YoungstarsWiki.org

ENVIADO POR
Irmgard

ON
06/06/2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Trabalho com jovens com visão



Este é um resumo do livro:

“Trabalho com Jovens com Visão”

, de Doug Fields, publicado pela editora Projektion J.

ISBN: 3-89490-318-X

Trabalho com jovens com visão
Índice

Elemento 1: O poder de Deus

- Um trabalho com jovens saudável precisa de colaboradores espiritualmente saudáveis

Elemento 2: A missão

- As cinco missões para o seu trabalho com jovens
- Por que uma declaração clara da missão é tão importante e como redigir uma
- Como transmitir sua missão e dar o exemplo

Elemento 3: O público-alvo

- Identificar o estágio de desenvolvimento espiritual dos jovens

Elemento 4: Os eventos

- Como alcançar os jovens da vizinhança (evangelização)
- O que mantém os jovens frequentando os cultos (adoração)
- Cuidar dos jovens da igreja (comunhão)
- A formação dos jovens “ativos”
- O desafio dos jovens do núcleo (serviço)
- Cinco características de eventos juvenis bem-sucedidos

Elemento 5: O processo

- Utilize um processo visível para comunicar seu plano

Elemento 6: Os valores

- Definir e comunicar os valores-chave

Elemento 7: Os pais

- Colaborar com os pais para um trabalho com jovens que valorize a família

Elemento 8: Os colaboradores

- Encontre os colaboradores que seus jovens merecem
- Como ajudar colaboradores em potencial a se tornarem líderes

Elemento 9: Perseverança

- Como lidar com projetos urgentes e falta de tempo
- Disciplina positiva
- Iniciar mudanças

O livro responde às perguntas fundamentais:

- As **missões** revelam **por que** seu trabalho existe
- O **público-alvo** define **quem** você deseja alcançar
- Os **eventos** determinam **como** você pretende alcançar seu objetivo e cumprir uma missão
- O **processo** deixa claro para **onde** você deseja conduzir seus jovens em seu crescimento espiritual
- Os **valores** indicam **o que** é importante no seu trabalho
- **O poder de Deus** determina **quando** o crescimento ocorrerá

O livro se baseia em 9 elementos que devem ser aplicados no trabalho com jovens:



Elemento 1: O poder de Deus

Um trabalho com jovens saudável precisa de colaboradores espiritualmente saudáveis

Um trabalho com jovens saudável começa quando levamos a sério o poder todo-poderoso de Deus em nossas vidas. A formação atual para o trabalho com jovens muitas vezes dá ênfase excessiva à forma de realizar a obra de Deus e negligencia a forma de ser uma pessoa de Deus.

Um trabalho com jovens saudável não começa com ideias incríveis, mas com uma base sólida de colaboradores espirituais. Isso significa que é necessário ter colaboradores e líderes que confiem de todo o coração no poder de Deus.

Nosso objetivo não deve ser agradar às pessoas, mas fazer a vontade de Deus. Precisamos nos concentrar novamente n'Ele e buscar a Sua vontade. Quando confiamos em Deus, Ele nos dá força para realizar a Sua obra.

Três pontos para se tornar um colaborador da juventude que confia em Deus:

- **Reconheça o poder de Deus por meio da humildade pessoal**: Deus não precisa de um programa para agir, Ele nem mesmo precisa de mim. Deus é quem opera a transformação. Quando coisas boas acontecem, precisamos reconhecer que elas ocorrem pelo poder de Deus e não por nosso mérito.
  Quando buscamos aplausos pelo nosso trabalho, é fácil perdermos de vista o poder de Deus. Precisamos dar a Deus a honra por Sua obra. Talvez possamos montar um ótimo programa e acompanhar os jovens em sua jornada, mas é Deus quem está agindo.

- **Submeta suas habilidades a Deus e permita que Ele atue por meio de você**: em tudo o que fazemos e temos, precisamos nos submeter a Deus. Talvez, às vezes, cheguemos a certos limites de nossa força ou de nosso conhecimento. Nesse caso, é reconfortante saber que a responsabilidade pela obra de Deus também está com Ele. Por isso, Ele também nos dá a força necessária para realizar Sua obra. Precisamos permitir que Ele atue por meio de nós.

- **Concentre-se em ser um filho de Deus antes de realizar a obra de Deus**: em vez de tentar agradar a todos, precisamos aprender que nossa vida deve, antes de tudo, agradar a Deus. Realizar a obra de Deus não é tão importante quanto ser um discípulo de Deus. Deus se preocupa mais conosco e com nossa saúde espiritual do que com o histórico de sucesso do nosso trabalho com jovens.
  A seguinte frase é extremamente importante para nossa vida: "Você nunca poderá fazer o suficiente." Fazer a obra de Deus nunca deve se tornar mais importante do que ser filho de Deus. O poder de Deus na vida dos colaboradores é a pedra fundamental para um trabalho com jovens que funcione.

O trabalho com jovens é difícil! Está repleto de provações e problemas, e o poder de Deus é tudo o que temos para enfrentar esses problemas. Quando confiamos no Seu poder, damos espaço para que Ele atue. Nossos frutos só crescem quando permanecemos na "videira".

Elemento 2: A missão

As cinco missões para o seu trabalho com jovens

A questão mais importante no trabalho com jovens é: "Por que existe o seu trabalho com jovens?" Essa questão precisa ser esclarecida primeiro, para que possamos fazer o que é certo. Toda igreja é guiada por uma convicção, seja de forma consciente ou não.

Um trabalho com jovens sólido deve se basear nas cinco missões cristãs originais. Essas cinco missões podem ser extraídas da passagem sobre o mandamento mais importante (Mt 22,37-40) e do mandamento missionário (Mt 28,19-20).

As cinco missões são:
Adoração:
"Amarás o Senhor, teu Deus, de todo o teu coração."
Serviço:
"Ame o seu próximo como a si mesmo."
Evangelização:
"Ide a todas as nações e fazei discípulos de todas as pessoas."
Comunhão:

“Batizai-os.”
Discipulado:
“E ensinai-os a cumprir tudo o que eu vos ordenei.”
Se essas cinco missões forem a base do que você faz, então seu trabalho dará frutos.

Podemos ter opiniões diferentes sobre como colocar em prática essas cinco missões, mas precisamos sempre ter claro para que Deus nos chamou.

Uma reflexão sobre as cinco missões no trabalho com jovens

- **Evangelização**:
  Precisamos compartilhar a boa nova de Jesus com pessoas que não têm um relacionamento pessoal com Ele. É difícil colocar essa missão em prática apenas no âmbito dos programas. A evangelização deve ser pessoal e se tornar um estilo de vida. Para isso, é muito importante que o líder dê o exemplo. O crescimento não deve depender, em primeiro lugar, de programas missionários, mas sim de jovens missionários.
- **Adoração**:
  A igreja existe para adorar a Deus. A adoração não se resume apenas a louvar a Deus com canções, mas inclui também outros elementos, como a oração, a pregação, a coleta, o batismo, o silêncio e a Ceia do Senhor.
- **Comunhão**:
  Quando uma pessoa entra em um relacionamento pessoal com Jesus, ela é acolhida na comunhão dos crentes.
- **Discipulado**:
  Esse é o processo pelo qual as pessoas se aproximam cada vez mais de Deus em seus pensamentos, sentimentos e ações; trata-se de um processo que dura toda a vida. Um crescimento espiritual saudável só pode ocorrer sob a orientação de líderes espirituais altamente comprometidos. É preciso semear e regar a fé continuamente.
- **Serviço**:
  Servir significa demonstrar o amor de Deus a outras pessoas, atendendo às suas necessidades e apoiando-as em suas vidas em nome de Jesus. Deus dotou cada crente de habilidades específicas para essa missão, e o importante é descobrir e colocar essas habilidades em prática.

Em última análise, trata-se de estabelecer um equilíbrio entre essas cinco missões, para que nenhuma delas seja enfatizada em detrimento das outras ou seja totalmente negligenciada.

Para resumir as cinco missões da igreja, usamos em Saddleback cinco conceitos-chave: missão, comunhão, amadurecimento, colaboração e adoração. Para o trabalho com jovens, escolhemos outros conceitos: alcançar, conectar, crescer, descobrir e honrar.

Por que uma declaração clara de missão é tão importante e como redigir uma

Se os colaboradores não souberem por que estão envolvidos no trabalho com jovens, perderão rapidamente a motivação. As cinco missões devem ser transmitidas repetidamente por meio de uma definição clara e compreensível. Assim, o trabalho com jovens ganha sentido e uma direção clara. As pessoas passam a saber por que devem se engajar.

Com as cinco missões, a pergunta “por quê?” fica respondida e surge a pergunta “como?”. O “como?” pode mudar, pois precisa ser adaptado à situação; já o “por quê?” permanece inalterado.

Quando os colaboradores compreendem o objetivo e o endossam, também é possível que surja entre eles um entusiasmo genuíno. Você terá mais sucesso se explicar seu projeto às pessoas e, junto com

elas, descobrir e formular as cinco missões para a comunidade. Incentive sua equipe a ler este livro, para que a visão comum de vocês gere resultados.

Juntos, como equipe, é possível elaborar a definição da missão. Embora as cinco missões venham de Deus e sejam imutáveis, a linguagem com que são expressas pode variar.

Nas páginas 59-60 e 71-72 são apresentados exemplos de como a declaração poderia soar. O importante, porém, é que você formule sua própria declaração.

Como se define uma definição?

- Uma definição deve ser simples: deve ser expressa em uma única frase, para que seja fácil de memorizar.
- Uma definição deve ser significativa.
- Uma definição deve ser orientada para a ação: use palavras que transmitam movimento (verbos).
- Uma definição deve ser imperativa: ela deve provocar mudanças.

Depois que sua equipe apresentar algumas versões preliminares, você precisará analisá-las e resumir tudo em uma única frase. Quando a mensagem estiver formulada, é importante mostrá-la a outras pessoas e pedir a opinião delas.

O melhor momento para divulgar sua mensagem é quando o ambiente ao seu redor também estiver em um clima de mudança: em janeiro, quando o ano novo começa e todos esperam por mudanças, ou após as férias de verão.

Os colaboradores devem apoiar a missão a 100% ou se reorientar.

Para colocar a definição em prática e construir um trabalho com jovens bem direcionado, é necessário um líder realmente bom, que tenha muita dedicação, perseverança e capacidade de liderança. Os líderes precisam tomar decisões difíceis e encontrar coragem para fazer o que é certo. É por isso que nem todos gostam deles.

Como transmitir sua missão e dar o exemplo

De muitas maneiras, a aplicação do conteúdo deste livro depende do seu papel como líder. As exigências para um líder são altas quando se trata de construir um trabalho com jovens bem direcionado.

Você precisa comunicar constantemente sua visão e sua missão. As pessoas precisam compreender as cinco missões e apoiá-lo para que o trabalho com jovens ganhe força. Explicar isso continuamente ajudará seus colaboradores a enxergar o objetivo e a mantê-lo em foco. É aconselhável lembrar seu pessoal, pelo menos uma vez por mês, das missões de Deus para o trabalho com jovens, para que eles não as percam de vista.

Nas páginas 67 e 68 do livro, há alguns exemplos de como transmitir a missão.

O melhor é começar memorizando as cinco palavras-chave. Verifique a definição de cada uma e, se necessário, altere as palavras. Talvez você precise até mesmo ajustar um pouco a formulação para que fique mais clara.

Pense em quanto tempo você dedica a cada uma das cinco missões; por semana, por mês. Transforme as cinco missões em prioridades na sua vida e reflita sobre como você está utilizando seu tempo.

Se, como líder, você viver de acordo com suas missões, você atrairá as pessoas para si, sem precisar forçá-las. Elas devem e irão seguir o seu exemplo. Líderes são modelos de valores importantes e dão um exemplo vivo do que suas missões representam.

Organize o evento com base nas cinco missões para alcançar seu objetivo. Cada programa deve corresponder a pelo menos uma missão e se dirigir a um público-alvo específico.

Elemento 3: O público-alvo

Identificar o estágio de desenvolvimento espiritual dos jovens

Além da missão, também é importante ter consciência do público-alvo no qual se pretende implementar as cinco tarefas. Ao lidar com os públicos-alvo, é preciso estar atento às diferenças no desenvolvimento espiritual. Alguns ainda precisam de conhecimentos básicos, enquanto outros já devem começar a viver a fé que lhes foi transmitida.

É preciso ter cuidado para não tentar abranger todas as cinco missões com um único programa.

Portanto, há duas perguntas que devem ser feitas antes de planejar um evento:

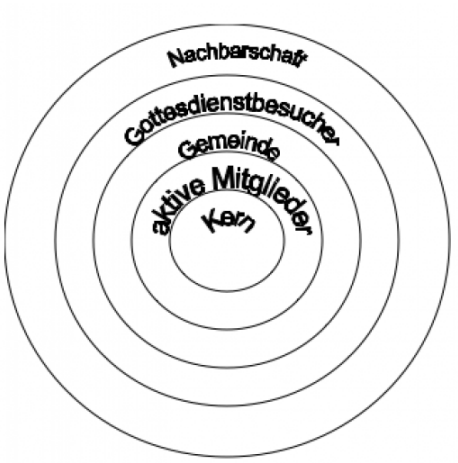
- Qual missão específica este programa deve cumprir?
- A quem queremos alcançar com este programa?

Existem pelo menos cinco tipos diferentes de jovens:

- o jovem não cristão
- o cristão recém-convertido
- o jovem que, embora saiba bastante sobre a fé, se mostra um tanto indiferente em relação ao nosso trabalho
- o jovem que está crescendo na fé
- o líder espiritual

Esses diferentes públicos-alvo existem e têm necessidades distintas, quer queiramos admitir isso ou não. Quando reconhecemos isso, podemos atender aos jovens de maneira mais eficaz.

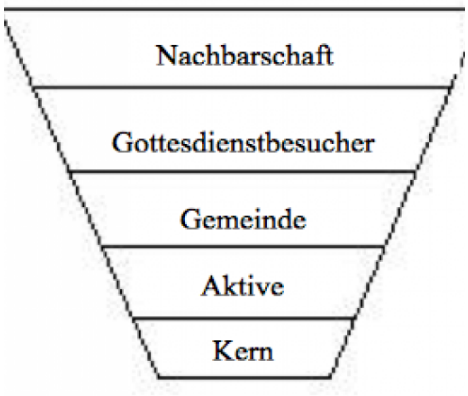
Na Igreja Saddleback, os públicos-alvo são ilustrados por meio de um conceito de cinco círculos concêntricos, aos quais eles chamam de “círculos de dedicação”:



- **Vizinhança**: São os jovens que moram na vila ou no bairro e ainda não conhecem Jesus.
- **Frequentadores do culto**: Esses jovens participam do culto da juventude.
- **Comunidade**: Esses jovens frequentam regularmente, decidiram seguir a Jesus e participam de um pequeno grupo.
- **Membros ativos**: Esses jovens levam a fé a sério e a vivem na prática.
- **Núcleo**: Esses jovens transmitem sua fé a outras pessoas e colaboram no trabalho com jovens.

Esses grupos ajudam a identificar o público-alvo e a transmitir o objetivo do trabalho com jovens, que é alcançar os jovens na sociedade e aproximá-los de Deus. Não se trata de julgar ou rotular os jovens com base em suas afiliações, mas de reconhecer em que estágio de desenvolvimento eles se encontram, para que possamos apoiar seu crescimento da melhor maneira possível.

Depois de identificar seu público-alvo em potencial, pergunte-se: “Quais são os interesses de cada grupo?” Quanto mais clara for a imagem que você tem de cada grupo, mais fácil será para você se adaptar a eles.



Como cada etapa exige uma dedicação cada vez maior, você perceberá que o grupo fica cada vez menor à medida que o grau de maturidade espiritual aumenta.

Isso é um elemento totalmente normal do processo de amadurecimento.

A palavra-chave quando se trata do público-alvo em potencial é “em potencial”. Os jovens que você tem talvez possam ser classificados em diferentes estágios de desenvolvimento; isso é normal. O importante é que você tenha jovens, pois assim você tem o potencial de levá-los ao núcleo. Você não precisa começar desenvolvendo todos os cinco grupos de uma vez. Um trabalho com jovens coeso e direcionado não surge da noite para o dia, mas leva tempo.

Agora que você conhece as cinco missões e identificou seu público-alvo potencial, pode se perguntar: “Que tipo de evento cumpre as cinco missões e alcança nosso público-alvo potencial?”

A fórmula que responde a essa pergunta é:
Público-alvo em potencial + Missão = Programa

Exemplo:
Jovens do bairro + Missão de evangelização = Programa de Réveillon

Nas páginas 89 e 90 do livro, há mais exemplos.

Além disso, é preciso levar em conta:

- a orientação da igreja
- o tempo disponível dos colaboradores
- o número de voluntários adultos
- os recursos disponíveis

Elemento 4: Os eventos
Como alcançar os jovens da vizinhança (evangelização)

Para que um jovem chegue à fé, às vezes é preciso que aconteçam várias coisas. Por exemplo: um contato com um cristão, um convite para um evento comunitário com outros cristãos, mais contatos com cristãos, um culto para jovens etc.

Nem todos chegam à fé e nem todos chegam à fé da mesma maneira. Como trabalho com jovens, nosso objetivo é alcançá-los e guiá-los no crescimento espiritual. Mas isso nem sempre dá certo.

A evangelização não é um programa, é um processo:
Os trabalhos com jovens que realmente alcançam os jovens distantes da igreja não veem a evangelização apenas como uma boa ideia, mas como parte essencial de seu trabalho. Se a evangelização deve ser uma prioridade, ela não pode ser reduzida apenas a um programa. A evangelização não é um programa, é um processo, ou seja, o desenvolvimento de uma pessoa.

Nosso objetivo não é inventar eventos extraordinários, pois não podemos competir com o mundo. Podemos, porém, transmitir um conteúdo que transforma vidas (a Palavra de Deus) e cultivar relacionamentos sólidos, pelos quais nos preocupamos. Com isso, o mundo, com todo o seu entretenimento, não consegue competir.

A evangelização na Saddleback Church abrange três elementos:

- O desenvolvimento de uma compreensão básica do evangelismo
- O desafio constante de evangelizar ativamente
- Um culto para o qual os jovens gostem de trazer seus amigos

O trabalho evangelístico com jovens expressa uma convicção:
Em Mt 9,12-13, Jesus diz que veio para chamar os pecadores, não os justos. Nossa missão é convidar quem está de fora, não mimar quem já faz parte da comunidade. Muitos trabalhos com jovens são ótimos em mimar seus "membros" e péssimos em alcançar quem está de fora.

Para cumprir a missão evangelística, é preciso que haja uma postura evangelística comum a todos os envolvidos. Todos devem compreender que é nossa responsabilidade compartilhar a Boa Nova com os outros, onde quer que vamos.

A evangelização é um trabalho árduo. Pessoas não crentes são críticas e não aceitam nossos métodos e nossa mensagem tão facilmente quanto os crentes. A evangelização também é difícil para os jovens. Eles têm medo da rejeição. A evangelização continua sendo difícil porque existe o inimigo. Satanás não quer que as pessoas encontrem Jesus e faz de tudo para que isso não aconteça.

O trabalho evangelístico com jovens precisa de colaboradores que realmente amem os jovens e gostem de estar com eles. Eles precisam ter um coração voltado para os jovens. Também são necessários colaboradores que vivam um estilo de vida evangelístico. Se a pessoa-chave em uma igreja não viver um estilo de vida evangelístico, os voluntários e os jovens também não o farão.

Os jovens não precisam pregar em público, mas devem viver de forma evangelística, desenvolvendo o desejo de que seus amigos não-crentes encontrem a Deus, orando por eles e convidando-os para eventos adequados (evangelísticos).

A evangelização por meio da amizade pode seguir os seguintes passos:

- Conte ao seu amigo, na ocasião certa, que você acredita em Deus
- Convide seu amigo para um evento adequado
- Diga ao seu amigo por que você acredita em Deus
- Conte ao seu amigo como você se tornou cristão
- Pergunte ao seu amigo se ele ou ela gostaria de se aproximar de Deus

Esses cinco passos podem ser entregues aos jovens em um cartão que eles possam carregar consigo. No verso do cartão, pode haver cinco linhas nas quais ele escreva os nomes de cinco amigos não crentes pelos quais deseja orar.

O que mantém os jovens frequentando os cultos (adoração)

Você tem um culto ou outro evento para o qual seus jovens possam trazer seus amigos sem problemas? Se sim, então esse culto atrairá tanto cristãos quanto não cristãos. Um culto assim não precisa ser constrangedor.

O culto não é apenas cantar hinos, mas deve ser uma expressão do nosso amor a Deus. Esse amor se manifesta por meio da oração, do canto, de mensagens, de testemunhos, da ação de graças e da escuta da Palavra de Deus.

O estilo do culto para jovens deve eliminar o preconceito de que a igreja é chata e ultrapassada.

Quatro elementos podem ajudar a criar um culto que seja acolhedor para os visitantes:

- Uma atmosfera agradável
- O elemento de diversão
- A participação dos jovens
- Uma mensagem compreensível

1. Uma atmosfera agradável:
O clima na escola ou no ensino profissional costuma ser negativo, tenso e marcado pela pressão pelo desempenho. Um culto deve, em contrapartida, transmitir uma atmosfera claramente positiva. Enquanto os jovens não se sentirem à vontade em seu ambiente, eles não estarão receptivos à Palavra de Deus.

Uma atmosfera agradável é criada por meio de:

- Música atual
- Adultos e jovens colaboradores que dão as boas-vindas às pessoas que chegam
- Fotos que mostram cenas divertidas do trabalho com jovens, penduradas na parede
- Os assentos estão dispostos de forma a parecerem convidativos

Duas regras gerais:

- **A regra dos dez minutos**: a organização do espaço do seu grupo deve estar concluída pelo menos dez minutos antes da chegada dos primeiros jovens. Assim, você terá tempo para recebê-los. Os jovens devem entrar em um ambiente acolhedor. Pode haver música de fundo, colagens de fotos nas paredes etc. Quem receber os visitantes devem ser os próprios jovens, e não adultos. Eles devem tentar puxar conversa com os visitantes.
- **Preste atenção ao contato físico adequado**: o toque pode ser delicado, pois não se sabe como a outra pessoa reagirá. Mas qualquer tipo de contato físico adequado, como um aperto de mão, é aceitável. Como líder, você pode circular pela sala antes do culto e tentar cumprimentar pessoalmente o maior número possível de jovens.

2. Um culto precisa de um elemento de diversão

Alguns jovens acham que a igreja — e, consequentemente, Deus — são chatos. Passar um tempo legal na igreja é, portanto, a melhor maneira de acabar com esse preconceito. Precisamos criar uma atmosfera que seja divertida e traga alegria.

3. Um culto precisa da participação dos jovens

Os jovens devem ser incluídos no culto e em todo o trabalho com a juventude. Quando elaboramos um programa para jovens, sempre nos perguntamos: “Isso é algo que os jovens poderiam fazer?” Por exemplo, uma peça de teatro, um vídeo, um folheto, música etc.

Uma maneira de os jovens se integrarem à nossa igreja é ingressarem em uma de nossas muitas equipes de colaboradores. Procuramos fazer com que essas equipes sejam um ponto de partida acessível para o envolvimento. Não usamos nenhum modelo pré-definido para avaliar em que ponto ele se encontra espiritualmente antes de permitir que participe. Se ele ainda não é cristão, confiamos em Deus para que Ele o conduza à fé enquanto ele colabora. Se, por exemplo, o ensaio da banda começar com uma breve reflexão e uma oração, ele aprenderá mais sobre Deus do que se simplesmente assistisse a um culto e depois voltasse para casa. Não se trata de buscar jovens perfeitos, mas de garantir que cada jovem tenha a oportunidade de participar, se assim desejar.

4. Um culto precisa de uma mensagem compreensível

Como o culto é frequentado por cristãos e não cristãos, é importante oferecer um estímulo espiritual que desafie ambos. A Palavra de Deus é verdadeira e, por isso, é relevante para todos. Assim, podemos falar sobre as necessidades dos jovens, usando a Bíblia como fonte.

Os visitantes observam e avaliam o pregador o tempo todo e se perguntam:

1. Posso confiar em você?
2. Eu sou importante para você?
3. Você sabe do que está falando?

Dê um título criativo à sua mensagem:

A questão é: “Por que eu deveria ouvir você?” Um título criativo pode despertar o interesse e garantir que você chame a atenção imediatamente.

Gosto de usar títulos do tipo “Como fazer”, porque eles prometem, automaticamente, ser interessantes, já que sugerem que posso aprender algo útil para a vida.

Exemplos:

1. Como ser atraente sem ser bonito (Gálatas 5 – Fruto do Espírito)
2. Como encontrar o amor quando você está se sentindo péssimo
3. Como fazer uma cirurgia cardíaca em si mesmo (dureza de coração)

Invista tempo para tornar os títulos de suas pregações criativos, interessantes e atraentes.

Eu sempre escolho temas específicos. Por exemplo, pergunto a mim mesmo: “O que a Bíblia diz sobre amizades?” Faço o mesmo com temas como tentação, família, sexo, pressão do grupo, palavrões e assim por diante.

Crie uma introdução que desperte o interesse:
Uma boa introdução é o mais importante para cativar os jovens logo de cara e conquistá-los para a sua mensagem.

Essa introdução pode ser uma história, uma experiência pessoal, algo atual das notícias ou uma piada.

Simplifique sua mensagem:
Fale em uma linguagem simples, use histórias, imagens marcantes e comparações. Não tente impressionar os jovens com seu conhecimento nem dar uma palestra para eles. Você também precisa tomar cuidado para não incluir informações demais em uma única apresentação. A maior parte do que você disser será esquecida pelos jovens. Por isso, simplifique suas mensagens em uma ideia-chave.

Use passagens bíblicas compreensíveis:
Use uma tradução compreensível, pois se os jovens não entenderem a linguagem da tradução, perderão o interesse.

Você pode projetar o texto bíblico ou os versículos que estiver usando na tela, para que os jovens possam acompanhar a leitura.

Dê aos jovens um breve resumo por escrito para que possam acompanhar você:
Distribua aos jovens um folheto com os pontos principais da sua pregação e um texto com lacunas para preencher, para que se identifiquem com a mensagem. Eles também podem levar esse folheto para casa e, assim, terão mais chances de se lembrar da pregação.

No livro, há um exemplo na página 121.

Ofereça orientações práticas:
No final da pregação, deve-se receber orientações práticas sobre o que fazer agora e como fazê-lo. Para que a pregação seja colocada em prática, é preciso mostrar aos jovens os passos a serem seguidos. Elaborar esses passos costuma ser a parte mais difícil na preparação de uma pregação.

Reserve tempo para a preparação:
Se você quiser incorporar as ideias acima, reserve tempo para a preparação, pois isso terá um impacto positivo. Sem uma boa preparação, faltará profundidade e clareza.

Um programa para jovens que frequentam o culto: o modelo Saddleback:

1. **A banda começa:** a banda toca uma música no início para que todos possam se concentrar interiormente.
2. **Boas-vindas com uma introdução divertida**: É melhor que as boas-vindas sejam feitas por um jovem. A introdução também pode ser feita com um jogo divertido, no qual todos precisam participar ou apenas alguns vão até a frente.
3. **Introdução**: se for adequado, exibimos um breve trecho de um filme ou programa de TV e tentamos incorporá-lo ao nosso tema mais tarde.
4. **Peça teatral**: O grupo de teatro pode apresentar uma encenação que conduza ao tema. O pregador pode fazer referência à encenação.
5. **Adoração**: Em seguida, vem uma parte mais longa de louvor. Os não-cristãos provavelmente não cantarão junto, mas observarão os outros com muita atenção e ouvirão as palavras das canções. Em cultos de jovens voltados para visitantes, as canções devem ser tocadas por uma boa banda, para que não pareçam constrangedoras. Canções de louvor não são obrigatórias para um culto que ainda está dando os primeiros passos.
6. **Testemunhos de jovens**: Quase sempre, um dos jovens conta algo de sua vida, algo que vivenciou com Deus. É encorajador ouvir repetidamente como Deus age na vida dos jovens.

Acompanhamento dos jovens da igreja (comunidade)

Enquanto o culto tem como objetivo atrair e envolver um grande número de jovens, os pequenos grupos têm como objetivo promover o crescimento espiritual dos jovens da igreja.

Se quisermos que o trabalho com jovens cresça, precisamos cuidar dos jovens da igreja. Isso também significa ajudá-los a crescer em sua fé. Os jovens crescem ao estabelecerem um relacionamento de confiança com um de seus líderes de jovens.

Comunhão é mais do que apenas estar juntos e conversar. A comunhão também envolve o compartilhamento (1 Jo 1,7), a Ceia do Senhor (At 2,42), a oração em conjunto, o ensino e um relacionamento profundo com outros crentes (Gl 2,9). Isso é mais facilmente possível em pequenos grupos, onde surge um sentimento de pertencimento. Em um grupo grande, os jovens conseguem se esconder facilmente; isso não acontece em um pequeno grupo.

Um líder de jovens não consegue cuidar de todos os jovens. Porém, quando os jovens estão em um pequeno grupo, os líderes desses grupos podem cuidar deles e acompanhá-los. Assim, os jovens também têm a sensação de serem importantes.

Enquanto nos cultos podemos apenas compartilhar o Evangelho, nos pequenos grupos também podemos compartilhar a vida. Compartilhar a vida é uma das principais tarefas dos líderes de pequenos grupos. No grupo pequeno, as pessoas se conhecem; sabem dos medos, pontos fortes e pontos fracos uns dos outros. No grupo pequeno, cria-se uma atmosfera de confiança, na qual os jovens podem expressar suas opiniões sem se sentirem inibidos.

Os pequenos grupos possibilitam a aplicação pessoal da fé. Embora os jovens ouçam muitos sermões, muitas vezes não conseguem colocar a mensagem em prática antes que ela seja aprofundada e discutida nos pequenos grupos. No pequeno grupo, tudo se torna pessoal.

Ao se abrir no grupo pequeno e compartilhar conquistas, dificuldades e dúvidas uns com os outros, cada um pode assumir mais responsabilidade pela própria vida. Na próxima reunião do grupo pequeno, haverá uma troca de experiências sobre o que cada um vivenciou.

Valores em um pequeno grupo:
É importante que o líder do pequeno grupo esteja ciente dos valores que prevalecem em seu grupo. Assim, o grupo pode crescer e as regras se aplicam da mesma forma a todos. Valores definidos permitem que se tenha consciência do que se deseja e do que não se deseja em um pequeno grupo.

Exemplos:

1. **Autenticidade**: Todos os líderes devem viver de forma sincera e visível uma vida com Cristo. Eles devem ser honestos; assim, os participantes também se tornarão honestos.
2. **Confiabilidade**: Nos pequenos grupos, é preciso que haja confiança mútua. O que for compartilhado no pequeno grupo deve permanecer dentro desse grupo.
3. **Confiança na mensagem**: os participantes devem ter liberdade para perguntar tudo o que lhes estiver na mente. Nenhuma pergunta é boba ou errada.
4. **Amor ao próximo**: Isso significa aceitar-se como se é, respeitar-se mutuamente e deixar que os outros se expressem até o fim, sem falar mal dos outros. Ninguém deve se sentir excluído ou menosprezado.

Facilite a tarefa dos líderes de grupo. Eles precisam poder investir seu tempo nos relacionamentos, e não na preparação. Por isso, é preciso preparar o material para os pequenos grupos e fornecer a eles perguntas que possam ser discutidas no grupo.

Deve-se começar com perguntas gerais, para que o grupo possa se aquecer, e depois passar para perguntas mais específicas. No final, o foco deve ser sempre a aplicação prática. Tente fornecer aos seus líderes de pequenos grupos mais perguntas do que eles precisam; assim, eles terão opções para escolher.

Treine os líderes de pequenos grupos em algumas habilidades básicas, mas não os sobrecarregue com teorias. Dê a eles algumas ideias fundamentais e deixe que aprendam por meio da experiência pessoal.

Você também pode lhes dar algumas regras básicas, que deverá relembrar constantemente. Você pode dedicar cinco minutos a cada regra em cada reunião de líderes.

Exemplos:

1. Não tenha medo do silêncio
2. Mostre que a opinião de cada um é importante
3. Não ache que precisa ter a resposta certa para tudo
4. Mantenha o grupo focado no assunto
5. Não mude para uma nova pergunta muito rapidamente. Pergunte: “Alguém mais gostaria de dizer algo sobre isso?” A prioridade é o diálogo, não responder às perguntas
6. Não tente dominar a conversa
7. Peça a Deus que lhe conceda Seus olhos e Seus ouvidos

Se você for a pessoa de contato dos líderes de pequenos grupos, deve passar a maior parte do tempo com eles. Cada minuto que você investe nos líderes se transforma em um minuto multiplicado com os jovens. À medida que os líderes de pequenos grupos crescem, eles cuidam ainda melhor de seus jovens.

A formação dos jovens “ativos”

Os jovens aprendem muito sobre a Bíblia, os dogmas cristãos e a teologia ao crescerem em uma igreja. Mas eles também precisam aprender a viver de verdade sua fé e a crescer espiritualmente. Caso contrário, as informações sobre a fé cristã ficarão apenas na superfície. Embora alguns participem de muitos eventos da igreja, eles não aprofundam seu relacionamento com Jesus.

A tarefa de ajudar os cristãos a crescerem espiritualmente é difícil. Além dos diversos métodos, é preciso levar em conta também os padrões únicos de crescimento dos jovens. Os jovens reagem de maneiras muito diferentes aos estímulos espirituais, o que torna impossível elaborar um programa de discipulado padronizado que funcione da mesma forma para todos.

A regra básica ou definição de discipulado é: “Ajudar os jovens a se tornarem cada vez mais semelhantes a Jesus.”

Até que o crescimento se torne visível, pode levar seis meses para uns e seis anos para outros. Por isso, nossa abordagem deve ser sempre pessoal e incluir um relacionamento com eles.

Em Jesus, observamos o seguinte: Ele instruiu seus discípulos (ensino) e conviveu com eles (relacionamento). Mas, além do ensino e do relacionamento, Ele fez ainda outra coisa: preparou sistematicamente seus discípulos para a Sua ausência. Se nos basearmos apenas no ensino e no relacionamento, estaremos educando os jovens para a dependência, em vez de equipá-los com as habilidades necessárias para a independência espiritual e a autonomia. Os jovens precisam desenvolver hábitos espirituais para não dependerem do líder.

Assim, o discipulado ocorre por meio da seguinte proporção:

1/3 de ensino e treinamento
1/3 hábitos espirituais independentes
1/3 de relacionamento

Desenvolvendo hábitos espirituais:
Para que os jovens permaneçam na fé por toda a vida, eles precisam desenvolver hábitos consistentes para o crescimento espiritual. Assim, os hábitos espirituais manterão a fé dos jovens mesmo em tempos difíceis.

A melhor maneira de praticar esses hábitos é em pequenos grupos, onde os jovens se sentem à vontade e os líderes podem melhor incentivá-los e oferecer recursos para o seu desenvolvimento.

Agora, é preciso definir os hábitos que se deseja praticar. Na Igreja Saddleback, foram definidos os seguintes seis hábitos:

1. Passar tempo regularmente com Deus, orando e lendo a Bíblia
2. Ter e cultivar relacionamentos responsáveis com outros cristãos
3. Integrar-se ao “Corpo de Cristo”, ou seja, à igreja como um todo
4. Compreender os princípios da doação e do dízimo
5. Memorizar passagens-chave da Bíblia
6. Ler a Bíblia por iniciativa própria

Para nós, surge a pergunta: “Quais hábitos são importantes para um crescimento espiritual ao longo da vida?”. Todo trabalho com jovens precisa responder a essa pergunta por conta própria e definir os hábitos que deseja transmitir em seu trabalho.

Surge então outra questão: “Que recursos podem ajudar meus jovens a desenvolver essas habilidades?”. Não se pode esperar que os jovens leiam a Bíblia se não lhes mostrarmos como fazê-lo. Recursos como um plano de leitura da Bíblia podem ser adquiridos ou mesmo elaborados pelos próprios jovens. Quando entregamos aos jovens algo feito por nós mesmos, eles o consideram um presente e percebem o carinho que há por trás disso.

Além disso, é preciso incentivar os jovens constantemente a desenvolver bons hábitos. Isso pode ser feito, por exemplo, por meio de uma carta ou e-mail mensal.

Antes de entregar os recursos aos jovens, é preciso levar em conta o seguinte:

1. Nenhum jovem quer receber todos os materiais de uma vez só; caso contrário, eles ficam sobrecarregados.
2. É oneroso financeiramente criar e/ou comprar recursos.

No livro, é apresentado um exemplo de como colocar em prática cada um dos seis hábitos mencionados acima.

O desafio dos jovens do grupo principal (serviço)

Muitos jovens gostam de poder ajudar em alguma atividade e, assim, descobrir seus dons. Às vezes, é mais difícil convencer a liderança da igreja de que os adolescentes podem colaborar do que motivar os próprios adolescentes a fazê-lo.

Jovens em todos os estágios de desenvolvimento espiritual podem cumprir a missão de servir. Portanto, não é necessário passar por todos os estágios para que alguém possa ajudar. É importante integrar os jovens à vida da igreja e aos trabalhos da comunidade.

Os jovens não são apenas o futuro da Igreja, mas são eles próprios a Igreja no presente, assim como todos os outros fiéis. Devemos encorajar os jovens a participarem hoje, em vez de esperar que eles se tornem adultos. Em nenhum lugar da Bíblia há uma indicação de idade mínima para o serviço no Reino de Deus.

Precisamos explicar aos jovens que eles foram criados para se envolverem. Há muitas passagens bíblicas que tratam disso (ver o livro, p. 168). Eles também precisam ouvir que Deus os dotou de muitos dons. É mais provável que descubram seus dons quando começarem a experimentar diferentes tarefas.

Também é possível oferecer um curso no qual os jovens possam conhecer suas paixões, seus dons e sua personalidade. Pode ser um teste de dons ou o seminário D.I.E.N.S.T. da Willow Creek. Assim, podemos ajudá-los a encontrar um lugar na igreja que seja adequado para eles. É preciso continuar cuidando dos jovens e acompanhando-os em seu ministério. Até que um jovem encontre uma área de atuação adequada, talvez sejam necessárias várias tentativas.

Equipe de liderança:

Fazer parte da equipe de liderança exige ainda mais dedicação e confiabilidade do que participar de um ministério. Nem todo mundo tem tempo para isso ou atende aos requisitos necessários. Quem faz parte da equipe de liderança deve também servir de exemplo no trabalho com jovens. Deus tem altas expectativas em relação aos seus líderes. Em Ef 4,1, Paulo diz: “Eu, que estou preso por causa do Senhor, exorto-vos a levar uma vida digna do chamado que recebestes.”

Jesus deu aos seus discípulos uma imagem de liderança que deve ser o nosso padrão. Em Mateus 20,25-28, ele diz que quem quiser ser grande entre nós deve ser um servo. Um líder está aqui para servir aos outros e não para exercer poder.

Quando quisermos incluir pessoas na equipe de liderança, precisamos estabelecer um padrão elevado, pois o próprio Deus tem exigências elevadas (por exemplo, 1 Timóteo 3). A liderança não é para qualquer um. Ser um líder espiritual tem grande importância. Exigências elevadas garantem uma base estável. A partir de um alicerce sólido, surgirá também um crescimento saudável. As possíveis exigências podem ser vistas no livro, na página 178.

Também é possível elaborar um contrato de colaboração, que os jovens que desejam participar do trabalho com jovens ou que pretendem integrar a equipe de liderança devem assinar. Um exemplo desse contrato pode ser encontrado no livro, na página 180.

Cinco características de eventos juvenis bem-sucedidos

Programas bem estruturados

- devem colocar os relacionamentos em primeiro lugar
- precisam de novas ideias
- precisam de solidez, independentemente da personalidade
- precisam de um sistema de acompanhamento que funcione e
- clareza sobre seu objetivo e seu público-alvo em potencial

1. Colocar os relacionamentos em primeiro lugar:

Relacionamentos positivos são a chave para o crescimento no trabalho com jovens. São os relacionamentos que mais atraem. Eles fazem com que alguém participe de um evento por causa do relacionamento, e não por causa do evento em si.

O trabalho com jovens deve ser um trabalho junto aos jovens, e não um evento orientado por programas para os jovens. Os programas são importantes, mas somente depois que os relacionamentos já tiverem sido desenvolvidos.

Os jovens também precisam de relacionamentos com adultos que se interessem por eles. São necessárias pessoas que se importem com os jovens e invistam tempo neles. Eles vão valorizar isso.

Não invente atividades apenas para incluir os jovens na sua vida; em vez disso, inclua-os nas atividades que você já realiza.

Os adultos devem:

1. **Atuarem como exemplos**: durante o tempo que passamos com os jovens, os adultos são exemplos. Os jovens veem e ouvem o que os adultos fazem e dizem, e guardam isso na memória. Os adultos são sempre exemplos, quer queiram quer não, sejam bons ou maus.
2. **Ser autênticos**: uma das características dos bons animadores de jovens é a autenticidade quando estão com eles. Eles não têm receio de mostrar suas fraquezas e revelar como estão se sentindo. Assim, os jovens ganham coragem para se reerguer após um erro e seguir em frente.
3. **Expressar aceitação**: os jovens precisam ser amados e aceitos. Não é preciso aceitar o que ele faz, mas ele deve ser aceito como pessoa.
4. **Ajudar a aliviar o estresse**: Os alunos estão estressados! A pressão pelo desempenho, as perspectivas de futuro sombrias, o espírito de competição, as pressões do grupo e o estresse nas atividades de lazer são fatores que causam estresse. Os jovens precisam poder relaxar. Para isso, é necessário um ambiente de comunhão, sem a necessidade de fazer nada.
5. **Desafiar espiritualmente**: quando desenvolvemos relacionamentos com os jovens, também conquistamos o direito de sermos ouvidos quando falamos sobre assuntos espirituais. Quando construímos um relacionamento com um jovem, podemos perguntar a ele, sem receio, como é seu relacionamento com Deus.

2. Os eventos precisam de novas ideias:
Quando sabemos para onde queremos chegar (cumprimento das cinco missões) e a quem queremos alcançar (público-alvo), novas ideias nos ajudarão a elaborar programas mais eficazes.

Existem muitos livros com sugestões de ideias que podemos aproveitar. Precisamos analisar novas ideias sob a perspectiva das cinco missões.

3. Os eventos devem ser sólidos independentemente das pessoas envolvidas:
Um bom trabalho com jovens deve ter força que vá além da figura do líder. Se o líder se afastar, o trabalho com jovens não deve perder força. O trabalho com jovens é tão forte quanto a equipe.

Para nos tornarmos melhores líderes, precisamos:

- **Dividir responsabilidades**: delegar não significa se livrar do trabalho porque não se tem mais tempo, mas sim envolver outras pessoas no trabalho e incentivá-las a participar.
- **Planejar ausências**: quando o líder fica ausente por um tempo (por exemplo, férias), fica claro se o trabalho com jovens consegue se manter mesmo sem ele. O trabalho com jovens precisa funcionar mesmo sem o líder.
- **Garantir a formação de novos líderes**: um líder deve começar a atrair e treinar outros líderes. Só assim ele poderá garantir que o trabalho com jovens continue mesmo sem ele.

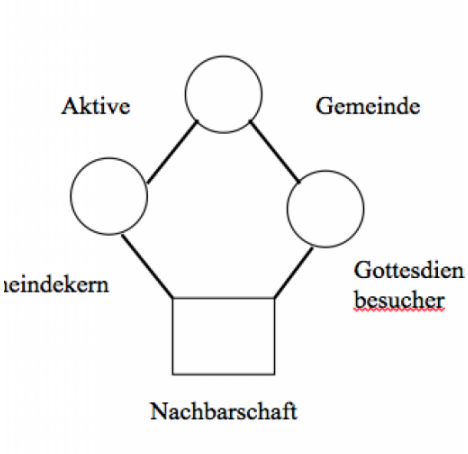
4. Os eventos precisam de um sistema de acompanhamento que funcione
Cada jovem deve ser acompanhado por alguém. Sua ausência deve ser notada por alguém. No caso de jovens e também de colaboradores que faltem uma vez sem justificativa, o líder deve perguntar o que está acontecendo e como eles estão. Em um trabalho com jovens de grande porte, os líderes dos pequenos grupos devem se preocupar com seus participantes.

5. Os eventos precisam de clareza quanto à sua missão e ao seu público-alvo:
Em um trabalho com jovens bem estruturado, nunca deveria surgir a pergunta**sobre**por que esse trabalho existe. Tanto a missão quanto o público-alvo devem ser conhecidos. Os colaboradores são a força vital do trabalho com jovens e precisam estar informados; assim, eles também apoiarão o trabalho com jovens.

Elemento 5: O processo

Depois de definir a missão, o público-alvo e os eventos, é útil visualizar todo o processo. Isso pode ser feito, por exemplo, usando a metáfora de um campo de beisebol, no qual se corre de “base” em “base” até chegar ao home plate e marcar um ponto.

A representação figurativa do jogo de beisebol como um processo de desenvolvimento está ligada aos cinco círculos da dedicação. Ela mostra a posição do público-alvo em potencial em seu desenvolvimento espiritual.



Na página 204, há um esboço mais detalhado com 18 opções ao redor do campo.

Quando os jovens identificarem sua posição no processo, podemos incentivá-los a dar o próximo passo e participar de um evento personalizado para eles, a fim de promover seu avanço.

Em torno desse “campo de beisebol”, os diversos eventos podem ser dispostos para ilustrar o processo de crescimento espiritual. Esse processo deve ser transmitido aos jovens por meio dessa representação figurativa.

Em cada uma das quatro “bases”, há um curso que os jovens podem frequentar. Esses cursos são descritos nas páginas 216 e 217 do livro.

Nas páginas 205 a 213, estão descritos 18 eventos diferentes realizados pela Saddleback Church.

Um processo de desenvolvimento não pode garantir que todos os participantes tenham o desenvolvimento planejado. A mera participação nos eventos não significa automaticamente crescimento.

Elemento 6: Os valores

Definir e comunicar os valores-chave

Se você deseja construir um trabalho com jovens sólido, precisa dedicar bastante tempo à sua equipe de liderança para discutir quais valores são importantes para vocês. Os valores devem ser planejados estrategicamente e cuidadosamente selecionados para que possam influenciar o trabalho com jovens.

Os valores comuns unem o trabalho com jovens; eles mostram o que é importante nesse trabalho e o que deve ser vivido na prática.

Os valores são desenvolvidos em conjunto pelos colaboradores, para que sejam também compartilhados por todos.

Uma boa ideia é criar um trocadilho com os valores, para que seja mais fácil memorizá-los.

Exemplo da Igreja Saddleback:

A palavra “Relationships” (relacionamentos) representa os valores, pois cada letra corresponde à inicial de um valor.

Relações relevantes
E ncorajamento
R i e comemore
A ceitação
T ransparência
Envolvimento intenso dos jovens
Orientação para o exterior
Crescimento numérico
Crescimento espiritual
S entimento de pertencimento
Intimidade
Profissional**ismo**
Acompanhamento estratégico

No livro, os valores são explicados brevemente, um por um (p. 225-229).

Depois de selecionar e formular os valores, é preciso garantir que eles sejam divulgados no trabalho com jovens, para que possam ser colocados em prática.

O líder deve vivenciá-los e, assim, servir de exemplo. Cada valor pode ser vivenciado.

Para poder avaliar os valores e saber se eles realmente surtem efeito, é preciso fazer perguntas; por exemplo, por meio de um questionário de avaliação. Para cada valor, é possível formular algumas perguntas. Um exemplo pode ser encontrado no livro, na p. 236.

Elemento 7: Os pais

Colaboração com os pais para um trabalho com jovens voltado para a família

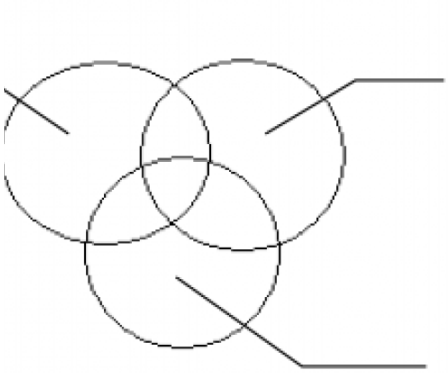
O trabalho com jovens é mais eficaz quando envolve as famílias. As famílias exercem uma influência enorme sobre os jovens. Se pretendemos acompanhar os jovens a longo prazo, precisamos nos comprometer sinceramente a acompanhar também suas famílias. O trabalho com jovens e famílias leva muito tempo para se desenvolver.

No entanto, muitas vezes nem os jovens nem os pais desejam esse tipo de trabalho integrativo entre pais, adolescentes e jovens. Muitos jovens conhecem apenas um trabalho com jovens organizado por faixas etárias.

Um trabalho com jovens voltado para a família baseia-se em várias etapas que se complementam e levam a um foco na família. Essas etapas variam de atividades que exigem pouco tempo até aquelas que demandam muito tempo.

1. Criar uma mentalidade de trabalho em equipe:
Um pré-requisito é que os orientadores juvenis reconheçam que os pais não são seus inimigos.

Três influências principais atuam em conjunto para ajudar um jovem em seu crescimento:



Deus espera que os pais assumam a responsabilidade principal pela maturidade espiritual de seus filhos. O líder de jovens pode apenas ajudar nesse processo, mas não deve assumir a responsabilidade principal. É claro que a responsabilidade do líder de jovens se torna maior quando um jovem vem de uma família distante da igreja.

A tarefa do líder de jovens é, portanto, conhecer os pais dos jovens e manter contato com eles. Ele precisa dedicar tempo a eles. Ele pode aprender com eles e também perguntar sobre seus medos. A crescente independência dos filhos em relação aos pais preocupa muitos pais.

O agente de juventude também deve respeitar as prioridades familiares. Os pais costumam decidir quantas noites por semana seus filhos podem ir a eventos e a que horas precisam estar em casa.

Se o coordenador de jovens deseja que os pais apoiem o trabalho com jovens, ele também deve defender os valores e as regras deles.

2. Mantenha a comunicação fluindo:
Se você quer conquistar os pais para sua equipe, precisa se comunicar. Os pais gostam de ser informados com antecedência sobre os eventos. Além da programação dos eventos, envie aos pais uma carta informativa (mensal, trimestral ou semestral) para que eles fiquem a par do que está acontecendo. Um exemplo dessa carta está no livro, na página 247.

Como regra geral: quanto mais cedo os pais souberem a data, o objetivo e os custos de um evento, melhor.

Aproveite todas as oportunidades para elogiar os filhos aos pais. Conte a eles o que você mais valoriza em cada criança.

Uma das maneiras de manter os pais envolvidos em sua equipe é apresentar a si mesmo e seu trabalho de maneira profissional. Assim, você demonstra que é alguém que sabe o que está fazendo. O profissionalismo também inclui comportar-se adequadamente na presença dos pais.

3. Encontrar recursos para as famílias:
Uma maneira de desenvolver um trabalho com jovens que valorize a família é disponibilizar recursos como livros, revistas e vídeos sobre temas relacionados à educação. Seu empenho demonstra seu interesse pela família.

No entanto, como o líder juvenil nem sempre pode recorrer à sua própria experiência em educação, ele pode promover mais a interação entre os pais, para que possam aprender uns com os outros. É possível criar uma lista indicando quem tem algo a dizer sobre cada tema. Assim, é possível encaminhar as pessoas envolvidas aos pais que tenham experiência com o assunto.

4. Facilitar o aprendizado das famílias:
Um trabalho com jovens voltado para a família oferece oportunidades de capacitação para pais que têm dúvidas e querem aprender mais sobre o assunto. Encontre pais maduros que estejam dispostos a compartilhar suas experiências com outras pessoas.

Como profissional que trabalha com jovens, você provavelmente sabe mais sobre a cultura juvenil do que a maioria dos pais e pode mantê-los atualizados sobre as últimas tendências.

As reuniões de pais também podem ser úteis para que os pais troquem ideias sobre seus problemas e dúvidas relacionados à educação dos filhos. Mesmo que você ainda não tenha experiência própria, pode organizar a reunião e conduzir a conversa. Essas reuniões também mostram aos pais que eles são “normais”, já que outros pais enfrentam os mesmos problemas.

5. Incorpore pais à sua equipe:
Incorporarpais**à sua**equipe de trabalho pode ser uma das decisões mais sensatas que você pode tomar como líder de jovens. Esses pais são um canal único de comunicação com outros pais, pois veem o trabalho com jovens de uma perspectiva interna. Eles também podem servir de exemplos para os jovens.

Elemento 8: Os funcionários

Encontre os colaboradores que os jovens merecem

Um trabalho com jovens sem uma equipe adequada nunca dará certo, mas um trabalho com jovens que conta com um número generoso de bons colaboradores sempre terá potencial.

Três princípios:

1. Você consegue; só não consegue sozinho
2. Deus tem os colaboradores; você só precisa encontrá-los
3. Os jovens merecem colaboradores que sirvam, não seguidores que controlem

É um ciclo contínuo de buscar, encontrar, treinar, edificar e motivar. Quanto mais bons colaboradores você tiver, mais jovens crescerão espiritualmente e, assim, o número de participantes aumentará.

Você não consegue fazer isso sozinho!
Muitos trabalhos com jovens fracassam porque os líderes tentam fazer tudo sozinhos. O princípio bíblico de capacitar colaboradores está em Êxodo 18,17-23. Uma boa proporção aluno-professor é de 5:1. Jovens sem colaboradores são como ovelhas sem pastor.

Um plano de cinco passos para encontrar colaboradores:

1. **Reflita sobre sua concepção de liderança**: a atitude não deve ser: “Preciso absolutamente de alguém para preencher essa lacuna.” Isso não resultará em um trabalho frutífero. A atitude deve ser, ao contrário: “Precisamos de colaboradores para prosperar.” Trata-se de incentivar os jovens e descobrir seus dons.
2. **Quebre os estereótipos existentes**: quando se pergunta como deve ser um colaborador da juventude, há uma série de características, mas quase ninguém as reúne. Duas características são realmente de grande importância: amor a Deus e um coração voltado para os jovens. Assim, as mais diversas pessoas podem colaborar, desde que essas duas características estejam presentes.
3. **Simplifique suas opções de atuação**: nem todo colaborador pode fazer tudo nem quer fazer tudo. Assim, o trabalho com jovens deve consistir em diferentes equipes com tarefas distintas, nas quais cada colaborador possa escolher uma área que lhe seja adequada. Assim, por exemplo, é possível formar uma equipe de incentivo, uma equipe de materiais ou uma equipe de oração, para as quais pessoas mais velhas são especialmente indicadas. Uma equipe de ação é composta por pessoas que trabalham diretamente com os jovens e cuidam deles. A equipe de ação é formada por diferentes equipes. Assim, são necessárias equipes que cuidem do evento e outras que cuidem dos próprios jovens.
4. **Nunca pare de procurar colaboradores em potencial:** os próprios colaboradores podem ajudar nessa busca. É preciso manter os olhos abertos para identificar um colaborador em potencial. Podem se tornar colaboradores adolescentes, jovens adultos e até mesmo idosos. Há uma função adequada para cada um. Os próprios jovens podem abordar pessoas mais velhas e incentivá-las a se envolver no trabalho com jovens. Os pais também podem ser considerados como colaboradores. Uma maneira eficaz de manter os adolescentes no trabalho com jovens é atribuir-lhes responsabilidades dentro desse contexto.
5. **Convide as pessoas para suas equipes**: ao convidar pessoas para se juntarem às suas equipes, explique seus objetivos e sonhos da forma mais precisa e inspiradora possível. Os colaboradores não devem ser simplesmente recrutados ou angariados, mas sim convidados. Isso também inclui apresentá-los ao trabalho e fornecer tudo o que precisam para que possam desempenhar seu ministério. Como forma de agradecimento, pode-se organizar uma festa para os colaboradores uma vez por ano. O objetivo é agradecer aos colaboradores pelo apoio e proporcionar que todos se encontrem e possam estabelecer novos contatos.

Como ajudar colaboradores em potencial a se tornarem líderes

- É preciso ver cada pessoa da igreja como um líder em potencial, mas, ao mesmo tempo, ter critérios bem definidos para selecionar efetivamente um líder. É fundamental decidir quem será escolhido como líder e quem não será. Se os colaboradores errados forem nomeados líderes, isso pode gerar problemas.

Na Saddleback Church, existe um processo de dez etapas pelo qual todos os colaboradores em potencial devem passar antes de poderem ingressar oficialmente na equipe. Isso permite identificar os pontos fortes, pontos fracos, motivações e atitude da pessoa. Também ajuda a formar colaboradores dedicados e a trazer consistência ao trabalho.

É importante observar que a Saddleback tem um porte tal que não se conhece a maioria dos membros da congregação. Além disso, não se trata apenas de jovens, mas também de pessoas mais velhas.

O processo de dez etapas:

1. **Interesse**: O colaborador em potencial deve demonstrar interesse pelo trabalho com jovens.
2. **Primeiros contatos**: Quando as pessoas nos abordam — ou quando nós as abordamos —, explicamos nossos objetivos e expectativas, bem como as etapas necessárias para se tornar um colaborador do trabalho com jovens.
3. **O pacote do trabalho com jovens**: ele está apresentado no Apêndice F do livro. Contém uma carta de boas-vindas, requisitos, uma definição da missão e dos valores do trabalho com jovens, uma descrição das funções, o processo de admissão e um formulário de inscrição.
4. **Participar de um evento**: A pessoa deve ter uma ideia geral da futura atividade.
5. **A inscrição**: Se a pessoa estiver interessada, ela deve preencher um formulário de inscrição para que possamos obter mais informações sobre ela. Caso a pessoa não seja elegível por motivos específicos, é preciso informá-la disso. Embora não seja fácil dizer a alguém que não é adequado, é melhor do que aceitá-lo e depois ter um problema no trabalho com jovens. Na página 284 também há alguns “sinais de alerta” aos quais se deve prestar atenção.
6. **Conversa com o pastor da juventude**: A essa altura, o pastor da juventude já tem uma boa impressão dessa pessoa e pode ocorrer uma conversa na qual ainda possam ser feitas perguntas pendentes. Nessa ocasião, também é discutido o termo de compromisso (ver Anexo G do livro).
7. **Momento de oração**: Agora, ambas as partes devem ter mais um tempo para orar a respeito disso.
8. **O formulário de compromisso**: O formulário de compromisso é uma das melhores ferramentas que Doug Fields utiliza em seu trabalho com jovens. Com ele, o líder tem permissão para confrontar o colaborador caso este não cumpra os compromissos assumidos.
9. **O início da atuação**: Agora, o colaborador deve começar a atividade que provavelmente mais lhe agrada.
10. **A avaliação de 30 dias e/ou a reunião de avaliação**: Após algumas semanas, realiza-se uma nova conversa para discutir eventuais dificuldades. Novos colaboradores precisam de um acompanhamento intensivo. Eles precisam ouvir que estão fazendo um bom trabalho e talvez precisem de algumas dicas. Mesmo após esse período inicial, o líder pode constatar que a pessoa não é adequada para o trabalho com jovens ou está desempenhando a função errada; nesse caso, ele deve agir.

Quando novas pessoas entram na equipe, elas precisam continuar crescendo. O líder tem a tarefa de orientá-las e motivá-las.

Algumas dicas:
- Crie áreas de responsabilidade significativas: o líder precisa saber onde pode alocar novos colaboradores e quais são as áreas existentes em seu trabalho com jovens. Os colaboradores querem uma tarefa significativa e um objetivo. Nas páginas 288-289, há também algumas dicas para colaboradores adultos sobre como se envolverem no trabalho com jovens.

- Comunique suas expectativas:seus colaboradores não conseguem ler mentes. Se você é o líder responsável pelo trabalho com jovens, precisa informá-los sobre suas expectativas e avisá-los quando algo mudar. Os colaboradores não gostam de ser responsabilizados por algo de que não tinham conhecimento. As expectativas devem ser comunicadas constantemente e estar registradas por escrito.

- Seja generoso com elogios:todo colaborador valoriza elogios, e isso o motivará ainda mais. O reconhecimento não precisa se limitar a feitos espetaculares. Elogiar as pessoas por suas ações normais e cotidianas traz grandes benefícios. Seja específico em seus elogios. O elogio não deve vir apenas do pastor de jovens, mas também de fontes externas, como, por exemplo, da liderança da igreja ou de pessoas da comunidade.

-Motivar os colaboradores veteranos: trata-se depessoas que já trabalham no ministério da juventude há dois anos. A pergunta é: “Como podemos mantê-lo por mais dois anos?” Existem as seguintes possibilidades:

a) Atribua-lhes mais responsabilidades: ele já acumulou muita experiência e pode assumir mais responsabilidades. Talvez também seja hora de um novo desafio, para que ele assuma outra função.

b) Envolva-os emdecisões importantes: a experiência deles deve ser aproveitada. Talvez haja uma decisão importante a ser tomada, na qual se possa incluir esses colaboradores.

c) Deixe-o liderar uma equipe: quem já atua há dois anos em uma área talvez possa assumir a liderança dessa área. Em vez de o líder juvenil ser responsável por tudo, ele pode delegar a liderança de áreas específicas a colaboradores experientes.

d) Leve-os com você: os colaboradores experientes podem participar de um curso de aperfeiçoamento, para que eles próprios se beneficiem.

e) Despeça-os com elogios e reconhecimento: quando um colaborador encerra suas atividades por causa de uma mudança em sua vida, mostre a ele que você o valoriza e é grato por sua contribuição. Esse reconhecimento também deve ser expresso publicamente.

- Reuniões de equipe descontraídas: é possível realizar uma reunião mensal de equipe, na qual se motive os colaboradores e se promova o encontro entre eles em um ambiente descontraído. Observe o seguinte:

a) Mantenha sua pauta positiva: não dê aos funcionários muitas oportunidades de expressar reclamações nessa reunião, pois isso também afeta negativamente os demais. Em vez disso, pergunte o que Deus tem feito na área de atuação de cada um. Isso os coloca em um caminho positivo. Reduza ao mínimo as discussões sobre trabalho e as tomadas de decisão. A reunião de colaboradores é mais um culto do que uma reunião de trabalho. Um possível roteiro está na página 297 do livro.

b) Deixe que eles tomem a iniciativa: permita que as equipes trabalhem em projetos e eventos e delegue responsabilidades a elas.

c) Enfatize a prioridade do encorajamento espiritual em relação ao treinamento: é mais importante promover o crescimento espiritual dos colaboradores do que treiná-los. Embora o treinamento seja importante, é fundamental que eles possam trocar ideias e receber encorajamento espiritual. Colaboradores motivados são melhores mentores, instrutores e exemplos a serem seguidos.

Elemento 9: Perseverança

Como lidar com projetos urgentes e falta de tempo

O trabalho de um líder juvenil nunca acaba! Sempre há mais um jovem para acompanhar, mais um evento para planejar, mais uma reflexão para preparar etc. Para conseguir “sobreviver” a tudo isso, é preciso ter uma estratégia. Alguns líderes juvenis começam com muita determinação, mas se esgotam rápido demais. Os jovens precisam de líderes que sejam estáveis e equilibrados e que estejam ao lado deles por muito tempo.

É lamentável, mas muitas pessoas consideram “estar sobrecarregado” uma espécie de virtude. Qualquer líder de jovens pode estar ocupado, mas apenas poucos conseguem encontrar um equilíbrio saudável entre as exigências do trabalho com jovens, as necessidades pessoais e o tempo para a família. Somente uma vida equilibrada é uma vida íntegra.

É preciso aprender a correr a corrida em um ritmo que se consiga suportar. Muitas vezes, isso tem mais a ver com energia emocional do que com energia física. Quando se está emocionalmente cansado, acaba-se ficando cansado também fisicamente e espiritualmente.

Como você pode se proteger contra o esgotamento

1. **Aja de acordo com a sua idade**: dependendo da sua idade, você pensa de maneira diferente, se comporta de maneira diferente, tem mais ou menos energia etc. Leve em consideração a sua idade, assim como a idade dos seus jovens. Não aplique seus padrões de adulto a um adolescente de 14 anos. Não espere de um adolescente a mesma maturidade espiritual que você tem. Os jovens agem de acordo com a idade deles e não de acordo com o que você espera ou deseja.
2. **Você não pode agradar a todos**: é difícil ser um bom líder e ser querido por todos. Como líder, às vezes é preciso tomar decisões impopulares. Os líderes precisam aprender a aceitar essa realidade ou acabarão se desgastando emocionalmente.
3. **Pratique dizer “não”**: aprenda a se sentir bem mesmo quando precisar recusar oportunidades maravilhosas. Você simplesmente não pode fazer tudo. Para se proteger do esgotamento, é preciso estabelecer limites.
   Uma dica para líderes de jovens que são casados e têm filhos: toda vez que você aceita trabalhar horas extras, ao mesmo tempo está dizendo “não” à sua família. Embora, por mais estranho que pareça, seja mais fácil decepcionar sua família, isso não é mais sensato.
4. **É preciso enfrentar os conflitos**: os conflitos podem nos desgastar emocionalmente, e precisamos aprender a lidar com eles. Eles fazem parte da liderança e do trabalho com pessoas.

5. **Converse com outros líderes de jovens**: é importante que você converse com alguém sobre suas dificuldades, para não se sentir sozinho e pensar que é o único líder de jovens no planeta que enfrenta desafios como intervalos improdutivos, pais pouco cooperativos ou falta de habilidades.
6. **Amizades confiáveis fora do trabalho com jovens**: a maioria dos contatos sociais de um líder de jovens geralmente vem da equipe de trabalho. Por isso, é revigorante ter amizades com pessoas que gostam de você, mas não têm ideia do seu trabalho.
7. **Procure um mentor**: como colaborador, você está constantemente dando de si. Isso é desgastante e precisa ser reequilibrado. Um mentor pode fazer depósitos valiosos em sua conta emocional. Um mentor é alguém que leva você a sério, entende você, ouve você e pode dar bons conselhos.
8. **Reserve um dia de folga**: se você não tem um dia por semana em que não trabalha, então é um excelente candidato ao esgotamento. Descobri que deixar de tirar esse dia de folga é uma das principais causas para a desistência dos líderes de jovens. Não marque nenhuma reunião

rápida, não se comprometa a conduzir uma reflexão ou uma conversa. Diga “não”. Desligue o celular. Se você for casado, esse dia é extremamente importante para sua família. Aproveite o dia para descanso pessoal, físico, familiar e espiritual.

9. **Reserve suas férias**: marque no calendário um período para viajar e reserve-o com vários meses de antecedência.
10. **Deixe sua família participar da decisão**: se você for casado, é sensato deixar seu cônjuge participar da planejamento da sua agenda. Por exemplo, não quero agendar nenhum evento em um dia em que um dos meus filhos tenha uma apresentação importante ou uma partida.
11. **Descrição de funções e reunião de avaliação**: se você não tiver uma descrição de funções, redija uma você mesmo e peça ao seu superior que a confirme ou, se necessário, a altere. Se você já tiver sua descrição de funções, solicite uma reunião de avaliação. Você precisa saber o que se espera de você e como você é avaliado. Todo mundo tem pontos fracos. Se alguém apontar um deles para você, isso é uma oportunidade de crescimento.
12. **Controle o seu tempo – ou outros o farão**: muitos líderes juvenis permitem que outras pessoas controlem seu tempo. Se você der às pessoas a oportunidade de se aproveitarem do seu tempo, elas o farão. Você precisa dispor do seu tempo e utilizá-lo de forma direcionada. Os líderes devem decidir o que é importante.
13. **Acompanhe seu tempo**: um líder de jovens não trabalha no horário comercial normal nem está sempre no escritório; ele precisa de horários flexíveis. Muitas vezes, os outros nem percebem tudo o que ele faz. Ele deve registrar com precisão as horas trabalhadas, para o caso de surgirem dúvidas. Informe seu superior sobre sua agenda, para que você não precise se justificar constantemente.

Defina seus papéis:

O primeiro passo para administrar melhor o seu tempo é reconhecer seus diversos papéis. Tenho seis papéis principais: filho de Deus, marido, pai, amigo e parente, empresário e funcionário. Meu papel como funcionário, eu divido em mais cinco subpapéis: professor, pastor, administrador, desenvolvedor e líder.

Quais são seus subpapéis? Depois de definir seus papéis, você poderá organizar seu tempo de acordo com eles. Anote suas tarefas em um cronograma para ver quanto tempo ainda sobra. Defina, para cada item listado, um prazo realista para a conclusão. Nas páginas 388 a 390, ele dá um exemplo.

Hoje, reservo para cada tarefa um pouco mais de tempo do que provavelmente vou precisar, para ter uma pequena pausa de vez em quando.

Levo uma hora para planejar minha semana, mas, com isso, economizo muito tempo.

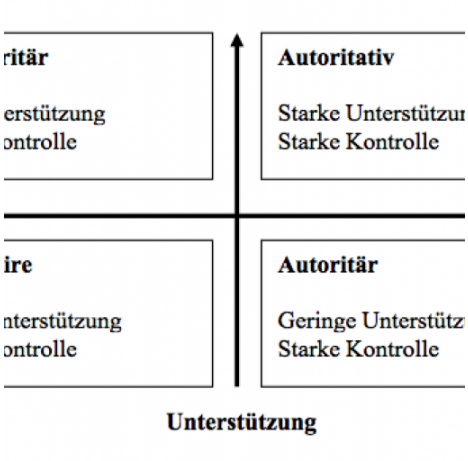
Disciplina positiva

Alguns adultos têm dificuldade não apenas com o mau comportamento dos jovens, mas com o comportamento deles em geral. Há jovens que realmente se comportam de maneira inadequada. Não podemos deixar de esperar que os jovens tenham um comportamento adequado; caso contrário, tudo já estará perdido. Como profissional que trabalha com jovens, é preciso lidar com problemas de disciplina.

A palavra “disciplina” tem conotação negativa. No entanto, ela está relacionada à palavra “aluno”. Assim, disciplina e ser discípulo estão intimamente ligados. Trata-se de aprender as diretrizes e os limites necessários para o sucesso na vida. A disciplina envolve dois aspectos que podem ser denominados de diferentes maneiras: amor e limites; graça e verdade; reconhecimento e

aprimoramento; apoio e consequências.

Um modelo parte de quatro estilos de educação, que resultam dos dois aspectos: controle e apoio:



De acordo com um estudo, os jovens mais bem-sucedidos e equilibrados foram aqueles criados por pais autoritativos. Esses pais não se desviavam das regras estabelecidas, mas as aplicavam com amor e compreensão, embora de forma consistente. Os jovens que cresceram sob excesso de controle ou excesso de apoio foram os que apresentaram mais problemas.

Formamos discípulos por meio do amor e da disciplina, do apoio e do controle. Encarar a disciplina sob uma perspectiva positiva pode nos dar o impulso necessário para utilizá-la de maneira positiva. Alguns líderes de jovens deixam de moldar os jovens de forma positiva porque, eles próprios, têm o desejo de serem queridos. Eles poderiam exercer uma influência positiva muito mais forte se se reunissem a sós com jovens indisciplinados e conversassem com eles sobre suas vidas. Não é uma tarefa fácil, mas somos chamados a seguir a Jesus e a ser líderes espirituais.

Não há crescimento sem disciplina, nem trabalho com jovens voltado para objetivos sem os pilares da graça e da verdade.

Como equilibrar seus limites:

Onde você estabelece seus limites, sua cerca? Se a cerca estiver a uma milha de distância da casa ou se um jovem precisar matar alguém antes que percebamos, nossos limites não fazem sentido. Mas se houver um guarda armado a cada dois metros e uma lista de regras, então nossos limites se tornam opressivos.

Alguns princípios que podem ajudar:

1. **Bom comportamento**: devemos esperar que os jovens se comportem com respeito, tanto para consigo mesmos quanto para com os funcionários.
2. **Regras simples**: escolha cuidadosamente algumas regras claras, baseadas em seus valores, e use-as para moldar um comportamento adequado que também beneficie os jovens na vida futura.
3. **Transmita as regras de forma positiva e explique seu sentido**: poucas coisas são mais irritantes do que regras sem sentido.
4. **Explique as consequências adequadas**: é injusto disciplinar os jovens com medidas das quais eles não tinham conhecimento prévio. Explique suas regras com antecedência e diga a

eles quais serão as consequências caso desrespeitem essas regras.
Nas páginas 329-330, há um exemplo de contrato com regras de conduta para um passeio.

5. **A diferença entre irritante e inadequado**: os adolescentes às vezes incomodam, isso faz parte do processo de amadurecimento. Nem todo comportamento que nos incomoda exige necessariamente disciplina; muitas vezes, exige mais compreensão.
6. **Minimize as advertências**: reduza ao mínimo o número de advertências. Advertências repetidas, que gritam por autoridade, só mostram que você não a possui. Adverte os envolvidos duas vezes e, em seguida, aplique a exclusão. Não permita que o comportamento perturbador de um adolescente estrague o encontro para os demais.
7. **Não chame os jovens por nomes negativos**: todos nós conhecemos o poder profético das palavras. Elas criam, literalmente, a realidade que descrevem. Os jovens tendem a se comportar de acordo com os nomes que lhes damos.
8. **Aplique as regras de forma consistente, mas sem raiva**: aplicar regras sem raiva envolve, na verdade, dois princípios: primeiro, aplique as regras. Elas não valem nada se não forem aplicadas. Segundo, sem raiva. A maioria das pessoas começa a disciplinar porque está com raiva. Em vez disso, devemos agir antes de ficarmos com raiva. Interrompa o problema antes que ele o leve à fúria.
9. **Não humilhe ninguém publicamente**: queremos que os jovens abandonem o mau comportamento, não que percam a dignidade. Uma expulsão não afastará seus jovens do trabalho com a juventude, mas uma humilhação sim.
10. **Conversas a sós**: acompanhar de perto os jovens que causam problemas traz mais equilíbrio à aplicação das regras. Seja coerente ao disciplinar um jovem e demonstre seu amor e perdão em uma conversa posterior. Discuta a situação e explique por que agiu dessa forma. Diga ao jovem que gosta dele e que agora considera o assunto encerrado. Use as conversas também como medida preventiva.
11. **Não hesite em envolver os pais:** embora sejamos pessoas de confiança, há coisas que os pais também precisam saber, pois, em última instância, são eles os responsáveis por seus filhos. Isso pode ocorrer, por exemplo, em casos de uso de drogas ou violência.

Iniciar mudanças

Como nós, seres humanos, somos criaturas de hábitos, a mudança é para nós algo desgastante e trabalhoso. Incorporar novas ideias ao seu trabalho certamente traz algumas incertezas e dúvidas. Algumas etapas podem ajudar nesse caminho de mudança:

Primeiros passos para a mudança:

1. **Avalie seus motivos para a mudança**: antes de iniciar o processo, você deve ter clareza sobre seus motivos. Se seus motivos forem egoístas, então estão errados. O trabalho com jovens não deve girar em torno de fama ou de satisfazer seu ego. Sua principal motivação deve ser a obediência a Cristo e o amor pelos jovens.
2. **Ore!**: Desde o início, dedique bastante tempo a Deus e pergunte a Ele qual é a Sua vontade. Peça a Ele discernimento e sabedoria para saber como agir.
3. **Faça uma lista de prós e contras**: elabore uma lista dos prós e contras para avaliar com sinceridade as mudanças que você planeja.
4. **Peça a opinião do seu superior**: discuta sua lista com alguém da liderança da igreja. Antecipe as perguntas e tenha respostas sensatas à mão. Essa conversa pode ser uma boa oportunidade para pedir apoio.
5. **Envolva colaboradores, pais e jovens com atitude positiva**: explique a eles seu projeto e responda às perguntas deles. Eles serão os primeiros a apoiá-lo.
6. **Envolva colaboradores, pais e jovens com atitude negativa**: pessoas com atitude negativa geralmente não são tão teimosas quando você conversa com elas a sós, em vez de em grupo. Muitas vezes, essas pessoas só querem ser ouvidas; muitas vezes, elas simplesmente estão inseguras e precisam de mais tempo e carinho do que as outras.

7. **Fale em “experimentos”:** isso faz com que a mudança pareça menos “arriscada” – afinal, é só uma tentativa, caso não dê certo.
8. **As pessoas vão se sentir magoadas**: a maioria das pessoas não gosta de mudanças e pensa: “Sempre fizemos assim”. Muitas vezes, o difícil não são as mudanças em si, mas sim motivar as pessoas envolvidas. A mudança exige que as pessoas saiam da sua zona de conforto e desenvolvam novos comportamentos.
9. **Momento certo**: escolher o momento certo faz com que suas mudanças pareçam mais estratégicas. Três bons momentos para mudanças abrangentes são em janeiro, após o feriado de Natal; em junho/julho, no início das grandes férias; e em agosto, no início do novo ano letivo.
10. **Eles vão se acostumar**: com o tempo, as pessoas se acostumam às mudanças.
11. **Agradeça aos seus colaboradores**: sempre demonstre apreço pelo trabalho que eles realizam. Isso os motiva a continuar.

As “contas de poupança” da mudança:

A conta de planejamento:
À medida que seu trabalho com jovens cresce, sua disposição para se organizar também precisa aumentar. Quanto mais cedo os eventos forem planejados, os espaços reservados, os orçamentos definidos e os acampamentos agendados, mais tempo você terá para se dedicar aos eventos para jovens. Para o planejamento, pode-se utilizar o método E.A.H. (= Primeira Ajuda Geral):

a) Resultado: primeiro, imagine o resultado desejado para o seu evento.

b) Plano de ação: O que você precisa fazer para alcançar o resultado desejado? Faça uma lista com todas as tarefas necessárias que precisam ser realizadas.

c) Recursos: De quais recursos você precisa para atingir seu objetivo?

A questão política:
Se você está surpreso com esse ponto, deve ser novo no trabalho com jovens. Os medos e frustrações associados à política da igreja são infinitos. Muitos líderes de jovens competentes, com as melhores intenções, fracassaram devido a políticas paroquiais inadequadas. Sua política é a capacidade de obter apoio para o trabalho que Deus lhe confiou.

Seis sugestões para fortalecer a influência do trabalho com jovens dentro da sua igreja:

a) Conheça o sistema: toda igreja tem sua própria estrutura de liderança organizada. Seja ela baseada em tradições, regulamentos ou personalidades – esse sistema é o roteiro para a tomada de decisões.

b) Descubra o que é importante: é fundamental que você compreenda os valores da sua igreja e os defenda com seriedade.

c) Torne-se um jogador de equipe: sua colaboração com outros colaboradores e grupos dentro da igreja promoverá o desenvolvimento de toda a igreja e, consequentemente, o seu próprio.

d) Apoie a liderança da igreja, principalmente o pastor: se você quer apoio dos outros, também precisa oferecer apoio. Por exemplo, respeite a agenda deles, convide-os para seus eventos, siga a orientação deles, demonstre apoio publicamente e sirva a eles.

e) Avalie e comunique o sucesso: é importante que você consiga avaliar seu sucesso e comunicá-lo à sua igreja. Um papel significativo dos líderes de jovens é apresentar os frutos de seu trabalho (números, grau de participação, maturidade espiritual etc.).

f) Escolha sabiamente os campos de batalha: em seu trabalho, inevitavelmente haverá conflitos. Tente resolvê-los da forma mais amigável possível e sem explosões desnecessárias. Procure ouvir o outro e compreendê-lo. Lembre-se de que a verdadeira batalha é contra o diabo, e não contra as pessoas.

A conta da oração:
Se o poder de Deus é uma fonte de energia indispensável para a construção de um trabalho com jovens bem direcionado, então é lógico que queiramos acessar essa fonte e nos alimentar dela por toda a vida. Certamente a oração é importante para você, mas você também está convencido de que ela é absolutamente essencial para a vida? Você ora regularmente pelo seu trabalho com jovens?

a) O propósito da oração: O sentido da oração é nos manter dependentes e em relação com Aquele que dá a vida. Na oração, agradecemos a Deus pelo que Ele faz e podemos apresentar a Ele nossos pedidos, esperanças e desejos.

b) A essência da oração: A oração é a espinha dorsal de um cristão. O trabalho com jovens precisa de colaboradores renovados por Deus e, por meio da oração, tornamo-nos mais semelhantes a Deus.

c) A prioridade da oração: Se, como Jesus, colocarmos a oração em primeiro lugar, então começaremos e terminaremos tudo (cada dia, cada reunião etc.) em diálogo com o Pai, para conhecer Sua vontade e receber Sua bênção.

d) O poder potencial da oração: Se acreditamos na verdade da Palavra de Deus, devemos também acreditar que:

- com Jesus tudo é possível
- Deus cuidará de nossos assuntos, se Lhe pedirmos
- aquele que está em nós é maior do que aquele que está no mundo
- podemos realizar coisas ainda maiores

Trabalho com jovens com a Vision_YW

Referências

Conteúdo: Resumo do livro “Trabalho com Jovens com Visão”, de Doug Fields, publicado pela editora Projektion J. ISBN: 3-89490-318-X, por Philipp Kurth

Imagem: Clipart cedida gentilmente pela editora buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart -www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Categorias
Gestão e Pedagogia

Tags
Resumo do livro
Trabalho com jovens
Visão
Equipe de liderança
Grupo de jovens

Idade
13 a 16 anos
a partir dos 16 anos

Número de participantes
Não há dados disponíveis.

Bíblia
Essa informação está faltando.

Duração
Não há dados disponíveis.

Terreno / arredores
Cidade
Floresta
Prado

Material
Muito trabalho

Download de arquivos
Download do arquivo disponível

KI Generierter Inhalt
Conteúdo
Categorias
Tags
Idade
Número de participantes
Bíblia
Duração
Terreno / arredores
Material

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/pt-br/wiki/art/trabalho-com-jovens-com-visao