YoungstarsWiki.org

ENVIADO POR
Irmgard

ON
06/06/2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Trabajo con jóvenes con visión de futuro



Este es un resumen del libro:

«Trabajo con jóvenes con visión»

de Doug Fields, publicado por la editorial Projektion J.

ISBN: 3-89490-318-X

Trabajo con jóvenes con visión de futuro

Índice

Elemento 1: El poder de Dios

- Un trabajo con jóvenes sano necesita colaboradores espiritualmente sanos

Elemento 2: La misión

- Las cinco misiones para tu trabajo con jóvenes
- Por qué es tan importante una declaración clara de la misión y cómo redactarla
- Cómo transmitir tu misión y dar ejemplo

Elemento 3: El público objetivo

- Reconocer el nivel de desarrollo espiritual de los jóvenes

Elemento 4: Las actividades

- Cómo llegar a los jóvenes del barrio (evangelización)
- Qué es lo que hace que los jóvenes sigan asistiendo a los cultos (adoración)
- Cuidado de los jóvenes de la comunidad (comunidad)
- La formación de los jóvenes «activos»
- El reto de los jóvenes del núcleo (servicio)
- Cinco características de las actividades juveniles que funcionan bien

Elemento 5: El proceso

- Utiliza un proceso visible para comunicar tu plan

Elemento 6: Los valores

- Definir y comunicar los valores clave

Elemento 7: Los padres

- Colaborar con los padres para lograr un trabajo con jóvenes que tenga en cuenta a las familias

Elemento 8: El personal

- Encuentra a los colaboradores que tus jóvenes se merecen
- Cómo ayudar a los posibles colaboradores a convertirse en monitores

Elemento 9: La perseverancia

- Cómo gestionar los proyectos urgentes y la falta de tiempo
- Disciplina positiva
- Iniciar cambios

En el libro se dan respuestas a las preguntas clave:

- Los **encargos** revelan **por qué** existe tu trabajo
- El **público objetivo** define a **quién** quieres llegar
- **Los eventos** determinan **cómo** quieres alcanzar tu objetivo y cumplir una misión
- El **proceso** deja claro **hacia dónde** quieres guiar a tus jóvenes en su crecimiento espiritual
- **Los valores** indican **qué** es lo importante en tu trabajo
- **El poder de Dios** determina **cuándo** se producirá el crecimiento

El libro se basa en nueve elementos que deben ponerse en práctica en el trabajo con jóvenes:



Elemento 1: El poder de Dios

Un trabajo con jóvenes sano necesita colaboradores espiritualmente sanos

Un trabajo con jóvenes sano comienza cuando nos tomamos en serio el poder omnipotente de Dios en nuestras vidas. La formación actual para el trabajo con jóvenes suele hacer demasiado hincapié en cómo realizar la obra de Dios y descuida cómo ser una persona de Dios.

Un trabajo con jóvenes sano no empieza con ideas geniales, sino con una base sólida de colaboradores espirituales. Esto significa que es necesario contar con colaboradores y líderes que confíen de todo corazón en el poder de Dios.

Nuestro objetivo no debe ser complacer a las personas, sino hacer la voluntad de Dios. Debemos volver a centrarnos en Él y preguntarnos cuál es su voluntad. Si confiamos en Dios, Él nos dará la fuerza para realizar su obra.

Tres puntos para convertirse en un colaborador juvenil que confía en Dios:

- **Reconoce el poder de Dios a través de la humildad personal**: Dios no necesita ningún programa para actuar, ni siquiera me necesita a mí. Dios es quien provoca el cambio. Cuando suceden cosas buenas, debemos reconocer que ocurren por el poder de Dios y no por nuestro mérito.
  Si buscamos el reconocimiento por nuestro trabajo, es fácil que perdamos de vista el poder de Dios. Debemos dar a Dios la gloria por su obra. Quizás podamos poner en marcha un programa estupendo y acompañar a los jóvenes en su camino, pero es Dios quien está actuando.

- **Somete tus capacidades a Dios y permítele actuar a través de ti**: en todo lo que hacemos y tenemos, debemos someternos a Dios. Quizá a veces lleguemos a ciertos límites de nuestras fuerzas o de nuestro conocimiento. Sin embargo, es reconfortante saber que la responsabilidad de la obra de Dios recae también en Él. Por eso nos da también a nosotros la fuerza necesaria para realizar su obra. Debemos dejar que Él actúe a través de nosotros.

- **Céntrate en ser un hijo de Dios antes de realizar la obra de Dios**: en lugar de intentar complacer a todo el mundo, debemos aprender que nuestra vida debe complacer ante todo a Dios. Realizar la obra de Dios no es tan importante como ser un discípulo de Dios. Dios se preocupa más por nosotros mismos y por nuestra salud espiritual que por el balance de éxitos de nuestro trabajo con los jóvenes.
  La siguiente frase es increíblemente importante para nuestra vida: «Nunca podrás hacer lo suficiente». Hacer la obra de Dios nunca debe ser más importante que ser hijo de Dios. El poder de Dios en la vida de los colaboradores es la piedra angular de un trabajo con jóvenes que funcione.

¡El trabajo con jóvenes es duro! Está lleno de pruebas y problemas, y el poder de Dios es todo lo que tenemos para hacerles frente. Cuando confiamos en su poder, le damos espacio para que actúe. Nuestros frutos solo crecen cuando permanecemos unidos a la «vid».

Elemento 2: La misión

Las cinco misiones de tu trabajo con jóvenes

La pregunta más importante en el trabajo con jóvenes es: «¿Por qué existe tu trabajo con jóvenes?». Esta pregunta debe aclararse en primer lugar para que hagamos lo correcto. Toda iglesia está guiada por una convicción, ya sea de forma consciente o no.

Un trabajo con jóvenes sólido debe basarse en las cinco misiones cristianas originales. Estas cinco misiones se desprenden del pasaje sobre el mandamiento más importante (Mt 22,37-40) y del mandato misionero (Mt 28,19-20).

Los cinco mandatos son:
Adoración:
«Amarás al Señor, tu Dios, con todo tu corazón».
Servicio:
«Ama a tu prójimo como a ti mismo».
Evangelización:
«Id a todas las naciones y haced discípulos a todas las personas».
Comunión:
«Bautizadlos».

Discipulado:
«Y enseñadles a cumplir todo lo que os he mandado».
Si estas cinco instrucciones se convierten en la base de lo que haces, entonces tu trabajo dará fruto.

Podemos tener opiniones diferentes sobre cómo llevar a cabo estos cinco mandatos, pero siempre debemos tener claro para qué nos ha llamado Dios.

Una reflexión sobre los cinco mandamientos en el trabajo con jóvenes

- **Evangelización**:
  Debemos compartir la buena nueva de Jesús con personas que no tienen una relación personal con él. Llevar a cabo este mandato a nivel de programa resulta difícil. La evangelización debe ser personal y convertirse en un estilo de vida. Para ello, es muy importante que el responsable dé ejemplo. El crecimiento no debe depender principalmente de programas misioneros, sino más bien de jóvenes misioneros.
- **Adoración**:
  La iglesia existe para adorar a Dios. La adoración no consiste solo en alabar a Dios con canciones, sino que incluye también otros elementos como la oración, la predicación, la colecta, el bautismo, el silencio y la Cena del Señor.
- **Comunidad**:
  Cuando una persona establece una relación personal con Jesús, es acogida en la comunidad de los creyentes.
- **Discipulado**:
  Es el proceso mediante el cual las personas se acercan cada vez más a Dios en sus pensamientos, sentimientos y acciones; se trata de un proceso que dura toda la vida. El crecimiento espiritual sano solo puede darse bajo la guía de líderes espirituales muy comprometidos. Hay que sembrar y regar la fe una y otra vez.
- **Servicio**:
  Servir significa mostrar el amor de Dios a otras personas, atendiendo a sus necesidades y apoyándolas en su vida en nombre de Jesús. Dios ha dotado a cada creyente de habilidades especiales para esta misión, y se trata de descubrir y poner en práctica esas habilidades.

En definitiva, se trata de crear un equilibrio entre estas cinco misiones, para que ninguna de ellas se enfatice en exceso a costa de las demás ni quede totalmente desatendida.

Para resumir las cinco misiones de la iglesia, en Saddleback utilizamos cinco conceptos clave: misión, pertenencia, madurez, colaboración y adoración. Para el trabajo con los jóvenes hemos elegido otros conceptos: llegar, conectar, crecer, descubrir y honrar.

Por qué es tan importante una declaración clara de la misión y cómo redactarla

Si los colaboradores no saben por qué se dedican al trabajo con jóvenes, pierden rápidamente la motivación. Los cinco objetivos deben transmitirse una y otra vez mediante una definición clara y comprensible. De este modo, el trabajo con jóvenes adquiere un sentido y una orientación clara. Así, las personas saben por qué deben comprometerse.

Con los cinco objetivos se responde a la pregunta del «¿por qué?» y surge la pregunta del «¿cómo?». El «¿cómo?» puede cambiar, ya que debe adaptarse a la situación, mientras que el «¿por qué?» permanece inalterable.

Si los colaboradores comprenden el objetivo y lo aprueban, también pueden sentir un auténtico

entusiasmo. Tendrás más éxito si explicas tu proyecto a las personas y descubres y formuláis juntos las cinco misiones para la comunidad. Anima a tu equipo a leer este libro, para que vuestra visión común dé sus frutos.

Juntos, como equipo, podéis elaborar la definición de la misión. Aunque las cinco misiones provienen de Dios y son inmutables, el lenguaje con el que se expresan puede variar.

En las páginas 59-60 y 71-72 se ofrecen ejemplos de cómo podría redactarse la declaración. Sin embargo, lo importante es que cada uno formule su propia declaración.

¿Cómo se define una definición?

- Una definición debe ser sencilla: debe expresarse en una sola frase para que sea fácil de recordar.
- Una definición debe ser significativa.
- Una definición debe estar orientada a la acción: utiliza palabras que transmitan movimiento (verbos).
- Una definición debe ser imperativa: debe provocar un cambio.

Una vez que tu equipo haya presentado varios borradores, tendrás que revisarlos y resumirlos en una sola frase. Cuando hayas formulado el mensaje, es importante mostrárselo a otras personas y pedirles su opinión.

El mejor momento para publicar tu mensaje es cuando tu entorno se encuentra en un estado de ánimo propicio para el cambio: en enero, cuando empieza el nuevo año y todo el mundo espera un cambio, o después de las vacaciones de verano.

Los colaboradores deben apoyar la misión al cien por cien o reorientarse.

Para poner en práctica la definición y desarrollar un trabajo con jóvenes orientado a objetivos, se necesita un líder realmente bueno, que tenga mucha dedicación, perseverancia y capacidad de liderazgo. Los líderes deben tomar decisiones difíciles y encontrar el valor para hacer lo correcto. Por eso no caen bien a todo el mundo.

Cómo transmitir tu misión y dar ejemplo

La puesta en práctica del contenido de este libro depende, en gran medida, de tu papel como responsable. Las exigencias que se le plantean a un responsable son elevadas a la hora de desarrollar un trabajo con jóvenes orientado a objetivos.

Debes comunicar constantemente tu visión y tu misión. Es necesario que las personas comprendan las cinco misiones y te apoyen para que el trabajo con jóvenes gane fuerza. Explicarlo continuamente ayudará a tus colaboradores a ver el objetivo y a no perderlo de vista. Es aconsejable recordar a tu equipo, al menos una vez al mes, los mandatos de Dios para el trabajo con jóvenes, para que no los pierdan de vista.

En las páginas 67 y 68 del libro hay algunos ejemplos de cómo transmitir la misión.

Lo mejor es empezar por memorizar las cinco palabras clave. Revisa la definición de cada una y, si es necesario, modifica las palabras. Quizás incluso tengas que cambiar un poco la formulación para que

resulte más clara.

Piensa en cuánto tiempo dedicas a cada uno de los cinco mandatos, tanto a la semana como al mes. Convierte los cinco mandatos en prioridades en tu vida y reflexiona sobre en qué inviertes tu tiempo.

Si, como líder, vives según tus tareas, conseguirás que la gente te siga por voluntad propia, sin tener que empujarla. Deben seguir tu ejemplo, y lo harán. Los líderes son modelos de valores importantes y dan un ejemplo vivo de lo que expresan sus tareas.

Organiza el evento en función de las cinco misiones para alcanzar tu objetivo. Cada actividad debe corresponder al menos a una misión y dirigirse a un público objetivo concreto.

Elemento 3: El público objetivo

Reconocer el nivel de desarrollo espiritual de los jóvenes

Además de la misión, también es importante tener presente al público destinatario en el que se quieren llevar a cabo las cinco tareas. En lo que respecta a los públicos destinatarios, hay que prestar atención a las diferencias en el desarrollo espiritual. Unos aún necesitan conocimientos básicos y otros deben empezar a vivir la fe que han cultivado.

Hay que tener cuidado de no intentar abarcar las cinco misiones con un único programa.

Por lo tanto, hay dos preguntas que hay que plantearse antes de planificar una actividad:

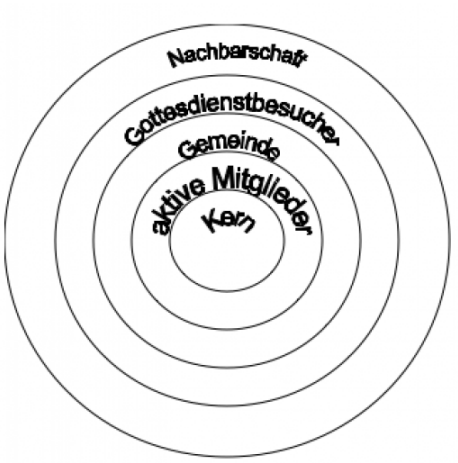
- ¿Qué misión concreta debe cumplir este programa?
- ¿A quién queremos llegar con este programa?

Hay al menos cinco tipos diferentes de jóvenes:

- el joven no cristiano
- el joven recién convertido al cristianismo
- el joven que, aunque sabe mucho sobre la fe, se muestra bastante indiferente ante nuestra labor
- el joven que está creciendo en la fe
- el líder espiritual

Estos distintos grupos destinatarios existen y tienen necesidades diferentes, nos guste o no. Si lo reconocemos, podremos atender a los jóvenes de forma más eficaz.

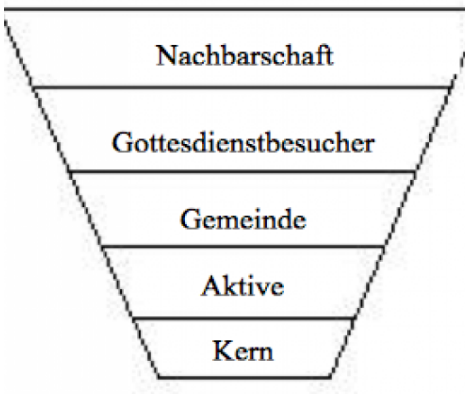
En la iglesia Saddleback, los grupos destinatarios se ilustran mediante un concepto de cinco círculos concéntricos, a los que denominan «círculos de compromiso»:



- **Vecindario**: Son los jóvenes que viven en el pueblo o en el barrio y que aún no conocen a Jesús.
- **Asistentes al culto**: Estos jóvenes acuden al culto juvenil.
- **Comunidad**: Estos jóvenes acuden con regularidad, han elegido a Jesús y forman parte de un grupo pequeño.
- **Miembros activos**: Estos jóvenes se toman en serio la fe y la viven de forma práctica.
- **Núcleo**: Estos jóvenes transmiten su fe a otros y colaboran en el trabajo con los jóvenes.

Estos grupos ayudan a identificar al público objetivo y a transmitir el objetivo del trabajo con jóvenes, que consiste en llegar a los jóvenes de la sociedad y acercarlos a Dios. No se trata de juzgar ni de encasillar a los jóvenes en función de su pertenencia a un grupo, sino de reconocer en qué etapa de su desarrollo se encuentran, para poder apoyar su crecimiento de la mejor manera posible.

Una vez que hayas identificado a tu público objetivo potencial, pregúntate: «¿Qué intereses tiene cada grupo?». Cuanto más clara sea la imagen que tengas de cada grupo, más fácil te resultará adaptarte a ellos.



Dado que cada etapa exige una entrega cada vez mayor, te darás cuenta de que el grupo se va reduciendo a medida que aumenta el grado de madurez espiritual.

Es algo totalmente normal en el proceso de maduración.

La palabra clave en lo que respecta al grupo destinatario potencial es «potencial». Es posible que los jóvenes con los que cuentas se puedan clasificar en diferentes etapas de desarrollo; eso está bien. Lo importante es que tengas jóvenes, porque así tienes el potencial de llevarlos al núcleo. No tienes por qué empezar a desarrollar los cinco grupos a la vez. Un trabajo con jóvenes sólido y bien orientado no surge de la noche a la mañana, sino que lleva tiempo.

Ahora que conoces las cinco funciones y has identificado a tu público objetivo potencial, puedes preguntarte: «¿Qué actividad cumple las cinco funciones y llega a nuestro público objetivo potencial?».

La fórmula que da respuesta a esta pregunta es:
Público objetivo potencial + Objetivo = Programa

Ejemplo:
Jóvenes del barrio + objetivo de evangelización = programa de Nochevieja

En las páginas 89 y 90 del libro se muestran más ejemplos.

Además, hay que tener en cuenta:

- la orientación de la iglesia
- el tiempo disponible de los colaboradores
- el número de colaboradores adultos
- los recursos disponibles

Elemento 4: Las actividades

Cómo llegar a los jóvenes del barrio (evangelización)

Para que un joven llegue a la fe, a veces tienen que suceder muchas cosas. Por ejemplo, el contacto con un cristiano, una invitación a un acto comunitario con otros cristianos, más contactos con cristianos, un servicio religioso para jóvenes, etc.

No todo el mundo llega a la fe, ni todos lo hacen de la misma manera. Como trabajo con jóvenes, nuestro objetivo es llegar a ellos y guiarlos hacia el crecimiento espiritual. Pero eso no siempre funciona.

La evangelización no es un programa, es un proceso:
Los grupos juveniles que realmente llegan a los jóvenes alejados de la Iglesia no ven la evangelización solo como una buena idea, sino como una parte esencial de su labor. Si la evangelización debe ser una prioridad, no puede reducirse únicamente a un programa. La evangelización no es un programa, es un proceso: el desarrollo de una persona.

Nuestro objetivo no es inventar eventos extraordinarios, porque no podemos competir con el mundo. Pero sí podemos transmitir un contenido que transforma vidas (la Palabra de Dios) y establecer

relaciones sólidas que cuidamos. En eso, el mundo, con todo su entretenimiento, no puede competir.

La evangelización en la Iglesia Saddleback abarca tres elementos:

- El desarrollo de una comprensión básica de la evangelización
- El reto constante de evangelizar de forma activa
- Un culto al que a los jóvenes les guste traer a sus amigos

El trabajo evangelizador con los jóvenes expresa una convicción:
En Mateo 9,12-13, Jesús dice que ha venido a llamar a los pecadores, no a los justos. Nuestra misión es invitar a los que están fuera, no mimar a los que ya están dentro. Muchas iniciativas juveniles son excelentes a la hora de mimar a sus «miembros», pero pésimas a la hora de llegar a los que están fuera.

Para cumplir con la misión evangelizadora, debe existir una actitud evangelizadora común por parte de todos los participantes. Todos deben haber comprendido que es nuestra responsabilidad compartir la Buena Nueva con los demás, vayamos donde vayamos.

La evangelización es un trabajo duro. Las personas no creyentes son críticas y no aceptan nuestros métodos y nuestro mensaje tan fácilmente como los creyentes. La evangelización también resulta difícil para los jóvenes. Tienen miedo al rechazo. La evangelización sigue siendo difícil porque existe el enemigo. Satanás no quiere que las personas encuentren a Jesús y hace todo lo posible para que eso no suceda.

El trabajo evangelizador con jóvenes necesita colaboradores que amen de verdad a los jóvenes y disfruten pasando tiempo con ellos. Deben tener un corazón para los jóvenes. También se necesitan colaboradores que den ejemplo de un estilo de vida evangelizador. Si la persona clave de una comunidad no da ejemplo de un estilo de vida evangelizador, los voluntarios y los jóvenes tampoco lo harán.

Los jóvenes no tienen que predicar en público, sino que deben vivir de forma evangelizadora, desarrollando el deseo de que sus amigos no creyentes encuentren a Dios, orando por ellos e invitándolos a eventos adecuados (evangelizadores).

La evangelización a través de la amistad puede seguir estos pasos:

- Cuéntale a tu amigo, cuando surja la ocasión adecuada, que crees en Dios
- Invita a tu amigo a un evento adecuado
- Explícale a tu amigo por qué crees en Dios
- Cuéntale a tu amigo cómo te convertiste en cristiano
- Pregúntale a tu amigo si le gustaría acercarse más a Dios

Estos cinco pasos se pueden entregar a los jóvenes en una tarjetita que puedan llevar consigo. En el reverso de la tarjetita puede haber cinco líneas en las que escriba los nombres de cinco amigos no creyentes por los que quiera rezar.

Qué atrae a los jóvenes a asistir al culto (adoración)

¿Tienes un culto u otro evento al que tus jóvenes puedan traer a sus amigos sin ningún problema? Si es así, ese culto atraerá tanto a cristianos como a no cristianos. Un culto así no tiene por qué resultar incómodo.

El culto no consiste solo en cantar canciones, sino que debe ser una expresión de nuestro amor a Dios. Este amor se manifiesta a través de la oración, el canto, las intervenciones, los testimonios, la

acción de gracias y la escucha de la Palabra de Dios.

El estilo del culto juvenil debe acabar con el prejuicio de que la iglesia es aburrida y está desfasada.

Hay cuatro elementos que pueden ayudar a diseñar un servicio religioso adaptado a los visitantes:

- Un ambiente agradable
- El factor diversión
- La participación de los jóvenes
- Un mensaje comprensible

1. Un ambiente agradable:
El ambiente en el colegio o en la formación profesional suele ser negativo, tenso y centrado en el rendimiento. Un servicio religioso debería, como contrapunto, transmitir un ambiente claramente positivo. Mientras los jóvenes no se sientan a gusto en su entorno, no estarán receptivos a la Palabra de Dios.

Se consigue un ambiente agradable mediante:

- Música actual
- Los colaboradores, tanto adultos como jóvenes, dan la bienvenida a las personas que llegan
- Fotos colgadas en la pared que muestren escenas divertidas del trabajo con jóvenes
- Los asientos están dispuestos de manera que resulten acogedores

Dos reglas generales:

- **La regla de los diez minutos**: la preparación de la sala de tu grupo debe estar terminada al menos diez minutos antes de que lleguen los primeros jóvenes. Así tendrás tiempo para darles la bienvenida. Los jóvenes deben entrar en un espacio acogedor. Puede haber música de fondo, collages de fotos colgados en las paredes, etc. Los encargados de dar la bienvenida deben ser jóvenes, no adultos. Deben intentar entablar una conversación con los visitantes.
- **Presta atención a los contactos físicos adecuados**: el contacto físico puede ser delicado, ya que no se sabe cómo va a reaccionar la otra persona. Pero cualquier tipo de contacto físico adecuado, como un apretón de manos, está bien. Como responsable, puedes dar una vuelta por la sala antes del servicio religioso e intentar saludar personalmente al mayor número posible de jóvenes.

2. Un servicio religioso necesita un elemento de diversión

Algunos jóvenes piensan que la iglesia, y por tanto también Dios, son aburridos. Por eso, pasar un rato estupendo en la iglesia es la mejor manera de acabar con ese prejuicio. Debemos crear un ambiente que sea divertido y que transmita alegría.

3. Un servicio religioso necesita la participación de los jóvenes

Hay que involucrar a los jóvenes en el culto y en todo el trabajo con la juventud. Cuando diseñamos un programa para jóvenes, siempre nos preguntamos: «¿Es esto algo que podrían hacer los jóvenes?». Por ejemplo, una obra de teatro, un vídeo, un folleto, música, etc.

Una forma de que los jóvenes se incorporen a nuestra comunidad es unirse a uno de nuestros numerosos equipos de colaboradores. Intentamos que estos equipos sean una forma sencilla de iniciarse en la colaboración. No utilizamos ningún formulario para evaluar su situación espiritual antes de permitirle participar. Si aún no es cristiano, confiamos en que Dios lo guíe mientras colabora. Si, por ejemplo, el ensayo de la banda comienza con un breve momento de reflexión y una oración, aprenderá más sobre Dios que si simplemente asistiera a un culto y luego se fuera a casa. No se trata de que los jóvenes sean perfectos, sino de que cada uno tenga la oportunidad de participar si así lo desea.

4. Un culto necesita un mensaje comprensible

Dado que al servicio religioso acuden tanto cristianos como no cristianos, es importante ofrecer un impulso espiritual que suponga un reto para ambos. La Palabra de Dios es verdadera y, por eso, también es relevante para todos. Así podemos hablar de las necesidades de los jóvenes utilizando la Biblia como fuente.

Los asistentes observan y evalúan al predicador en todo momento y se preguntan:

1. ¿Puedo confiar en ti?
2. ¿Significo algo para ti?
3. ¿Sabes de lo que hablas?

Ponle un título creativo a tu mensaje:

La pregunta es: «¿Por qué debería escucharte?». Un título creativo puede despertar el interés y llamarte la atención de inmediato.

Me gusta usar títulos del tipo «Cómo...», porque prometen automáticamente que serán interesantes, ya que dan a entender que puedo aprender algo útil para la vida.

Ejemplos:

1. Cómo ser atractivo sin tener buen aspecto (Gálatas 5: el fruto del Espíritu)
2. Cómo encontrar el amor cuando te sientes fatal
3. Cómo operarte el corazón a ti mismo (dureza de corazón)

Dedica tiempo a hacer que los títulos de tus sermones sean creativos, interesantes y atractivos.

Yo siempre elijo temas concretos. Por ejemplo, me pregunto: «¿Qué dice la Biblia sobre las amistades?». Hago lo mismo con temas como la tentación, la familia, el sexo, la presión del grupo, las palabrotas, etc.

Desarrolla una introducción que despierte el interés:
Una buena introducción es lo más importante para captar la atención de los jóvenes desde el principio y ganarlos para tu mensaje.

Esa introducción puede ser una historia, una experiencia personal, una noticia de actualidad o un chiste.

Simplifica tu mensaje:
Habla con un lenguaje sencillo, utiliza historias, imágenes memorables y comparaciones. No intentes impresionar a los jóvenes con tus conocimientos ni darles una charla. También debes tener cuidado de no incluir demasiada información en una sola sesión. Los jóvenes olvidarán la mayor parte de lo que les digas. Por eso, debes simplificar tus mensajes hasta reducirlo a una idea clave.

Utiliza pasajes bíblicos comprensibles:
. Utiliza una traducción comprensible, ya que si los jóvenes no entienden el lenguaje de la traducción, perderán el interés.

Puedes proyectar el texto bíblico o los versículos que utilices en la pantalla, para que los jóvenes puedan leerlos al mismo tiempo.

Entrega a los jóvenes un breve resumen por escrito para que puedan seguirte:
Reparte entre los jóvenes una hoja con los puntos más importantes de tu sermón y un texto con huecos que deben rellenar, para que se sumerjan en el mensaje. También pueden llevarse esta hoja a casa y así será más probable que recuerden el sermón.

En la página 121 del libro hay un ejemplo.

Ofrece ayudas prácticas:
Al final del sermón, conviene dar indicaciones prácticas sobre qué hay que hacer ahora y cómo hacerlo. Para que el sermón se traduzca en acciones concretas, hay que mostrar a los jóvenes los pasos a seguir. Elaborar estos pasos suele ser la parte más difícil a la hora de preparar un sermón.

Dedica tiempo a la preparación:
Si quieres incorporar las ideas anteriores, dedica tiempo a la preparación, ya que esto se notará positivamente. Sin una buena preparación, te faltará profundidad y claridad.

Un programa para jóvenes que asisten al culto: el modelo de Saddleback:

1. **La banda comienza**: la banda toca una canción al principio para que todos puedan centrarse interiormente.
2. **Bienvenida con una introducción divertida**: lo ideal es que la bienvenida la realice un joven. La introducción también puede hacerse con un juego divertido en el que tengan que participar todos o en el que solo algunos se acerquen al frente.
3. **Introducción**: Si es oportuno, mostramos un breve fragmento de una película o un programa de televisión e intentamos incorporarlo más tarde a nuestro tema.
4. **Obra de teatro**: El grupo de teatro puede representar una escena que sirva de introducción al tema. El predicador puede hacer referencia a dicha escena.
5. **Adoración**: A continuación, sigue una parte de alabanza más prolongada. Es probable que los no cristianos no canten, pero observan muy de cerca a los demás y escuchan las letras de las canciones. En los cultos juveniles orientados a los visitantes, las canciones deberían ser interpretadas por una buena banda, para que no resulten embarazosas. Los cantos de alabanza no son imprescindibles en un culto que aún está dando sus primeros pasos.
6. **Testimonios de jóvenes**: Casi siempre, alguno de los jóvenes cuenta algo de su vida, alguna experiencia que haya tenido con Dios. Es alentador escuchar una y otra vez cómo Dios actúa en la vida de los jóvenes.

Acompañamiento de los jóvenes de la comunidad (comunidad)

Mientras que el culto tiene como objetivo atraer y llegar a un gran número de jóvenes, los grupos pequeños tienen como objetivo fomentar el crecimiento espiritual de los jóvenes de la comunidad.

Si queremos que el trabajo con los jóvenes crezca, debemos ocuparnos de los jóvenes de la iglesia. Esto también significa ayudarles a crecer en su fe. Los jóvenes crecen al establecer una relación de confianza con uno de sus monitores juveniles.

La comunidad es más que simplemente estar juntos y charlar. La comunidad también implica compartir (1 Juan 1,7), la Cena del Señor (Hechos 2,42), la oración en común, la enseñanza y una relación profunda con otros creyentes (Gálatas 2,9). Esto se consigue mejor en un grupo reducido, donde surge un sentimiento de pertenencia. En un grupo grande, los jóvenes pueden pasar desapercibidos fácilmente, pero eso no ocurre en un grupo reducido.

Un responsable de jóvenes no puede ocuparse de todos los jóvenes. Sin embargo, cuando los jóvenes están en un grupo pequeño, los responsables de estos grupos pueden ocuparse de ellos y acompañarlos. De este modo, los jóvenes también tienen la sensación de ser importantes.

Mientras que en los cultos solo podemos compartir el Evangelio, en los grupos pequeños también podemos compartir la vida. Compartir la vida es una de las tareas principales de los responsables de los grupos pequeños. En el grupo pequeño nos conocemos, sabemos cuáles son los miedos, las fortalezas y las debilidades de los demás. En el grupo pequeño se crea un ambiente de confianza en el que los jóvenes pueden expresar su opinión sin sentirse cohibidos.

Los grupos pequeños hacen posible la aplicación personal de la fe. Aunque los jóvenes escuchan muchos sermones, a menudo no pueden poner en práctica el mensaje hasta que se ha profundizado y debatido en los grupos pequeños. En el grupo pequeño, todo se vuelve personal.

Al abrirse en el grupo pequeño y compartir entre todos los logros, las dificultades y las preguntas, cada uno puede asumir una mayor responsabilidad sobre su vida. En la próxima reunión del grupo pequeño se intercambiarán las experiencias vividas.

Valores en un grupo reducido:
Es importante que el responsable del grupo reducido sea consciente de los valores que rigen en su grupo. Así, el grupo puede crecer y se aplica lo mismo para todos. Establecer valores permite tomar conciencia de lo que se quiere y lo que no se quiere en un grupo reducido.

Ejemplos:

1. **Autenticidad**: todos los responsables deben vivir de forma sincera y visible una vida con Cristo. Deben ser sinceros; así, los participantes también lo serán.
2. **Confianza**: En los grupos pequeños debe haber confianza. Lo que se comparta en el grupo debe quedarse dentro de él.
3. **Confianza en el mensaje**: Los participantes deben poder preguntar todo lo que les preocupe. Ninguna pregunta es tonta ni incorrecta.
4. **Amor hacia los demás**: Esto significa aceptarse tal y como se es, respetarse mutuamente y dejar que los demás terminen de hablar, sin hablar mal de los demás. Nadie debe sentirse excluido ni menospreciado.

Facilita la tarea a los responsables de grupo. Deben poder dedicar su tiempo a las relaciones y no a la preparación. Por eso, hay que prepararles el material para los grupos pequeños y proporcionarles preguntas que puedan debatir en el grupo.

Hay que empezar con preguntas generales, para que el grupo se suelte, y luego pasar a preguntas más específicas. Al final, siempre debe tratarse de la aplicación práctica. Intenta dar a tus líderes de grupos pequeños más preguntas de las que necesiten, para que tengan donde elegir.

Forma a los responsables de los grupos pequeños en algunas habilidades básicas, pero no los abrumes con teorías. Dales algunas ideas fundamentales y deja que aprendan a través de la experiencia personal.

También puedes darles algunas reglas básicas que debes recordarles una y otra vez. Puedes dedicar cinco minutos a cada regla en cada reunión de líderes.

Ejemplos:

1. No tengas miedo del silencio
2. Demuestra que la opinión de cada uno es importante
3. No pienses que tienes que tener la respuesta correcta para todo
4. Mantén al grupo centrado en el tema
5. No pases demasiado rápido a una nueva pregunta. Pregunta: «¿Alguien más quiere decir algo al respecto?». La prioridad es el diálogo, no responder a las preguntas
6. No intentes dominar la conversación
7. Pídele a Dios que te dé sus ojos y sus oídos

Si eres la persona de contacto de los responsables de los grupos pequeños, deberías pasar la mayor parte del tiempo con ellos. Cada minuto que inviertas en los responsables se multiplicará en tiempo con los jóvenes. A medida que los responsables de los grupos pequeños crezcan, atenderán aún mejor a sus jóvenes.

La formación de los jóvenes «activos»

Los jóvenes aprenden mucho sobre la Biblia, los dogmas cristianos y la teología cuando crecen en una comunidad. Pero también deben aprender a vivir realmente su fe y a crecer espiritualmente. De lo contrario, los conocimientos sobre la fe cristiana se quedan solo en lo superficial. Es cierto que algunos acuden a muchos actos de la comunidad, pero no profundizan en su relación con Jesús.

La tarea de ayudar a los cristianos a crecer espiritualmente es difícil. Además de los diversos métodos, también hay que tener en cuenta los patrones de crecimiento únicos de cada joven. Los jóvenes reaccionan de manera muy diferente a los estímulos espirituales, por lo que no se puede diseñar un programa de discipulado único que funcione igual para todos.

La regla básica o definición del discipulado es: «Ayudar a los jóvenes a parecerse cada vez más a Jesús».

Hasta que el crecimiento se haga visible, puede tardar seis meses en unos y seis años en otros. Por eso, nuestro enfoque debe ser siempre personal e incluir una relación con ellos.

En Jesús vemos lo siguiente: formaba a sus discípulos (enseñanza) y convivía con ellos (relación). Pero, además de la enseñanza y la relación, hacía algo más: preparaba sistemáticamente a sus discípulos para su ausencia. Si nos basamos únicamente en la enseñanza y la relación, estamos educando a los jóvenes en la dependencia, en lugar de dotarlos de las habilidades necesarias para la independencia espiritual y la autonomía. Los jóvenes deben adquirir hábitos espirituales para no depender del líder.

Así, el discipulado se da mediante la siguiente proporción:

1/3 de enseñanza y formación
1/3 de hábitos espirituales independientes
1/3 de relación

Desarrollar hábitos espirituales:
Si queremos que los jóvenes se mantengan fieles a la fe durante toda su vida, deben desarrollar hábitos constantes que les permitan crecer espiritualmente. De este modo, los hábitos espirituales mantendrán la fe de los jóvenes incluso en los momentos difíciles.

La mejor forma de practicar estos hábitos es en los grupos pequeños, donde los jóvenes se sienten a gusto y los responsables pueden animarlos mejor y proporcionarles herramientas para su desarrollo.

Ahora bien, también hay que definir los hábitos que se quieren practicar. En la Iglesia de Saddleback han definido los siguientes seis hábitos:

1. Pasar tiempo regularmente con Dios, orando y leyendo la Biblia
2. Mantener y cultivar relaciones responsables con otros cristianos
3. Integrarse en el «Cuerpo de Cristo», es decir, en la comunidad en su conjunto
4. Comprender los principios de la generosidad y el diezmo
5. Memorizar pasajes clave de la Biblia
6. Leer la Biblia por iniciativa propia

Para nosotros surge la pregunta: «¿Qué hábitos son importantes para un crecimiento espiritual a lo largo de toda la vida?». Cada grupo juvenil debe responder por sí mismo a esta pregunta y definir los hábitos que quiere transmitir en su labor con los jóvenes.

Ahora surge otra pregunta: «¿Qué recursos pueden ayudar a mis jóvenes a desarrollar esas habilidades?». No se puede esperar que los jóvenes lean la Biblia si no se les enseña cómo hacerlo. Se pueden comprar recursos como un plan de lectura bíblica o diseñarlos uno mismo para los jóvenes.

Cuando se entrega a los jóvenes algo elaborado por uno mismo, lo consideran un regalo y perciben el cariño que hay detrás.

Además, hay que animar a los jóvenes una y otra vez a desarrollar buenos hábitos. Esto se puede hacer, por ejemplo, con una carta o un correo electrónico mensual.

Antes de entregarles los recursos a los jóvenes, hay que tener en cuenta lo siguiente:

1. Ningún joven quiere recibir todos los materiales de una sola vez; de lo contrario, se sentirán abrumados.
2. La elaboración y/o la compra de recursos supone un gasto considerable.

En el libro se ofrece un ejemplo de cómo poner en práctica cada uno de los seis hábitos mencionados anteriormente.

El reto de los jóvenes del grupo principal (servicio)

A muchos jóvenes les divierte poder echar una mano en algún ámbito y descubrir así sus dones. A veces resulta más difícil convencer a los responsables de la comunidad de que los adolescentes pueden colaborar que motivar a los propios adolescentes para que lo hagan.

Los jóvenes, independientemente de su nivel de desarrollo espiritual, pueden cumplir con la misión de servir. Por lo tanto, no es necesario que pasen por todas las etapas antes de que se les permita colaborar. Es importante integrar a los jóvenes en la vida de la comunidad y en las actividades de la misma.

Los jóvenes no son simplemente el futuro de la Iglesia, sino que son ellos mismos la Iglesia actual, al igual que el resto de los creyentes. Deberíamos animar a los jóvenes a colaborar hoy mismo, en lugar de esperar a que se hagan adultos. En la Biblia no se menciona en ningún sitio una edad mínima para participar en el Reino de Dios.

Debemos explicar a los jóvenes que han sido creados para participar activamente. Hay muchos pasajes bíblicos al respecto (véase el libro, p. 168). También deben saber que Dios les ha dotado de muchos dones. La mejor manera de descubrir sus dones es que empiecen a experimentar con diferentes tareas.

También se puede ofrecer un curso en el que los jóvenes conozcan su pasión, sus dones y su personalidad. Puede tratarse de un test de dones o del seminario D.I.E.N.S.T. de Willow Creek. De este modo, se les puede ayudar a encontrar un lugar en la comunidad que se adapte a ellos. Hay que seguir cuidando de los jóvenes y acompañándolos en su servicio. Es posible que se necesiten varios intentos hasta que un joven encuentre una oportunidad de servicio adecuada.

Equipo de responsables:

Formar parte del equipo de líderes requiere aún más dedicación y fiabilidad que participar en un ministerio. No todo el mundo tiene tiempo para ello ni cumple los requisitos necesarios. Quien forma parte del equipo de líderes debe servir también de ejemplo en el trabajo con los jóvenes. Dios tiene grandes expectativas respecto a sus líderes. En Efesios 4:1, Pablo dice: «Yo, que estoy preso por causa del Señor, os exhorto a que llevéis una vida digna del llamamiento que habéis recibido».

Jesús dio a sus discípulos una imagen del liderazgo que debería ser nuestro modelo. En Mateo 20,25-28 dice que quien quiera ser grande entre nosotros, que sea servidor. Un líder está ahí para servir a los demás y no para ejercer poder.

Si queremos incorporar a personas al equipo de liderazgo, debemos establecer un alto nivel de exigencia, porque el propio Dios tiene requisitos exigentes (p. ej., 1 Timoteo 3). El liderazgo no es para

cualquiera. Ser líder espiritual tiene una gran importancia. Con requisitos exigentes se garantiza una base estable. De unos cimientos sólidos surgirá también un crecimiento saludable. Los posibles requisitos se pueden consultar en la página 178 del libro.

También se puede redactar un contrato de colaboración que deberán firmar los jóvenes que quieran colaborar en el trabajo con jóvenes o que incluso deseen formar parte del equipo de liderazgo. En la página 180 del libro se puede consultar un modelo de dicho contrato.

Cinco características de los eventos juveniles bien organizados

Programas equilibrados

- deben dar prioridad a las relaciones
- necesitan ideas nuevas
- necesitan solidez, independientemente de la personalidad
- necesitan un sistema de acompañamiento que funcione y
- claridad sobre su objetivo y su público potencial

1. Dar prioridad a las relaciones:

Las relaciones positivas son la clave para el crecimiento en el trabajo con jóvenes. Las relaciones son lo que más atrae. Hacen posible que alguien acuda a un evento por la relación, no por el evento en sí.

El trabajo con jóvenes debe consistir en trabajar con ellos, en lugar de ser un evento orientado a un programa dirigido a los jóvenes. Los programas son importantes, pero solo una vez que se han desarrollado las relaciones.

Los jóvenes también necesitan relaciones con adultos que se interesen por ellos. Se necesitan personas que se preocupen por los jóvenes y les dediquen tiempo. Lo agradecerán.

No inventes actividades para involucrar a los jóvenes en tu vida; mejor inclúyelos en las actividades que ya tienes previstas.

Los adultos deben:

1. **Actuar como modelos a seguir**: durante el tiempo que pasamos con los jóvenes, los adultos son modelos a seguir. Los jóvenes ven y oyen lo que los adultos hacen y dicen, y lo graban en su memoria. Los adultos son siempre modelos a seguir, lo quieran o no, sean buenos o malos.
2. **Ser auténticos**: una de las características de los buenos monitores juveniles es su autenticidad cuando están con los jóvenes. No tienen reparos en mostrar sus debilidades y en revelar cómo se sienten. Así, los jóvenes se animan a levantarse tras un error y a seguir adelante.
3. **Expresar aceptación**: Los jóvenes necesitan sentirse queridos y aceptados. No hace falta aceptar lo que hacen, pero sí hay que aceptarlos como personas.
4. **Ayudar a aliviar el estrés**: ¡Los alumnos están estresados! La presión por rendir, las malas perspectivas de futuro, la competitividad, las presiones del grupo y el estrés del tiempo libre son factores que provocan estrés. Los jóvenes deben poder relajarse. Para ello se necesita un ambiente de convivencia en el que no tengan que hacer nada.
5. **Desafiarles espiritualmente**: cuando desarrollamos relaciones con los jóvenes, también nos ganamos el derecho a que nos escuchen cuando hablamos de temas espirituales. Si hemos establecido una relación con un joven, podemos preguntarle sin reparos cómo es su relación con Dios.

2. Las actividades necesitan ideas nuevas:
Si sabemos adónde queremos llegar (cumplimiento de las cinco misiones) y a quién queremos llegar (público objetivo), las ideas nuevas nos ayudarán a diseñar programas más eficaces.

Hay muchos libros con propuestas de ideas que podemos aprovechar. Debemos analizar las nuevas ideas desde la perspectiva de las cinco misiones.

3. Los eventos deben ser sólidos independientemente de las personas que participen en ellos:
Un buen trabajo con los jóvenes debe tener fuerza más allá de la figura del responsable. Si el responsable se marcha, el trabajo con los jóvenes no debe decaer. El trabajo con los jóvenes es tan fuerte como lo es el equipo.

Para convertirnos en mejores monitores, debemos:

- **Repartir responsabilidades**: delegar no significa descargar trabajo porque uno ya no tenga tiempo, sino involucrar a otros en el trabajo y fomentar su desarrollo.
- **Prever las ausencias**: cuando el responsable está ausente durante un tiempo (por ejemplo, por vacaciones), se pone de manifiesto si el trabajo con jóvenes puede seguir adelante sin él. El trabajo con jóvenes debe poder funcionar incluso sin el responsable.
- **Asegurar el relevo generacional**: un monitor debe empezar a captar y formar a otros monitores. Solo así podrá garantizar que el trabajo con jóvenes continúe incluso sin él.

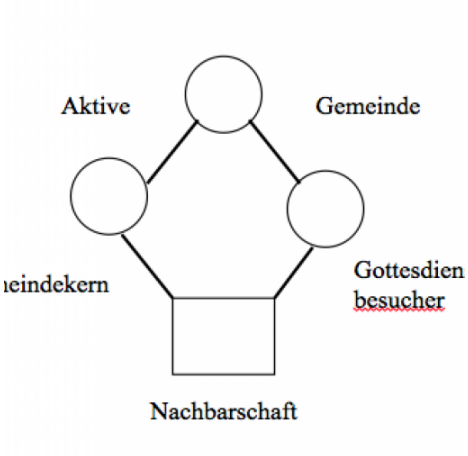
4. Los eventos requieren un sistema de supervisión eficaz
Cada joven debe estar supervisado por alguien. Su ausencia debe ser detectada por alguien. En el caso de los jóvenes y también de los colaboradores que falten alguna vez sin justificación, el responsable debe preguntarles qué les pasa y cómo se encuentran. En un programa juvenil de gran envergadura, los responsables de los grupos pequeños deben preocuparse por sus jóvenes.

5. Las actividades deben tener claro su objetivo y su público objetivo:
En un trabajo con jóvenes bien estructurado nunca debería plantearse la pregunta de por qué existe ese trabajo. Tanto el objetivo como el público objetivo deben ser conocidos. Los colaboradores son el alma del trabajo con jóvenes y deben estar informados; así es como también lo apoyarán.

Elemento 5: El proceso

Una vez definidos el encargo, el público objetivo y los eventos, resulta útil visualizar todo el proceso. Esto se puede hacer, por ejemplo, utilizando la metáfora de un campo de béisbol, en el que se corre de «base» en «base» hasta llegar a la meta y anotar un punto.

La representación gráfica del partido de béisbol como proceso de desarrollo está relacionada con los cinco círculos de la entrega. Muestra la posición del público objetivo potencial en su desarrollo espiritual.



En la página 204 aparece un esquema más detallado con 18 propuestas alrededor del campo.

Cuando los jóvenes identifiquen en qué punto del proceso se encuentran, podemos animarles a dar el siguiente paso y a asistir a un evento adaptado a sus necesidades, con el fin de fomentar su progreso.

Alrededor de este «campo de béisbol» se pueden disponer las diferentes actividades para representar el proceso de crecimiento espiritual. Este proceso debe transmitirse a los jóvenes mediante una representación gráfica.

En cada una de las cuatro «bases» hay un curso al que pueden asistir los jóvenes. Estos cursos se describen en las páginas 216 y 217 del libro.

En las páginas 205-213 se describen 18 actividades diferentes que organiza la Iglesia de Saddleback.

Un proceso de desarrollo no puede garantizar que todos los que participan en él experimenten el desarrollo previsto. La mera participación en los eventos no implica automáticamente un crecimiento.

Elemento 6: Los valores

Definir y comunicar los valores clave

Si quieres desarrollar un trabajo con jóvenes sólido, debes dedicar mucho tiempo a reunirte con tu equipo de liderazgo para debatir qué valores son importantes para vosotros. Los valores deben planificarse estratégicamente y seleccionarse con cuidado para que influyan en el trabajo con jóvenes.

Los valores comunes unen al trabajo con jóvenes; muestran lo que es importante en este trabajo y lo que debe ponerse en práctica.

Los valores se desarrollan conjuntamente por parte del personal, de modo que todos los respalden.

Una buena idea es inventar un juego de palabras con los valores para que sean más fáciles de recordar.

Ejemplo de la iglesia Saddleback:

La palabra «Relationships» (relaciones) representa los valores, ya que cada letra es la inicial de un valor.

R elaciones relevantes
E ncuentro
R ias y celebraciones
Aceptación
T ransparencia
Participación activa de los jóvenes
Orientación hacia el exterior
Crecimiento numérico
Crecimiento espiritual
Sentimiento **de pertenencia**
Intimidad
Prof esionalidad
Acompañamiento estratégico

En el libro se explican brevemente cada uno de los valores por separado (págs. 225-229).

Una vez seleccionados y formulados los valores, hay que asegurarse de que se den a conocer en el ámbito del trabajo con jóvenes, para que puedan ponerse en práctica.

El responsable debe dar ejemplo y ser así un modelo a seguir. Cada valor puede ponerse en práctica.

Para poder evaluar los valores y saber si realmente surten efecto, hay que plantearse preguntas; por ejemplo, mediante un cuestionario de evaluación. Para cada valor, se pueden formular algunas preguntas. En el libro se puede encontrar un ejemplo en la pág. 236.

Elemento 7: Los padres

Colaboración con los padres para un trabajo con jóvenes orientado a la familia

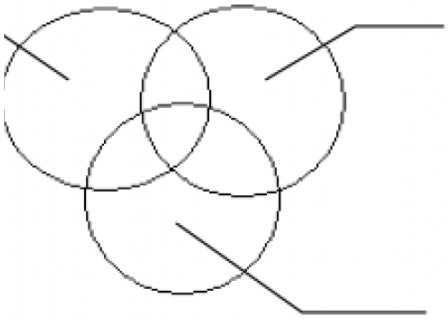
El trabajo con jóvenes es más eficaz cuando incluye a las familias. Las familias tienen una enorme influencia sobre los jóvenes. Si nuestro objetivo es acompañar a los jóvenes a largo plazo, debemos comprometernos sinceramente a acompañar también a sus familias. El trabajo con jóvenes y familias necesita mucho tiempo para desarrollarse.

Sin embargo, a menudo ocurre que ni los jóvenes ni los padres desean en absoluto un trabajo con jóvenes de este tipo, que integre a padres y adolescentes. Muchos jóvenes solo conocen un trabajo con jóvenes organizado por grupos de edad.

Un trabajo con jóvenes orientado a la familia se basa en varios pasos que se complementan entre sí y conducen a centrarse en la familia. Estos pasos van desde los que requieren poco tiempo hasta los que exigen mucho tiempo.

1. Crear una mentalidad de trabajo en equipo:
Un requisito previo es que los monitores juveniles se den cuenta de que los padres no son sus enemigos.

Hay tres factores principales que interactúan para ayudar a un joven en su crecimiento:



Dios espera que los padres asuman la responsabilidad principal de la madurez espiritual de sus hijos. El monitor juvenil solo puede ayudar en este proceso, pero no debe asumir la responsabilidad principal. Por supuesto, la responsabilidad del monitor juvenil es mayor cuando un joven procede de una familia alejada de la Iglesia.

Por lo tanto, la tarea del animador juvenil es conocer a los padres de los jóvenes y mantener el contacto con ellos. Debe dedicarles tiempo. Puede aprender de ellos y también preguntarles por sus temores. La creciente independencia de los hijos respecto a sus padres preocupa a muchos padres.

El animador juvenil también debe respetar las prioridades familiares. A menudo son los padres quienes deciden cuántas tardes a la semana pueden asistir sus hijos a actividades y a qué hora deben estar en casa.

Si el animador juvenil quiere que los padres apoyen el trabajo con los jóvenes, también debe defender sus valores y normas.

2. Mantén la comunicación fluida:
Si quieres que los padres se sumen a tu equipo, tienes que comunicarte con ellos. A los padres les gusta que se les informe con antelación sobre las actividades. Además de tu calendario de actividades, envía a los padres una carta informativa (mensual, trimestral o semestral) para que estén al tanto de lo que ocurre. En la página 247 del libro encontrarás un ejemplo de este tipo de carta.

Como regla general, cuanto antes sepan los padres la fecha, el objetivo y el coste de un evento, mejor.

Aprovecha cada ocasión para hablarles con entusiasmo de sus hijos. Cuéntales lo que más valoras de cada uno de ellos.

Una de las formas de mantener a los padres en tu equipo es presentarte a ti mismo y a tu trabajo de manera profesional. Así demuestras que eres alguien que sabe lo que hace. La profesionalidad también implica comportarte de forma adecuada en presencia de los padres.

3. Encontrar recursos para las familias:
Una forma de desarrollar un trabajo con jóvenes orientado a las familias es proporcionar recursos como libros, revistas y vídeos sobre temas de educación. Tu esfuerzo demuestra tu interés por la familia.

Sin embargo, dado que el animador juvenil no siempre puede recurrir a su propia experiencia en materia de educación, puede fomentar que los padres establezcan más contactos entre ellos, de

modo que puedan beneficiarse mutuamente. Se puede elaborar una lista de quién tiene algo que aportar sobre cada tema. De este modo, se puede poner en contacto a las personas afectadas con los padres que tienen experiencia al respecto.

4. Facilitar el aprendizaje a las familias:
Un trabajo con jóvenes orientado a la familia ofrece oportunidades de formación continua para los padres que tienen dudas y quieren aprender más sobre el tema. Busca padres con madurez que estén dispuestos a compartir sus experiencias con otros.

Como monitor juvenil, probablemente sabes más sobre la cultura juvenil que la mayoría de los padres y puedes mantenerlos al día sobre las últimas tendencias.

Las reuniones de padres también pueden ser útiles para que estos compartan sus problemas y dudas sobre la crianza de los hijos. Aunque tú mismo aún no tengas experiencia, puedes organizar la reunión y moderar el debate. Estas reuniones también muestran a los padres que son «normales», ya que otros padres tienen los mismos problemas.

5. Incorpora a los padres a tu equipo:
Incorporar a los padres a tuequipo de monitores puede ser una de las decisiones más acertadas que puedes tomar como monitor juvenil. Estos padres son un canal de comunicación único con otros padres, ya que ven el trabajo con jóvenes desde una perspectiva interna. También pueden servir de modelo a seguir para los jóvenes.

Elemento 8: Los empleados
Encuentra a los trabajadores que se merecen los jóvenes

El trabajo con jóvenes nunca puede funcionar sin un equipo humano adecuado, pero siempre tendrá potencial si cuenta con un número generoso de buenos colaboradores.

Tres principios:

1. Tú puedes lograrlo; pero no puedes hacerlo solo
2. Dios tiene a los colaboradores; solo tienes que encontrarlos
3. Los jóvenes se merecen colaboradores que sirvan, no seguidores que controlen

Es un ciclo constante de buscar, encontrar, formar, edificar y animar. Cuantos más buenos colaboradores tengas, más jóvenes crecerán espiritualmente y, por lo tanto, aumentará el número de participantes.

¡No puedes hacerlo solo!
Muchas actividades juveniles fracasan porque los responsables intentan hacerlo todo ellos mismos. El principio bíblico de formar colaboradores se encuentra en Éxodo 18,17-23. Una buena proporción entre alumnos y profesores es de 5:1. Los jóvenes sin colaboradores son como ovejas sin pastor.

Un plan de cinco pasos para encontrar colaboradores:

1. **Reflexiona sobre tu concepción del liderazgo**: la actitud no debe ser: «Necesito a toda costa a alguien que cubra este hueco». De ahí no surgirá un trabajo fructífero. La actitud debe ser más bien: «Necesitamos colaboradores para prosperar». Se trata de fomentar a los jóvenes y descubrir sus dones.
2. **Rompe con los estereotipos existentes**: cuando se pregunta cómo debe ser un colaborador juvenil, se mencionan muchas cualidades, pero casi nadie las reúne todas. Hay dos cualidades que son realmente importantes: el amor a Dios y un corazón para los jóvenes. Así, personas muy diferentes pueden colaborar si cumplen estas dos cualidades.

3. **Simplifica las posibilidades de participación**: no todos los colaboradores pueden hacerlo todo ni quieren hacerlo todo. Por eso, el trabajo con jóvenes debe constar de distintos equipos con tareas diferentes, en los que cada colaborador pueda elegir un ámbito que se adapte a él. Así, por ejemplo, se puede crear un equipo de ánimo, uno de material o uno de oración, para los que son especialmente adecuados los jóvenes de más edad. Un equipo de acción está formado por personas que trabajan directamente con los jóvenes y se ocupan de ellos. El equipo de acción se compone de distintos grupos. Así, se necesitan equipos que se encarguen de la organización del evento y otros que se ocupen de los propios jóvenes.
4. **No dejes nunca de buscar posibles colaboradores:** los propios colaboradores pueden ayudar en esta búsqueda. Hay que mantener los ojos bien abiertos para descubrir a un posible colaborador. Los colaboradores pueden ser adolescentes, jóvenes adultos e incluso personas mayores. Hay un trabajo adecuado para cada uno. Los propios jóvenes pueden dirigirse a las personas mayores y animarlas a comprometerse con el trabajo juvenil. También se puede considerar a los padres como colaboradores. Una forma eficaz de retener a los adolescentes en el trabajo juvenil es asignarles responsabilidades dentro de este ámbito.
5. **Invita a las personas a formar parte de tus equipos**: cuando invites a gente a unirse a tus equipos, explícales tus objetivos y sueños de la forma más precisa y entusiasta posible. Los colaboradores no deben ser simplemente reclutados o contratados, sino invitados. Esto también implica iniciarlos en el trabajo y proporcionarles todo lo que necesiten para poder desempeñar su servicio. Como agradecimiento, se puede organizar una vez al año una fiesta para los colaboradores. El objetivo es agradecerles su apoyo y que todos los colaboradores puedan verse y establecer nuevos contactos.

Cómo ayudar a los posibles colaboradores a convertirse en líderes

- Hay que considerar a todos los miembros de la comunidad como líderes potenciales, pero, al mismo tiempo, contar con criterios fijos según los cuales se seleccione realmente a un líder. Es fundamental decidir a quién se elige como líder y a quién no. Si se nombra líderes a los colaboradores equivocados, esto puede generar problemas.

En la iglesia Saddleback cuentan con un proceso de diez pasos por el que deben pasar todos los colaboradores potenciales antes de poder incorporarse oficialmente al equipo. Esto permite descubrir los puntos fuertes, los puntos débiles, las motivaciones y la actitud de la persona. También ayuda a formar colaboradores comprometidos y a aportar constancia al trabajo.

Hay que tener en cuenta que Saddleback tiene un tamaño tal que no se conoce a la mayoría de los feligreses. Además, aquí no solo se tiene en cuenta a los jóvenes, sino también a las personas mayores.

El proceso de diez pasos:

1. **Interés**: El colaborador potencial debe mostrar interés por el trabajo con jóvenes.
2. **Primeros contactos**: Cuando alguien se dirige a nosotros o nosotros a ellos, les explicamos nuestros objetivos y deseos, así como los pasos necesarios para convertirse en colaborador juvenil.
3. **El paquete de trabajo con jóvenes**: Se incluye en el anexo F del libro. Contiene una carta de bienvenida, los requisitos, una definición del encargo y los valores del trabajo con jóvenes, una descripción del puesto, el procedimiento de admisión y un formulario de inscripción.
4. **Asistir a un evento**: La persona debe hacerse una idea de la futura actividad.
5. **La solicitud**: si la persona está interesada, debe rellenar una solicitud para que podamos obtener más información sobre ella. En caso de que, por motivos concretos, la persona no reúna los requisitos, hay que comunicárselo. Aunque no es fácil decirle a alguien que no es apto, es mejor que aceptarlo y luego tener un problema en el trabajo con jóvenes. En la página 284

también se indican algunas «señales de alerta» a las que hay que prestar atención.

6. **Entrevista con el pastor de jóvenes**: A estas alturas, el pastor de jóvenes ya se ha formado una buena impresión de esta persona y puede tener lugar una entrevista en la que se puedan plantear las preguntas pendientes. En ella también se comentará el formulario de compromiso (véase el anexo G del libro).
7. **Tiempo de oración**: Ahora ambas partes deben disponer de tiempo para orar al respecto.
8. **El formulario de compromiso**: El formulario de compromiso es una de las mejores herramientas que Doug Fields utiliza en su trabajo con jóvenes. Gracias a él, el responsable tiene permiso para llamar la atención al colaborador si este no cumple con sus compromisos.
9. **Comienza la labor**: Ahora el colaborador debe comenzar con la actividad que probablemente más le guste.
10. **La revisión de los 30 días y/o la reunión de evaluación**: Al cabo de unas semanas, se celebra una nueva reunión para abordar las dificultades. Los nuevos colaboradores necesitan un seguimiento intensivo. Deben escuchar que están haciendo un buen trabajo y quizá necesiten algunos consejos. Incluso tras este periodo inicial, el responsable puede constatar que la persona no es adecuada para el trabajo con jóvenes o que está realizando una tarea inadecuada; en ese caso, debe actuar.

Cuando se incorporan personas nuevas al equipo, deben seguir creciendo. El responsable tiene la tarea de guiarlas y motivarlas.

Algunos consejos:
- Crea áreas de responsabilidad significativas: el responsable debe saber dónde puede asignar a los nuevos colaboradores y qué áreas hay en su trabajo con jóvenes. Los colaboradores quieren una tarea significativa y un objetivo. En las páginas 288-289 también hay algunos consejos para los colaboradores adultos sobre cómo pueden implicarse en el trabajo con jóvenes.

- Comunica tus expectativas:tus colaboradores no pueden leerte la mente. Si eres el responsable del trabajo con jóvenes, debes informarles de tus expectativas y comunicarles cualquier cambio. A los colaboradores no les gusta que se les haga responsables de algo de lo que no tenían conocimiento. Las expectativas deben comunicarse constantemente y estar por escrito.

- Sé generoso con los elogios:cualquier colaborador valorará los elogios y estos le motivarán aún más. El reconocimiento no tiene por qué reservarse para lo espectacular. Elogiar a las personas por sus acciones normales y cotidianas tiene un gran valor. Sé específico en tus elogios. Los elogios no deben provenir únicamente del pastor de jóvenes, sino también de fuera, como, por ejemplo, de la dirección de la parroquia o de personas de la comunidad.

-Motivar a los colaboradores veteranos: nosreferimos**a**personas que ya llevan dos años colaborando en el trabajo con jóvenes. La pregunta es: «¿Cómo podemos retenerlo durante dos años más?». Existen las siguientes posibilidades:

a) Asignarles más responsabilidades: ya han adquirido mucha experiencia y pueden asumir más responsabilidades. Quizá también sea el momento de plantearles un nuevo reto, de modo que asuman otra función.

b) Involúcralosen las decisiones importantes: su experiencia debe ponerse en práctica. Quizá haya que tomar una decisión importante en la que se pueda contar con la participación de este tipo de colaboradores.

c) Deja que dirijan un equipo: quien ya lleva dos años trabajando en un área, quizá pueda asumir él mismo la dirección de esa área. En lugar de que el responsable de la juventud sea responsable de todo, puede delegar la dirección de áreas concretas en colaboradores con experiencia.

d) Llévalos contigo: puedes llevar a los colaboradores con experiencia a un curso de formación continua para que ellos mismos se beneficien de ello.

e) Despídelos con elogios y reconocimiento: si un colaborador deja su actividad porque hay un cambio en su vida, muéstrale que lo valoras y que le estás agradecido. El reconocimiento también debe expresarse públicamente.

- Reuniones de colaboradores sin presiones: se puede organizar una reunión mensual de colaboradores en la que se les motive y se les permita reunirse en un ambiente relajado. Hay que tener en cuenta lo siguiente:

a) Mantén un orden del día positivo: no des a los empleados demasiadas oportunidades para expresar quejas en esta reunión, ya que eso también afecta negativamente al resto. Más bien, pregúntales qué ha hecho Dios en su ámbito. Eso les encamina hacia una actitud positiva. Reduce al mínimo las conversaciones sobre el trabajo y la toma de decisiones. La reunión de empleados es más un culto que una reunión de trabajo. En la página 297 del libro se propone un posible orden del día.

b) Deja que tomen la iniciativa: deja que los equipos trabajen en proyectos y eventos y delégales responsabilidades.

c) Haz hincapié en que el ánimo espiritual tiene prioridad sobre la formación: es más importante fomentar espiritualmente a los colaboradores que formarlos. Aunque la formación es importante, es fundamental que puedan intercambiar ideas y recibir ánimo espiritual. Los colaboradores motivados son mejores mentores, formadores y modelos a seguir.

Elemento 9: La perseverancia

Cómo lidiar con proyectos urgentes y la falta de tiempo

¡El trabajo de un monitor juvenil nunca termina! Siempre hay algún joven al que atender, algún acto que organizar, algún momento de reflexión que preparar, etc. Para poder «sobrevivir» a todo esto, se necesita una estrategia. Algunos monitores juveniles empiezan con mucha determinación, pero se agotan demasiado pronto. Los jóvenes necesitan monitores que sean estables y equilibrados, y que estén ahí para ellos durante mucho tiempo.

Es lamentable, pero mucha gente considera que «estar sobrecargado de trabajo» es una especie de virtud. Cualquier monitor juvenil puede estar ocupado, pero solo unos pocos logran encontrar un equilibrio saludable entre las exigencias del trabajo con jóvenes, las necesidades personales y el tiempo para la familia. Solo una vida equilibrada es una vida plena.

Hay que aprender a correr la carrera a un ritmo que uno pueda soportar. A menudo tiene más que ver con la energía emocional que con la física. Cuando uno está cansado emocionalmente, también se cansa física y mentalmente.

Cómo puedes protegerte del agotamiento

1. **Actúa acorde con tu edad**: dependiendo de la edad que tengas, piensas de forma diferente, te comportas de forma diferente, tienes más o menos energía, etc. Ten en cuenta tanto tu edad como la de tus jóvenes. No apliques tus criterios de adulto a un joven de 14 años. No esperes de un adolescente la misma madurez espiritual que tú tienes. Los jóvenes actúan según su edad y no según lo que tú esperas o deseas.
2. **No puedes complacer a todo el mundo**: es difícil ser un buen líder y caer bien a todo el mundo. Como líder, a veces hay que tomar decisiones impopulares. Los líderes deben aprender a aceptar esta realidad o acabarán agotados emocionalmente.

3. **Practica decir «no»**: aprende a sentirte bien incluso cuando tengas que decir «no» ante oportunidades maravillosas. Simplemente no puedes hacerlo todo. Para protegerte del agotamiento, debes establecer límites.
   Un consejo para los monitores juveniles que están casados y tienen hijos: cada vez que dices «sí» a las horas extras, al mismo tiempo le estás diciendo «no» a tu familia. Aunque, por extraño que parezca, es más fácil decepcionar a tu familia, no es lo más sensato.
4. **Hay que afrontar los conflictos**: los conflictos pueden desanimarnos mucho emocionalmente y debemos aprender a gestionarlos. Forman parte del liderazgo y del trabajo con personas.
5. **Habla con otros monitores juveniles**: es importante que hables con alguien sobre tus dificultades, para no sentirte solo y pensar que eres el único monitor juvenil del planeta que se enfrenta a problemas como los descansos improductivos, los padres poco cooperativos o la falta de habilidades.
6. **Amistades sólidas fuera del ámbito del trabajo con jóvenes**: la mayoría de los contactos sociales de un animador juvenil suelen proceder del propio equipo de trabajo. Sin embargo, resulta reconfortante tener amistades con personas a las que les caes bien, pero que no tienen ni idea de en qué consiste tu trabajo.
7. **Búscate un mentor**: como colaborador, estás constantemente dando. Eso es agotador y hay que compensarlo. Un mentor puede aportar valiosas aportaciones a tu «cuenta emocional». Un mentor es alguien que te toma en serio, te entiende, te escucha y puede darte buenos consejos.

8. **Resérvate un día libre**: si no tienes un día a la semana en el que no trabajes, eres un candidato ideal para sufrir un agotamiento. He descubierto que no tomarse ese día libre es una de las principales causas por las que los responsables de jóvenes acaban abandonando. No concciertes ninguna reunión breve, no te comprometas a dar ninguna charla o reflexión. Di «no». Desconecta el teléfono. Si estás casado, este día es extremadamente importante para tu familia. Aprovecha el día para recuperarte a nivel personal, físico, familiar y espiritual.
9. **Resérvate unas vacaciones**: marca en el calendario una fecha para viajar y resérvala con varios meses de antelación.
10. **Deja que tu familia opine**: si estás casado, es aconsejable que tu pareja participe en la planificación de tu agenda. Por ejemplo, yo no quiero programar ningún evento un día en el que uno de mis hijos tenga una actuación o un partido importante.
11. **Descripción del puesto y reunión de trabajo**: si no tienes una descripción del puesto, redacta una tú mismo y pide a tu superior que la confirme o, si es necesario, la modifique. Si ya tienes tu descripción del puesto, solicita una reunión de trabajo. Tienes que saber qué se espera de ti y cómo se te evalúa. Todo el mundo tiene puntos débiles. Si alguien te señala uno, es una oportunidad para crecer.
12. **Controla tu tiempo, o otros lo harán por ti**: Demasiados monitores juveniles permiten que otras personas controlen su tiempo. Si das a la gente la oportunidad de aprovecharse de tu tiempo, lo harán. Debes disponer de tu tiempo y emplearlo de forma orientada a objetivos. Los monitores deben decidir qué es importante.
13. **Lleva un control de tu tiempo**: un monitor juvenil no trabaja en horario de oficina habitual ni siempre en la oficina; necesita horarios flexibles. A menudo, los demás ni siquiera se dan cuenta de todo lo que hace. Debería anotar con precisión las horas trabajadas, por si alguna vez surgen preguntas. Informa a tu superior de tu agenda para no tener que estar justificándote constantemente.

Define tus roles:

El primer paso para gestionar mejor tu tiempo es identificar tus diferentes roles. Yo tengo seis roles principales: hijo de Dios, marido, padre, amigo y familiar, empresario y empleado. Mi papel como empleado lo divido en otros cinco subroles: profesor, pastor, administrador, desarrollador y director.

¿Cuáles son tus subfunciones? Una vez que hayas definido tus funciones, podrás organizar tu tiempo en función de ellas. Anota tus tareas en un horario para ver cuánto tiempo te queda libre. Establece para cada punto de la lista un plazo realista para su realización. En las páginas 388-390 ofrece un ejemplo.

Hoy voy a reservar para cada tarea un poco más de tiempo del que creo que voy a necesitar, para poder tomarme un pequeño respiro de vez en cuando.

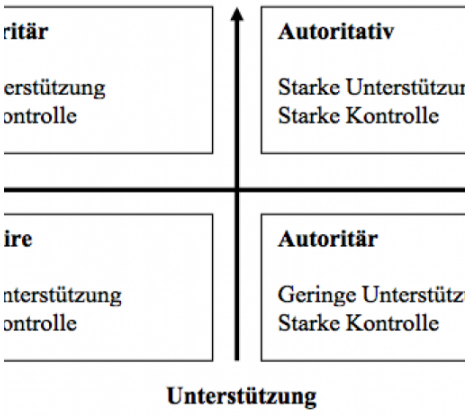
Necesito una hora para planificar mi semana, pero así ahorro mucho tiempo.

Disciplina positiva

A algunos adultos no solo les cuesta lidiar con el mal comportamiento de los jóvenes, sino con su comportamiento en general. Hay jóvenes que realmente se portan mal. No debemos dejar de esperar de ellos un comportamiento adecuado; de lo contrario, ya no habrá remedio. Como monitores juveniles, hay que lidiar con problemas de disciplina.

La palabra «disciplina» tiene connotaciones negativas. Sin embargo, está relacionada con la palabra «discípulo». Así pues, la disciplina y el ser discípulo van estrechamente unidas. Se trata de aprender las normas y los límites necesarios para tener éxito en la vida. La disciplina tiene que ver con dos aspectos que pueden denominarse de diversas maneras: amor y límites; gracia y verdad; reconocimiento y mejora; apoyo y consecuencias.

Un modelo parte de cuatro estilos de crianza que se derivan de las dos facetas: control y apoyo:



Según un estudio, los jóvenes más exitosos y equilibrados eran aquellos que habían sido educados por padres con un estilo de crianza autoritativo. Estos padres no se desviaban de las normas que habían establecido, sino que las hacían cumplir con amor y comprensión, pero de forma coherente. Los jóvenes que crecieron con un exceso de control o de apoyo fueron los que tuvieron más problemas.

Formamos discípulos mediante el amor y la disciplina, el apoyo y el control. Contemplar la disciplina desde una perspectiva positiva puede darnos el impulso necesario para utilizarla también de forma positiva. Algunos responsables de jóvenes no logran moldear positivamente a los jóvenes porque ellos mismos tienen el deseo de caer bien. Podrían ejercer una influencia positiva mucho mayor si se

reunieran a solas con los jóvenes indisciplinados y hablaran con ellos sobre sus vidas. No es una tarea fácil, pero estamos llamados a seguir a Jesús y a ser líderes espirituales.

No hay crecimiento sin disciplina, ni trabajo juvenil con un objetivo claro sin los pilares de la gracia y la verdad.

Cómo equilibrar tus límites:

¿Dónde pones tus límites, tu valla? Si la valla está a una milla de distancia de la casa o si un joven tiene que matar a alguien antes de que nos demos cuenta, nuestros límites no tienen sentido. Pero si cada dos metros hay un guardia armado y una lista de normas, entonces nuestros límites resultan agobiantes.

Algunos principios que pueden ayudar:

1. **Buen comportamiento**: Debemos esperar que los jóvenes se comporten con respeto tanto consigo mismos como con el personal.
2. **Normas sencillas**: elige con cuidado unas cuantas normas claras, basadas en tus valores, y utilízalas para fomentar un comportamiento adecuado que también beneficie a los jóvenes en su vida futura.
3. **Transmite las normas de forma positiva y explica su sentido**: pocas cosas resultan más irritantes que las normas sin sentido.
4. **Explica las consecuencias adecuadas**: es injusto disciplinar a los jóvenes con medidas de las que no tenían conocimiento previo. Explica tus normas con antelación y diles cuáles son las consecuencias de incumplirlas.
   En las páginas 329-330 aparece un contrato con normas de comportamiento para una excursión.
5. **La diferencia entre «molesto» e «inapropiado»**: los adolescentes a veces resultan molestos; eso forma parte de su proceso de maduración. No todo comportamiento que nos molesta requiere necesariamente disciplina; a menudo requiere más bien comprensión.
6. **Minimiza las advertencias**: reduce al mínimo el número de advertencias. Las advertencias repetidas, que claman por autoridad, solo demuestran que careces de ella. Advierte a los implicados dos veces y, a continuación, procede a la expulsión. No permitas que el comportamiento molesto de un joven arruine la reunión a los demás.
7. **No llames a los jóvenes con nombres negativos**: todos conocemos el poder profético de las palabras. Literalmente, crean la realidad que describen. Los jóvenes tienden a hacer realidad los nombres que les ponemos.
8. **Aplica las normas con coherencia, pero sin enfado: hacer cumplir** las normas sin enfado implica, en realidad, dos principios: en primer lugar, haz cumplir las normas. No sirven de nada si no se hacen cumplir. En segundo lugar, sin enfado. La mayoría de las personas empiezan a disciplinar porque están enfadadas. En lugar de eso, deberíamos actuar antes de enfadarnos. Detén el problema antes de que te saque de quicio.
9. **No humilles a nadie en público**: queremos que los jóvenes dejen de comportarse mal, no que pierdan prestigio. Una expulsión no alejará a tus jóvenes del trabajo juvenil, pero una humillación sí lo hará.
10. **Conversaciones a solas**: hacer un seguimiento de los jóvenes que causan problemas aporta un mayor equilibrio a la aplicación de las normas. Sé coherente cuando disciplines a un joven y muéstrale tu amor y tu perdón en una conversación posterior. Comenta la situación y explica por qué has actuado así. Dile al joven que le aprecias y que, a partir de ahora, das el asunto por zanjado. Utiliza también las conversaciones como medida preventiva.
11. **No dudes en involucrar a los padres:** aunque seamos personas de confianza, hay cosas que los padres también deben saber, ya que, en última instancia, son ellos quienes asumen la responsabilidad de sus hijos. Este puede ser el caso, por ejemplo, del consumo de drogas o del uso de la violencia.

Iniciar cambios

Dado que los seres humanos somos criaturas de hábitos, el cambio nos resulta agotador y laborioso. Incorporar nuevas ideas a tu trabajo seguramente traerá consigo algunas incertidumbres y preguntas. Hay algunos pasos que pueden ayudarte en el camino hacia el cambio:

Primeros pasos hacia el cambio:

1. **Evalúa tus motivos para el cambio**: antes de embarcarte en el proceso, debes tener claros tus motivos. Si tus motivos son egoístas, entonces son erróneos. El trabajo con jóvenes no debe girar en torno a la fama ni a alimentar tu ego. Tu principal motivación debe ser tu obediencia a Cristo y tu amor por los jóvenes.
2. **¡Reza!**: Dedica mucho tiempo a Dios desde el principio y pregúntale cuál es su voluntad. Pídele discernimiento y sabiduría para saber cómo debes actuar.
3. **Haz una lista de pros y contras**: elabora una lista de los pros y los contras para evaluar con sinceridad los cambios que tienes previstos.
4. **Pide la opinión de tu superior**: comenta tu lista con alguien de la dirección de la comunidad. Anticípate a las preguntas y ten preparadas respuestas sensatas. Esta conversación puede ser una buena oportunidad para pedir apoyo.
5. **Involucra a los colaboradores, padres y jóvenes con actitud positiva**: explícales tu proyecto y responde a sus preguntas. Serán los primeros en apoyarte.
6. **Involucra a los colaboradores, padres y jóvenes con actitud negativa**: las personas con una actitud negativa no suelen ser tan obstinadas si hablas con ellas en privado en lugar de en grupo. A menudo, estas personas solo quieren que se les escuche; muchas veces simplemente se sienten inseguras y necesitan más tiempo y cariño que otras.
7. **Habla de «experimentos»:** eso hace que el cambio parezca menos «arriesgado»; al fin y al cabo, solo es un intento, por si acaso no sale bien.
8. **La gente se sentirá ofendida**: a la mayoría de las personas no les gustan los cambios y piensan: «Siempre lo hemos hecho así». A menudo, lo difícil no son los cambios en sí, sino motivar a los implicados. El cambio exige que las personas salgan de su zona de confort y desarrollen nuevos comportamientos.
9. **Elegir bien el momento**: elegir bien el momento hace que tus cambios parezcan más estratégicos. Tres buenos momentos para introducir cambios generales son en enero, tras las vacaciones de Navidad; en junio/julio, al comienzo de las grandes vacaciones; y en agosto, al inicio del nuevo curso escolar.
10. **Se acostumbrarán**: con el tiempo, la gente se acostumbra a los cambios.
11. **Agradece a quienes te ayudan con el cambio**: Muestra constantemente tu reconocimiento a tus empleados por el trabajo que realizan. Eso les motiva a seguir adelante.

Las «cuentas de ahorro» del cambio:

La cuenta de planificación:
A medida que tu trabajo con jóvenes crezca, también debe crecer tu disposición a organizarte. Cuanto antes planifiques los eventos, reserves las salas, fijes los presupuestos y contrates los campamentos, más tiempo tendrás para dedicar a las actividades con los jóvenes. Para la planificación puede servir el método E.A.H. (= Primera Ayuda General):

a) Resultado: imagina primero el resultado deseado de tu evento.

b) Plan de acción: ¿qué debes hacer para alcanzar el resultado deseado? Haz una lista con todas las tareas necesarias que hay que realizar.

c) Recursos: ¿Qué recursos necesitas para alcanzar tu objetivo?

La cuenta política:
Si este punto te sorprende, es que debes de ser nuevo en el trabajo con jóvenes. Los temores y frustraciones relacionados con la política de la comunidad son infinitos. Muchos monitores juveniles competentes y con las mejores intenciones han fracasado debido a una política municipal inadecuada. Tu política es la capacidad de conseguir apoyo para la labor que Dios te ha confiado.

Seis propuestas para reforzar la influencia del trabajo con jóvenes dentro de tu iglesia:

a) Conoce el sistema: cada iglesia tiene su propia estructura de liderazgo organizado. Ya sea que se base en tradiciones, normas o personalidades, este sistema es la hoja de ruta para la toma de decisiones.

b) Descubre lo que es importante: es fundamental que comprendas los valores de tu iglesia y los defiendas con convicción.

c) Trabaja en equipo: tu colaboración con otros colaboradores y grupos de la iglesia favorecerá el desarrollo de toda la comunidad y, por tanto, también el tuyo propio.

d) Apoya a los responsables de la comunidad, sobre todo al pastor: si quieres recibir apoyo de los demás, también debes ofrecerlo. Por ejemplo, respeta su agenda, invítalos a tus eventos, sigue su dirección, respáldalos públicamente y sírveles.

e) Mide y comunica el éxito: es importante que puedas evaluar tu éxito y comunicárselo a tu iglesia. Una función importante de los responsables de jóvenes es presentar los frutos de su trabajo (cifras, grado de participación, madurez espiritual, etc.).

f) Elige sabiamente los campos de batalla: en tu trabajo surgirán inevitablemente conflictos. Intenta resolverlos de la forma más amistosa posible y sin arrebatos innecesarios. Intenta escuchar al otro y comprenderlo. Ten en cuenta que la verdadera lucha es contra el diablo y no contra las personas.

La cuenta de la oración:
Si el poder de Dios es una fuente de energía indispensable para desarrollar un trabajo juvenil con un objetivo claro, es lógico que queramos aprovechar esa fuente y dejarnos alimentar por ella durante toda nuestra vida. Seguro que rezar es importante para ti, pero ¿estás también convencido de que es absolutamente imprescindible para la vida? ¿Rezas con regularidad por tu trabajo con los jóvenes?

a) La función de la oración: El sentido de la oración es mantenernos dependientes y en relación con Aquel que da la vida. En la oración damos gracias a Dios por lo que hace y podemos elevarle nuestras peticiones, esperanzas y deseos.

b) La esencia de la oración: La oración es la columna vertebral de un cristiano. El trabajo con jóvenes necesita colaboradores renovados por Dios y, a través de la oración, uno se vuelve más semejante a Dios.

c) La prioridad de la oración: si, como Jesús, damos prioridad a la oración, entonces comenzaremos y terminaremos todo (cada día, cada reunión, etc.) en diálogo con el Padre, para conocer su voluntad y recibir su bendición.

d) El poder potencial de la oración: Si creemos en la verdad de la Palabra de Dios, también debemos creer que:

- con Jesús todo es posible
- Dios se ocupará de nuestros asuntos si se lo pedimos
- el que está en nosotros es mayor que el que está en el mundo

- podemos hacer cosas aún más grandes

Trabajo con jóvenes con Vision_YW

Referencias

Contenido: Resumen del libro «Jugendarbeit mit Vision» (Trabajo con jóvenes con visión), de Doug Fields, publicado por la editorial Projektion J. ISBN: 3-89490-318-X, por Philipp Kurth

Imagen: Clipart, por cortesía de la editorial buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart -www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Categorías
Dirección y pedagogía

Etiquetas
Resumen del libro
Trabajo con jóvenes
Visión
Equipo directivo
Grupo juvenil

Edad
De 13 a 16 años
a partir de los 16 años

Número de participantes
No hay datos disponibles.

Biblia
Falta esta información.

Duración
No hay datos disponibles.

Terreno / Entorno
Ciudad
Bosque
Pradera

Material
Mucho trabajo

Descarga de archivos
Descarga de archivos disponible

KI Generierter Inhalt
Contenido
Categorías
Etiquetas
Edad
Número de participantes
Biblia
Duración
Terreno / Entorno
Material

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/es/wiki/art/trabajo-con-jovenes-con-vision-de-futuro