят в младежката работа. Въпросът е: „Как можем да го задържим за още две години?“ Има следните възможности:

а) Възложи им повече отговорности: Той вече има богат опит и може да поеме повече отговорности. Може би е дошло време за ново предизвикателство, така че да поеме друга дейност.

б) В ключете ги в важни решения: Неговият опит трябва да бъде използван. Може би предстои важно решение, за което можете да включите такива сътрудници.

в) Позволете му да ръководи екип: Който вече две години работи в дадена област, може би може сам да поеме ръководството на тази област. Вместо младежкият ръководител да отговаря за всичко, той може да делегира ръководството на отделни области на опитни служители.

г) Вземете ги със себе си: Опитните сътрудници могат да бъдат взети на обучение, за да извлекат полза от него.

д) Изпрати ги с похвала и признание: Когато даден сътрудник прекрати дейността си, защото нещо в живота му се променя, покажи му, че го цениш и му си благодарен. Оценката трябва да бъде изразена и публично.

- Ненапрегнати срещи със сътрудниците: Може да се организира месечна среща със сътрудниците, на която те да бъдат мотивирани и да се съберат в непринудена атмосфера. Трябва да се има предвид следното:

а) Поддържайте дневния ред позитивен: Не давайте на служителите на тази среща твърде много възможности да изразяват недоволство, защото това оказва негативно влияние и върху останалите. По-скоро ги питайте какво е направил Бог в тяхната сфера на дейност. Това ги насочва към позитивен курс. Ограничете разговорите за работа и вземането на решения до минимум. Срещата със служителите е по-скоро богослужение, отколкото работна среща. Възможен сценарий е описан на стр. 297 в книгата.

б) Позволете им да поемат инициативата: Нека екипите работят по проекти и събития и им възложете отговорност.

в) Подчертавай приоритета на духовното насърчаване пред професионалното обучение: По-важно е да насърчаваш служителите духовно, отколкото да ги обучаваш. Въпреки че професионалното обучение е важно, по-решаващо е те да могат да обменят опит и да получават духовно насърчение. Мотивираните служители са по-добри наставници, обучители и пример за подражание.

Елемент 9: Устойчивост

Как да се справяме с неотложни проекти и липса на време

Работата на младежкия ръководител никога не свършва! Винаги има още един младеж, за когото да се погрижиш, още едно събитие, което да планираш, още една молитва, която да подготвиш и т.н. За да можеш да „оцелееш“ в това, ти е нужна стратегия. Някои младежки ръководители започват с твърда решителност, но се изчерпват прекалено бързо. Младежите се нуждаят от ръководители, които са стабилни и уравновесени и които са до тях за дълго време.

Жалко е, но много хора считат „претовареността“ за нещо като добродетел. Всеки младежки работник може да бъде зает, но само малцина успяват да постигнат здраво равновесие между изискванията на младежката работа, личните нужди и времето за семейството. Само един балансиран живот е пълноценен живот.

Трябва да се научим да тичаме в темпо, с което можем да се справим. Често това има повече общо с емоционалната, отколкото с физическата енергия. Когато човек е емоционално изтощен, той се изтощава и физически, и душевно.

Как да се предпазиш от изчерпване

1. **Действай според възрастта си**: в зависимост от това на каква възраст си, мислиш по различен начин, държиш се по различен начин, имаш повече или по-малко енергия и т.н. Вземай предвид както своята възраст, така и възрастта на младежите, с които работиш. Не прилагай своите възрастни критерии към 14-годишен. Не очаквай от тийнейджър същата духовна зрялост, каквато имаш ти. Тийнейджърите се държат според възрастта си, а не според това, което ти се надяваш и очакваш.
2. **Не можеш да угодиш на всички**: Трудно е да бъдеш добър ръководител и да бъдеш харесван от всички. Като ръководител понякога трябва да взимаш непопулярни решения. Ръководителите трябва да се научат да приемат тази реалност, иначе ще се сринат емоционално.
3. **Упражнявай се да казваш „не“**: Научи се да се чувстваш добре, дори когато трябва да откажеш чудесни възможности. Просто не можеш да правиш всичко. За да се предпазиш от изчерпване, трябва да поставиш граници.
   Съвет за младежките ръководители, които са женени и имат деца: всеки път, когато казваш „да“ на извънредния труд, едновременно с това казваш „не“ на семейството си. Въпреки че, колкото и странно да звучи, е по-лесно да разочароваш семейството си, това не е по-мъдро.
4. **Трябва да се изправяме пред конфликтите**: Конфликтите могат да ни изтощят емоционално и трябва да се научим да се справяме с тях. Те са част от лидерството и работата с хора.

5. **Говори с други младежки ръководители**: Важно е да споделиш трудностите си с някого, за да не се чувстваш сам и да не мислиш, че си единственият младежки ръководител на планетата, който се бори с проблеми като непродуктивни почивки, несътрудничещи родители или липса на умения.
6. **Надеждни приятелства извън младежката работа**: Повечето социални контакти на един младежки ръководител често идват от колегите. При това е освежаващо да имаш приятелства с хора, които те харесват, но нямат представа за работата ти.
7. **Намери си ментор**: Като служител ти постоянно даваш от себе си. Това е изтощително и трябва да се компенсира. Менторът може да направи ценни „вноски“ в твоята емоционална сметка. Менторът е човек, който те взема на сериозно, разбира те, изслушва те и може да ти даде добри съвети.
8. **Остави си един ден свободен**: Ако нямаш поне един ден всяка седмица, в който не работиш, тогава си отличен кандидат за изчерпване. Открих, че пропускането на свободния ден е една от основните причини за отказването на младежките лидери. Не планирай кратки срещи, не се ангажирай с молитвено събрание или разговор. Кажи „не“. Изключи телефона си. Ако си женен/омъжена, този ден е изключително важен за семейството ти. Използвай деня за лично, физическо, семейно и духовно възстановяване.
9. **Запази си време за почивка**: отбележи в календара си период за пътуване и го запази свободен няколко месеца предварително.
10. **Позволете на семейството ви да има думата**: Ако сте женен/омъжена, е разумно да включите партньора си в планирането на графика ви. Аз, например, не бих планирал събитие в ден, в който едно от децата ми има важно представление или мач.
11. **Длъжностна характеристика и служебна среща**: Ако нямаш длъжностна характеристика, напиши си такава сам и помоли началника си да я потвърди или, ако е необходимо, да я промени. Ако имаш длъжностна характеристика, поискай служебна среща. Трябва да знаеш какво се очаква от теб и как те оценяват. Всеки има слаби места. Ако някой ти посочи едно такова, това е възможност за развитие.
12. **Контролирай времето си – иначе други ще го направят**: Твърде много младежки ръководители позволяват на други хора да контролират времето им. Ако дадеш възможност на хората да се възползват от времето ти, те ще го направят. Трябва да разполагаш с времето си и да го използваш целенасочено. Ръководителите трябва да решават какво е важно.
13. **Следи времето си**: Младежкият ръководител не работи по обичайното работно време, нито винаги в офиса; той се нуждае от гъвкаво работно време. Другите често изобщо не виждат всичко, което той прави. Той трябва да записва точно отработените си часове, в случай че възникнат въпроси. Информирай своя ръководител за графика си, за да не се налага постоянно да се оправдаваш.

Определи ролите си:

Първата стъпка към по-разумно управление на времето ти е да разпознаеш различните си роли. Аз имам шест основни роли: дете на Бога, съпруг, баща, приятел и роднина, собственик и служител. Ролята ми като служител разделям на пет подроли: учител, пастор, администратор, разработчик, ръководител.

Кои са твоите подроли? След като определиш ролите си, можеш да организираш времето си според тях. Впиши задачите си в график, за да видиш колко време ти остава. Определи реалистичен срок за изпълнение на всяка от изброените задачи. На стр. 388–390 той дава пример.

Днес планирам за всяка задача малко повече време, отколкото вероятно ще ми е необходимо, за да имам малка почивка между тях.

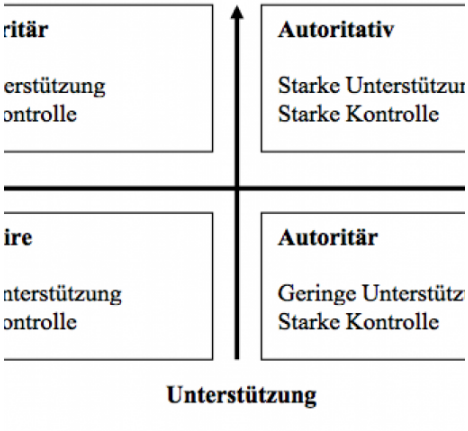
Имам нужда от един час, за да планирам седмицата си, но по този начин спестявам много време.

Положителна дисциплина

Някои възрастни имат проблеми не само с лошото поведение на младежите, но и с поведението им като цяло. Има младежи, които наистина се държат неподходящо. Не трябва да преставаме да очакваме от младежите подходящо поведение, иначе всичко е загубено. Като младежки работник човек се сблъсква с проблеми, свързани с дисциплината.

Думата „дисциплина“ носи негативна конотация. Въпреки това тя е свързана с думата „ученик“. Така че дисциплината и това да бъдеш ученик са тясно свързани. Става въпрос за усвояването на насоки и граници, необходими за успеха в живота. Дисциплината е свързана с две страни, които могат да бъдат назовани по различни начини: любов и граници; милост и истина; одобрение и усъвършенстване; подкрепа и последствия.

Един модел се основава на четири стила на възпитание, които произтичат от двете страни – контрол и подкрепа:



Според едно проучване най-успешните и най-уравновесени тийнейджъри са били онези, които са били възпитавани от авторитетни родители. Тези родители не са се отклонявали от установените правила, а са ги прилагали с любов и разбиране, но и последователно. Тийнейджърите, израснали при прекалено строг контрол или прекалено голяма подкрепа, са имали най-много проблеми.

Ние създаваме ученици чрез любов и дисциплина, подкрепа и контрол. Ако разглеждаме дисциплината от положителна гледна точка, това може да ни даде мотивация да я използваме по положителен начин. Някои младежки работници пропускат възможността да формират младите хора по положителен начин, защото самите те имат желание да бъдат харесвани. Те биха могли да окажат много по-силно положително влияние, ако се срещаха на четири очи с младежи, които не спазват дисциплината, и разговаряха с тях за живота им. Това не е лесна задача, но ние сме призвани да следваме Исус и да бъдем духовни водачи.

Няма растеж без дисциплина и няма целенасочена работа с младежи без стълбовете на благодатта и истината.

Как да балансираш границите си:

Къде поставяш границите си, оградата си? Ако оградата е на разстояние от една миля от къщата или ако един младеж трябва първо да убие някого, преди да разберем нещо, нашите граници са безсмислени. Но ако на всеки два метра има въоръжен охранител и списък с правила, тогава нашите граници са потискащи.

Няколко принципа, които могат да помогнат:

1. **Добро поведение**: Трябва да очакваме тийнейджърите да се държат с уважение както към себе си, така и към персонала.
2. **Прости правила**: Избери внимателно няколко ясни правила, основани на твоите ценности, и ги използвай, за да формираш подходящо поведение, което ще бъде от полза за младежите и в по-късния им живот.
3. **Представяйте правилата по положителен начин и обяснявайте смисъла им**: Малко неща са по-дразнещи от безсмислените правила.
4. **Обяснете подходящите последствия**: Не е справедливо да дисциплинирате младежите чрез мерки, за които те не са знаели предварително. Обяснете правилата си предварително и им кажете какви са последствията от неспазването им.
   На стр. 329–330 е показан договор с правила за поведение по време на екскурзия.
5. **Разликата между досадно и неподходящо**: Тийнейджърите понякога дразнят, това е част от процеса на порастването им. Не всяко поведение, което ни дразни, непременно изисква дисциплина, а често – по-скоро разбиране.
6. **Намаляване на предупрежденията**: Намалете броя на предупрежденията. Повтарящите се предупреждения, които крещят за авторитет, само показват, че ви липсва такъв. Предупредете засегнатите два пъти и след това пристъпете към изключване. Не позволявайте дразнещото поведение на един тийнейджър да развали цялата среща на останалите.
7. **Не наричайте тийнейджърите с отрицателни имена**: Всички ние познаваме пророческата сила на думите. Те буквално създават реалността, която описват. Тийнейджърите са склонни да се превръщат в образите, които им приписваме.
8. **Налагайте правилата последователно, но без гняв**: Налагането на правилата без гняв всъщност включва два принципа: Първо, налагайте правилата. Те са безполезни, ако не се спазват. Второ, без гняв. Повечето хора започват да налагат дисциплина, защото са ядосани. Вместо това трябва да действаме, преди да се ядосаме. Спрете проблема, преди той да ви докара до бяс.
9. **Не излагайте никого публично**: Искаме младежите да се откажат от погрешното си поведение, а не да загубят достойнството си. Изгонването няма да отблъсне младежите от младежката работа, но унижението – да.
10. **Разговори на четири очи**: Да поддържаш връзка с младежите, които създават проблеми, внася допълнителен баланс в прилагането на правилата. Бъди последователен, когато дисциплинираш младеж, и му покажи любовта и прощението си в последващ разговор. Обсъди ситуацията и обясни защо си постъпил по този начин. Кажи на младежа, че го харесваш и че сега считаш случая за приключен. Използвай разговорите и като превантивна мярка.
11. **Не се колебайте да включите родителите:** въпреки че ние също сме доверени лица, има неща, за които родителите трябва да бъдат информирани, тъй като в крайна сметка те носят отговорността за децата си. Такъв може да бъде например случаят с употребата на наркотици или прилагането на насилие.

Да започнем промените

Тъй като ние, хората, сме същества на навиците, промяната ни се струва изтощителна и трудна. Въвеждането на нови идеи в работата ти със сигурност ще доведе до известна несигурност и въпроси. Няколко стъпки могат да ти помогнат по пътя към промяната:

Първи стъпки към промяната:

1. **Оцени мотивите си за промяна**: Преди да се впуснеш в процеса, трябва да си наясно с мотивите си. Ако мотивите ти са егоистични, тогава те са погрешни. В работата с младежи не трябва да става въпрос за слава или утеха за егото ти. Основната ти мотивация трябва да бъде послушанието ти към Христос и любовта ти към младежите.
2. **Моли се!**: От самото начало прекарвай много време с Бога и Го питай за Неговата воля. Моли Го за прозрение и мъдрост как да постъпиш.
3. **Направи списък с „за“** и „против“: Направи списък с „за“ и „против“, за да оцениш честно планираните промени.
4. **Потърси мнението на своя ръководител**: Обсъди списъка си с някого от ръководството на църквата. Предвиди въпросите и подготви смислени отговори. Този разговор може да бъде добра възможност да помолиш за подкрепа.
5. **Включете положително настроени служители, родители и младежи**: Обяснете им намерението си и отговорете на въпросите им. Те ще бъдат първите, които ще ви подкрепят.
6. **Включете и негативно настроените служители, родители и младежи**: Хората с негативно отношение обикновено не са толкова упорити, ако говорите с тях на четири очи, а не в група. Често тези хора просто искат да бъдат изслушани; често те просто се чувстват несигурни и се нуждаят от повече време и любов, отколкото другите.
7. **Говори за „експерименти“:** Това прави промяната да изглежда по-малко „рискована“ – все пак е само опит, ако не се получи.
8. **Хората ще се почувстват засегнати**: Повечето хора не обичат промените и казват: „Винаги сме правили така.“ Често не самите промени са трудността, а мотивирането на участниците. Промяната изисква от хората да излязат от зоната си на комфорт и да развият нови модели на поведение.
9. **Умен избор на момент**: Умният избор на момент прави промените ти да изглеждат по-стратегически. Три подходящи момента за всеобхватни промени са през януари след коледната ваканция, през юни/юли в началото на големите ваканции и през август в началото на новата учебна година.
10. **Те ще свикнат с това**: С времето хората свикват с промените.
11. **Благодари на помощниците си в промяната**: Непрекъснато изразявай признателност към служителите си за работата, която вършат. Това ги мотивира да продължат.

„Спестовните сметки“ на промяната:

Сметката за планиране:
Когато работата ти с младежи се разраства, едновременно с това трябва да нараства и готовността ти за организация. Колкото по-рано се планират събитията, резервират се помещенията, определят се бюджетите и се резервират лагерите, толкова повече време ще имаш за събитията за младежи. За планирането може да послужи методът Е.А.Н. (= Първа обща помощ):

а) Резултат: Първо си представи желания резултат от събитието ти.

б) План за действие: Какво трябва да направиш, за да постигнеш желания резултат? Направи списък с всички необходими задачи, които трябва да бъдат изпълнени.

в) Средства: Какви средства ти трябват, за да постигнеш целта си?

Политическият аспект:
Ако тази точка те изненадва, значи си нов в работата с младежи. Страховете и разочарованията, свързани с църковната политика, са безкрайни. Много способни младежки работници с най-добри намерения са се провалили заради неподходяща общинска политика. Твоята политика е способността да получиш подкрепа за работата, която Бог ти е поверил.

Шест предложения, които ще укрепят влиянието на младежката работа в твоята църква:

а) Запознай се със системата: всяка църква има своя собствена структура на организирано ръководство. Независимо дали е обвързана с традиции, правила или личности – тази система е пътната карта към вземането на решения.

б) Открий какво е важно: важно е да разбереш ценностите на твоята църква и да ги отстояваш искрено.

в) Стани част от екипа: Сътрудничеството ти с други служители и групи в църквата ще насърчи развитието на цялата църква, а с това и твоето собствено.

г) Подкрепяй ръководството на църквата, най-вече пастора: ако искаш подкрепа от другите, трябва и ти да я оказваш. Например, уважавай графика им, кани ги на твоите събития, следвай тяхното ръководство, заставай публично зад тях, служи им.

д) Измервай и споделяй успеха: Важно е да можеш да отчиташ успеха си и да го споделяш с църквата си. Важна роля на младежките лидери е да представят плодовете от работата си (цифри, степен на сътрудничество, духовна зрялост и т.н.).

е) Избирай мъдро полетата за битка: В работата ти неизбежно ще възникват конфликти. Опитай се да ги разрешаваш по възможно най-приятелски начин и без ненужни изблици. Опитай се да изслушаш другия и да го разбереш. Имай предвид, че истинската борба е срещу дявола, а не срещу хората.

Сметката на молитвата:
Ако Божията сила е незаменим източник на енергия за изграждането на целенасочена младежка работа, тогава е напълно логично да искаме да се свържем с този източник и да се захранваме от него през целия си живот. Сигурно молитвата е важна за теб, но убеден ли си, че тя е абсолютно жизненоважна? Молиш ли се редовно за младежката си работа?

а) Задачата на молитвата: Смисълът на молитвата е да ни поддържа зависими от и във връзка с Този, Който дава живот. В молитвата благодарим на Бога за това, което прави, и можем да Му изразим нашите молби, надежди и желания.

б) Същността на молитвата: Молитвата е гръбнакът на християнина. Младежката работа се нуждае от сътрудници, обновени от Бога, а чрез молитвата човек става по-подобен на Бога.

в) Приоритетът на молитвата: Ако, както Исус, поставим молитвата на първо място, тогава ще започваме и завършваме всичко (всеки ден, всяка среща и т.н.) в диалог с Отца, за да узнаем Неговото мнение и да получим Неговото благословение.

г) Потенциалната сила на молитвата: Ако вярваме в истината на Божието Слово, тогава трябва да вярваме и че:

- с Исус всичко е възможно
- Бог ще се погрижи за нашите дела, ако Го помолим за това
- Този, Който е в нас, е по-велик от този, който е в света
- можем да направим още по-велики неща

Работа с младежи с Vision_YW

Източници

Съдържание: Резюме на книгата „Работа с младежи с визия“ от Дъг Фийлдс, издадена от издателство Projektion J. ISBN: 3-89490-318-X, от Филип Курт

Илюстрация:Клипарт, предоставен с любезното съгласие на издателство „buch+musik ejw-service gmbh“, Щутгарт –www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Категории
Ръководство и педагогика

Етикети
Резюме на книгата
Работа с младежи
Визия
Ръководният екип
Младежка група

Възраст
13–16 години
от 16-годишна възраст

Брой участници
Няма налични данни.

Библията
Липсва тази информация.

Продължителност
Няма налични данни.

Терен / околности
Град
Гора
Ливада

Материал
Много работа

Изтегляне на файлове
Изтегляне на файлове

KI Generierter Inhalt
Съдържание
Категории
Етикети
Възраст
Брой участници
Библията
Продължителност
Терен / околности
Материал

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/bg/wiki/art/rabota-s-mladezhi-s-viziya