YoungstarsWiki.org

SUBMITTED BY
Irmgard

ON
06.06.2014

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Práca s mládežou s víziou



Toto je zhrnutie knihy:

„Práca s mládežou s víziou“

od Douga Fieldsa z vydavateľstva Projektion J.

ISBN: 3-89490-318-X

Práca s mládežou s víziou
Obsah

Prvok 1: Božia sila

- Zdravá práca s mládežou potrebuje duchovne zdravých spolupracovníkov

Prvok 2: Poslanie

- Päť poslaní pre tvoju prácu s mládežou
- Prečo je jasné formulovanie poslania také dôležité a ako ho napísať
- Ako sprostredkovať svoje poslanie a ísť príkladom

Prvok 3: Cieľová skupina

- Rozpoznávanie duchovnej úrovne vývoja mládeže

Prvok 4: Podujatia

- Ako osloviť mládež zo susedstva (evanjelizácia)
- Čo udržuje mládež pri návštevách bohoslužieb (uctievanie)
- Starostlivosť o mládež v zborovej komunite (spoločenstvo)
- Výchova „aktívnych“ mládežníkov
- Výzva pre kľúčových mladých ľudí (služba)
- Päť charakteristík fungujúcich mládežníckych podujatí

Prvok 5: Proces

- Použite viditeľný proces na zdieľanie vášho plánu

Prvok 6: Hodnoty

- Definujte a zdieľajte kľúčové hodnoty

Prvok 7: Rodičia

- Spolupráca s rodičmi v záujme rodinného prístupu k práci s mládežou

Prvok 8: Zamestnanci

- Nájdi zamestnancov, ktorých si tvoji mladí ľudia zaslúžia
- Ako pomôcť potenciálnym spolupracovníkom stať sa vedúcimi

Prvok 9: Vytrvalosť

- Ako zvládnuť naliehavé projekty a časovú tieseň
- Pozitívna disciplína
- Ako zavádzať zmeny

Kniha poskytuje odpovede na základné otázky:

- **Úlohy** odhaľujú, **prečo** tvoja práca existuje
- Cieľová **skupina** definuje, **koho** chcete osloviť
- **Podujatia** určujú, **ako** chceš dosiahnuť svoj cieľ a splniť poslanie
- **Proces** objasňuje, **kam** chceš viesť svojich mladých ľudí v ich duchovnom raste
- **Hodnoty** vyjadrujú, **čo** je v tvojej práci dôležité
- **Božia sila** určuje, **kedy** dôjde k rastu

Kniha sa opiera o 9 prvkov, ktoré by sa mali uplatňovať v práci s mládežou:



Prvok 1: Božia sila

Zdravá práca s mládežou potrebuje duchovne zdravých spolupracovníkov

Zdravá práca s mládežou začína vtedy, keď berieme všemocnú Božiu silu vo svojom živote vážne. Súčasná príprava na prácu s mládežou často kladie príliš veľký dôraz na to, ako vykonávať Božie dielo, a zanedbáva to, ako byť Božím človekom.

Zdravá práca s mládežou nezačína skvelými nápadmi, ale pevným základom duchovných spolupracovníkov. To znamená, že je potrebné mať spolupracovníkov a vedúcich, ktorí z celého srdca dôverujú Božej sile.

Naším cieľom nesmie byť zapáčiť sa ľuďom, ale plniť Božiu vôľu. Musíme sa opäť sústrediť na Neho a pýtať sa na Jeho vôľu. Ak dôverujeme Bohu, On nám dá silu konať Jeho dielo.

Tri body, ako sa stať mládežníckym spolupracovníkom, ktorý dôveruje Bohu:

- **Uvedom si Božiu silu prostredníctvom osobnej pokory**: Boh nepotrebuje žiadny program, aby pôsobil, nepotrebuje ani mňa. Boh je ten, kto prináša zmenu. Keď sa dejú dobré veci, musíme si uvedomiť, že sa dejú Božou silou a nie našimi zásluhami.
  Ak túžime po potlesku za našu prácu, ľahko sa stane, že stratíme z očí Božiu moc. Musíme vzdávať Bohu česť za jeho dielo. Možno vieme zorganizovať skvelý program a sprevádzať mládež na ich ceste, ale je to Boh, kto pôsobí.

- **Podriadi svoje schopnosti Bohu a dovoľ mu pôsobiť skrze teba**: Vo všetkom, čo robíme a máme, sa musíme podriadiť Bohu. Možno sa niekedy dostaneme k určitým hraniciam našich síl alebo vedomostí. Je však utešujúce vedieť, že zodpovednosť za Božie dielo leží na Bohu. Preto nám dáva aj potrebnú silu na vykonávanie svojho diela. Musíme ho nechať pôsobiť skrze nás.

- **Sústreď sa na to, aby si bol Božím dieťaťom, skôr než budeš konať Božie dielo**: Namiesto toho, aby sme sa snažili vyhovieť všetkým, musíme sa naučiť, že náš život musí v prvom rade vyhovovať Bohu. Konanie Božieho diela nie je také dôležité ako byť Božím učeníkom. Boh sa viac stará o nás samotných a o naše duchovné zdravie ako o úspešnosť našej práce s mládežou. Nasledujúca veta je pre náš život nesmierne dôležitá: „Nikdy nemôžeš urobiť dosť.“ Konanie Božieho diela sa nikdy nesmie stať dôležitejším ako to, že sme Božie deti. Božia sila v životoch spolupracovníkov je základným kameňom fungujúcej práce s mládežou.

Práca s mládežou je náročná! Je plná skúšok a problémov a Božia sila je všetko, čo máme na boj s týmito problémami. Keď sa spoliehame na Jeho silu, dávame Mu priestor na Jeho pôsobenie. Naše ovocie rastie len vtedy, keď zostávame na „viniči“.

Prvok 2: Úloha

Päť poslaní pre tvoju prácu s mládežou

Najdôležitejšia otázka v práci s mládežou znie: „Prečo táto práca s mládežou existuje?“ Túto otázku je potrebné najprv vyjasniť, aby sme konali správne. Každá cirkev je ovplyvnená určitým presvedčením, či už vedome, alebo nie.

Fungujúca mládežnícka práca musí vychádzať z piatich pôvodných kresťanských poslaní. Tieto päť poslaní možno vyvodiť z úseku o najdôležitejšom prikázaní (Mt 22,37–40) a z misijného príkazu (Mt 28,19–20).

Týchto päť úloh je:
Uctievanie:
„Milovať budeš Pána, svojho Boha, celým svojím srdcom.“
Služba:
„Miluj svojho blížneho ako seba samého.“
Evanjelizácia:
„Choďte ku všetkým národom a urobte všetkých ľudí mojimi učeníkmi.“
Spoločenstvo:
„Krstite ich.“
Učeníctvo:
„A naučte ich dodržiavať všetko, čo som vám prikázal.“
Ak sa týchto päť príkazov stane základom toho, čo robíš,
tvoja práca prinesie ovocie.

Môžeme mať rôzne názory na to, ako tieto päť príkazov uvádzať do praxe, ale vždy si musíme uvedomovať, k čomu nás Boh povolal.

Pohľad na päť príkazov v práci s mládežou

- **Evanjelizácia**:
  Musíme zdieľať radostnú zvesť o Ježišovi s ľuďmi, ktorí s ním nemajú osobný vzťah. Uskutočniť tento úlohu na programovej úrovni je náročné. Evanjelizácia musí byť osobná a musí sa stať spôsobom života. Na to je veľmi dôležité, aby vedúci išiel príkladom. Rast by nemal závisieť v prvom rade od misijných programov, ale skôr od misijných mladých ľudí.
- **Uctievanie**:
  Zbor existuje, aby uctieval Boha. K uctievaniu patrí nielen chváliť Boha piesňami, ale aj ďalšie prvky, ako sú modlitba, kázanie, zbierka, krst, ticho a Večera Pánova.
- **Spoločenstvo**:
  Keď človek nadviaže osobný vzťah s Ježišom, je prijatý do spoločenstva veriacich.
- **Učeníctvo**:
  Je to proces, v priebehu ktorého ľudia vo svojich myšlienkach, pocitoch a činoch čoraz viac rastú k Bohu; je to celoživotný proces. Zdravý duchovný rast môže vzniknúť len pod vedením veľmi angažovaných duchovných vodcov. Vieru treba neustále zasievať a polievať.
- **Služba**:
  Služiť znamená preukazovať Božiu lásku iným ľuďom tým, že reagujeme na ich potreby a v Ježišovom mene ich podporujeme v ich živote. Boh vybavil každého veriaceho špeciálnymi schopnosťami pre túto službu a ide o to, aby sme tieto schopnosti objavili a využili.

V konečnom dôsledku ide o to, aby sme vytvorili vyvážený pomer medzi týmito piatimi úlohami, aby žiadna z nich nebola príliš zdôrazňovaná na úkor ostatných alebo aby nebola vôbec zanedbávaná.

Aby sme zhrnuli týchto päť úloh pre zbor, v Saddlebacku používame päť kľúčových pojmov: misia, členstvo, zrelosť, spolupráca a uctievanie. Pre prácu s mládežou sme zvolili iné pojmy: oslovovať, spájať, rásť, objavovať a ctiť.

Prečo je jasné vymedzenie úlohy také dôležité a ako ho sformulovať

Ak zamestnanci nevedia, prečo vlastne pracujú s mládežou, rýchlo stratia motiváciu. Päť úloh je potrebné neustále zdôrazňovať prostredníctvom jasnej a zrozumiteľnej definície. Takto nadobúda práca s mládežou zmysel a jasný smer. Ľudia potom vedia, prečo by sa mali angažovať.

Päť úloh odpovedá na otázku „prečo?“ a do popredia sa dostáva otázka „ako?“. Spôsob („ako?“) sa môže meniť, pretože sa musí prispôsobiť situácii, zatiaľ čo dôvod („prečo?“) zostáva nezmenený.

Ak spolupracovníci chápu cieľ a súhlasia s ním, môže v nich vzísť aj skutočné nadšenie. Budeš mať väčší úspech, ak ľuďom vysvetlíš svoj zámer a spoločne s nimi objavíš a sformuluješ päť úloh pre zbor. Priveď svoj tím k tomu, aby si prečítal túto knihu, aby vaša spoločná vízia priniesla výsledky.

Spoločne ako tím môžete vypracovať definíciu poslania. Hoci tých päť poslání pochádza od Boha a je nemenných, jazyk, v ktorom sú vyjadrené, sa môže líšiť.

Na stranách 59–60 a 71–72 sú uvedené príklady toho, ako by toto vyhlásenie mohlo znieť. Dôležité však je, aby si svoje vlastné vyhlásenie sformuloval sám.

Ako definovať definíciu?

- Definícia by mala byť jednoduchá: mala by byť vyjadrená v jednej vete, aby sa ľahko zapamätala.
- Definícia by mala byť výstižná.

- Definícia by mala byť orientovaná na konanie: Používajte slová, ktoré vyjadrujú pohyb (slovesá).
- Definícia by mala byť záväzná: mala by vyvolať zmenu.

Potom, čo tvoj tím predloží niekoľko návrhov, budeš ich musieť prejsť a zhrnúť do jednej vety. Keď bude vyhlásenie sformulované, je dôležité ukázať ho ostatným a požiadať ich o radu.

Najlepší čas na zverejnenie vášho vyhlásenia je vtedy, keď je vaše okolie samo v nálade na zmenu: v januári, keď začína nový rok a každý očakáva zmenu, alebo po letných prázdninách.

Zamestnanci musia toto poslanie stopercentne podporovať alebo zmeniť svoj postoj.

Na to, aby sa táto definícia mohla uviesť do praxe a aby sa vybudovala cieľavedomá práca s mládežou, je potrebný naozaj dobrý vedúci, ktorý má veľa oddanosti, vytrvalosti a vodcovských schopností. Vedúci musia robiť ťažké rozhodnutia a nájsť odvahu robiť to, čo je správne. Preto ich nemajú radi všetci.

Ako sprostredkovať svoju úlohu a ísť príkladom

Uplatňovanie obsahu tejto knihy vo veľkej miere závisí od tvojej úlohy ako vedúceho. Požiadavky na vedúceho sú vysoké, ak chce vybudovať cieľavedomú prácu s mládežou.

Musíš neustále komunikovať svoju víziu a poslanie. Ľudia musia pochopiť týchto päť úloh a postaviť sa za teba, aby mládežnícka práca naberala na sile. Neustále vysvetľovanie pomôže tvojim spolupracovníkom vidieť cieľ a neztrácať ho zo zreteľa. Je múdre aspoň raz za mesiac pripomenúť svojim ľuďom Božie poslanie pre prácu s mládežou, aby ho nestratili zo zreteľa.

Na stranách 67–68 v knihe nájdeš niekoľko príkladov, ako môžeš toto poslanie sprostredkovať.

Najlepšie je začať si zapamätať týchto päť kľúčových slov. Skontroluj definíciu každého z nich a v prípade potreby zmeni formuláciu. Možno budeš musieť formuláciu dokonca trochu upraviť, aby bola jasnejšia.

Zamysli sa nad tým, koľko času venuješ každému z týchto piatich poslaní – týždenne aj mesačne. Urob z týchto piatich poslaní priority vo svojom živote a zamysli sa nad tým, na čo venuješ svoj čas.

Ak ako líder žiješ podľa svojich úloh, budeš ľudí ťahať so sebou a nebudeš ich musieť tlačiť. Majú nasledovať tvoj príklad a budú ho nasledovať. Lídri sú vzormi dôležitých hodnôt a poskytujú živý príklad toho, čo vyjadrujú ich úlohy.

Zameraj podujatie na týchto päť úloh, aby si dosiahol svoj cieľ. Každý program by mal zodpovedať aspoň jednej úlohe a oslovovať konkrétnu cieľovú skupinu.

Prvok 3: Cieľová skupina

Rozpoznanie úrovne duchovného vývoja mládeže

Okrem poslania je dôležité si uvedomiť aj cieľovú skupinu, v rámci ktorej chceme týchto päť úloh realizovať. Pri cieľových skupinách je potrebné zohľadniť rozdiely v duchovnom vývoji. Niektorí ešte potrebujú základné vedomosti, iní zase musia začať žiť svoju posilnenú vieru.

Treba dávať pozor, aby sa nepokúšali pokryť všetkých päť úloh jediným programom.

Pred plánovaním podujatia si teda treba položiť dve otázky:

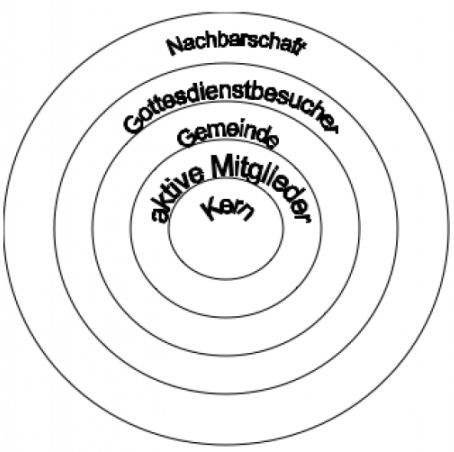
- Aký konkrétny úlohu má tento program splniť?
- Koho chceme týmto programom osloviť?

Existuje najmenej päť rôznych typov mládeže:

- nekresťanský mladý človek
- čerstvo obrátený kresťan
- mladý človek, ktorý síce vie veľa o viere, ale k našej práci sa stavia skôr ľahostajne
- mladý človek, ktorý vo viere rastie
- duchovný vodca

Tieto rôzne cieľové skupiny existujú a majú odlišné potreby, či to chceme priznať, alebo nie. Ak si to uvedomíme, môžeme na mládež reagovať efektívnejšie.

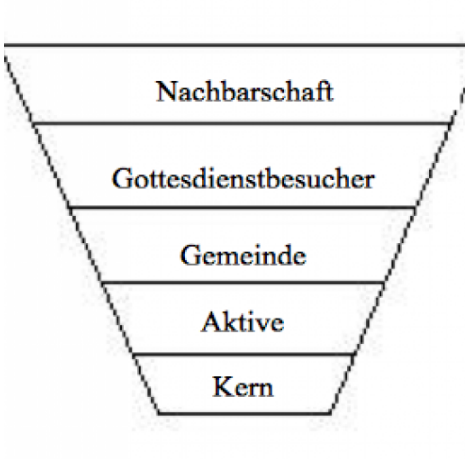
V cirkvi Saddleback sa cieľové skupiny znázorňujú pomocou konceptu piatich sústredných kruhov, ktoré nazývajú „kruhy oddanosti“:



- **Susedia**: Sú to mladí ľudia, ktorí bývajú v dedine alebo v okrese a ešte nepoznajú Ježiša.
- **Návštevníci bohoslužieb**: Títo mladí ľudia chodia na mládežnícke bohoslužby.
- **Zbor**: Títo mladí ľudia chodia pravidelne, rozhodli sa pre Ježiša a navštevujú malú skupinu.
- **Aktívni členovia**: Títo mladí ľudia berú vieru vážne a prakticky ju žijú.
- **Jadro**: Títo mladí ľudia odovzdávajú svoju vieru ostatným a spolupracujú v mládežníckej práci.

Tieto skupiny pomáhajú identifikovať cieľovú skupinu a vysvetliť cieľ práce s mládežou, a to osloviť mladých ľudí zo spoločnosti a priblížiť ich k Bohu. Nejde o to, aby sme mládež hodnotili a zaraďovali podľa ich príslušnosti, ale aby sme rozpoznali, v akej fáze vývoja sa nachádzajú, a mohli tak čo najlepšie podporovať ich rast.

Keď si identifikoval svoju potenciálnu cieľovú skupinu, spýtaj sa sám seba: „Aké záujmy má daná skupina?“ Čím jasnejší obraz máš o každej skupine, tým ľahšie sa na ňu budeš vedieť prispôsobiť.



Keďže každá úroveň vyžaduje hlbšiu oddanosť, zistíš, že čím vyššia je úroveň duchovnej zrelosti, tým je skupina menšia.

Je to úplne bežná súčasť procesu dospievania.

Kľúčovým slovom v súvislosti s potenciálnou cieľovou skupinou je „potenciálna“. Mladí ľudia, ktorých máš, sa možno dajú zaradiť do rôznych vývojových úrovní; to je v poriadku. Dôležité je, že máš mládež, lebo tým máš potenciál priviesť ich k jadru. Nemusíš hneď začínať s rozvíjaním všetkých piatich skupín naraz. Funkčná, cieľavedomá práca s mládežou nevznikne zo dňa na deň, ale potrebuje čas.

Teraz, keď poznáš tých päť úloh a identifikoval si svoju potenciálnu cieľovú skupinu, môžeš sa opýtať: „Ktorá akcia spĺňa tých päť úloh a osloví našu potenciálnu cieľovú skupinu?“

Vzorec, ktorý na to dáva odpoveď, znie:
Potenciálna cieľová skupina + úloha = program

Príklad:
Mládež zo susedstva + úloha evanjelizácie = silvestrovský program

Na stranách 89–90 v knihe sú uvedené ďalšie príklady.

Okrem toho je potrebné zohľadniť:

- orientáciu cirkvi
- dostupný čas spolupracovníkov
- počet dospelých pomocníkov
- dostupné prostriedky

Časť 4: Podujatia
Ako osloviť mládež zo susedstva (evanjelizácia)

Aby mladý človek prišiel k viere, musí sa niekedy stať celkom veľa vecí. Napríklad kontakt s kresťanom, pozvanie na spoločenské podujatie s inými kresťanmi, ďalšie kontakty s kresťanmi, bohoslužba pre mládež atď.

Nie každý príde k viere a nie každý príde k viere rovnakým spôsobom. Naším cieľom v rámci práce s mládežou je osloviť mladých ľudí a viesť ich k duchovnému rastu. To sa však nie vždy podarí.

Evanjelizácia nie je program, je to proces:
Organizácie pracujúce s mládežou, ktoré skutočne oslovujú mladých ľudí vzdialených od cirkvi, nepovažujú evanjelizáciu len za dobrý nápad, ale za podstatnú súčasť svojej práce. Ak má byť evanjelizácia prioritou, nesmie sa zredukovať len na program. Evanjelizácia nie je program, je to proces, a to konkrétne rozvoj osobnosti.

Naším cieľom nie je vymýšľať mimoriadne podujatia, lebo nemôžeme súťažiť so svetom. Môžeme však odovzdať obsah, ktorý mení životy (Božie slovo), a budovať pevné vzťahy, o ktoré sa staráme. S tým sa svet so všetkou svojou zábavou nemôže porovnávať.

Evanjelizácia v cirkvi Saddleback Church zahŕňa tri prvky:

- Rozvoj základného chápania evanjelizácie
- Neustála výzva aktívne evanjelizovať
- Bohoslužbu, na ktorú mladí radi privedú svojich priateľov

Evanjelizačná práca s mládežou vyjadruje presvedčenie:
V Mt 9,12-13 Ježiš hovorí, že prišiel volať hriešnikov, nie spravodlivých. Naším poslaním je pozývať tých, ktorí sú mimo, a nie rozmaznávať tých, ktorí sú vnútri. Mnohé mládežnícke organizácie sú skvelé v tom, ako rozmaznávajú svojich „vlastných“, a mizerné v tom, ako oslovujú tých, ktorí sú mimo.

Aby sme splnili misijné poslanie, musí medzi všetkými zúčastnenými panovať spoločný evanjelizačný postoj. Každý musí pochopiť, že je našou zodpovednosťou zdieľať Dobrú zvesť s ostatnými, kamkoľvek ideme.

Evangelizácia je ťažká práca. Neveriaci ľudia sú kritickí a naše metódy a posolstvo neprijímajú tak ľahko ako veriaci. Evangelizácia je náročná aj pre mládež. Boja sa odmietnutia. Evanjelizácia je navyše náročná, pretože existuje nepriateľ. Satan nechce, aby ľudia našli Ježiša, a robí všetko pre to, aby sa tak nestalo.

Evanjelizačná práca s mládežou potrebuje spolupracovníkov, ktorí mládež skutočne milujú a radi s ňou trávia čas. Musia mať srdce pre mládež. Potrebuje tiež spolupracovníkov, ktorí žijú evanjelizačným životným štýlom. Ak kľúčová osoba v zborovej komunite nežije evanjelizačným životným štýlom, ani dobrovoľníci a mládež to robiť nebudú.

Mladí ľudia nemusia kázať na verejnosti, ale majú žiť evanjelizačne tým, že v sebe rozvíjajú túžbu, aby

ich neveriaci priatelia našli cestu k Bohu, modlia sa za nich a pozývajú ich na vhodné podujatia (evanjelizačné).

Evanjelizácia prostredníctvom priateľstva môže prebiehať podľa nasledujúcich krokov:

- Pri vhodnej príležitosti povedz svojmu priateľovi, že veríš v Boha
- Pozvi svojho priateľa na vhodné podujatie
- Povedz svojmu priateľovi, prečo veríš v Boha
- Povedz svojmu priateľovi, ako si sa stal kresťanom
- Opýtaj sa svojho priateľa, či by sa chcel priblížiť k Bohu

Týchto päť krokov môžeš dať mladým ľuďom na kartičke, ktorú si môžu nosiť so sebou. Na zadnej strane kartičky môže byť päť riadkov, do ktorých napíše mená piatich neveriacich priateľov, za ktorých sa chce modliť.

Čo priťahuje mládež na bohoslužby (uctievanie)

Máš bohoslužbu alebo inú akciu, na ktorú môžu tvoji mladí bez problémov priviesť svojich priateľov? Ak áno, táto bohoslužba osloví tak kresťanov, ako aj nekresťanov. Takáto bohoslužba nemusí byť trápna.

Bohoslužba nie je len spevom piesní, ale má byť vyjadrením našej lásky k Bohu. Táto láska sa prejavuje modlitbami, spevom, príspevkami, svedectvami, vďakou a počúvaním Božieho slova.

Štýl mládežníckej bohoslužby by mal odstrániť predsudok, že cirkev je nudná a nezodpovedá súčasnej dobe.

Pri vytváraní bohoslužby citlivej voči návštevníkom môžu pomôcť štyri prvky:

- Príjemná atmosféra
- Prvok zábavy
- Zapojenie mládeže
- Zrozumiteľné posolstvo

1. Príjemná atmosféra:
Atmosféra v škole alebo v odbornom výcviku je často negatívna, napätá a zameraná na výkon. Bohoslužba by mala ako protipól k tomu šíriť jasne pozitívnu atmosféru. Pokiaľ sa mládež vo svojom prostredí necítia dobre, nie sú vnímaví voči Božiemu slovu.

Príjemnú atmosféru vytvárajú:

- Modernú hudbu
- Dospelí a mladí spolupracovníci vítajú prichádzajúcich
- Na stenách visia fotografie zachytávajúce zábavné scény z mládežníckej práce
- Sedadlá sú usporiadané tak, aby pôsobili prívetivo

Dve všeobecne platné pravidlá:

- **Pravidlo desiatich minút**: Príprava tvojej miestnosti pre skupinu by mala byť dokončená aspoň desať minút pred príchodom prvých mládežníkov. Tak budeš mať čas privítať mládežníkov. Mladí ľudia by mali vstúpiť do príjemného priestoru. V pozadí môže hrať hudba, na stenách môžu visieť fotokoláže atď. Privítať by ich mali mladí ľudia, nie dospelí. Mali by sa pokúsiť nadviazať rozhovor s návštevníkmi.
- **Dávaj pozor na primeraný telesný kontakt**: Dotýkanie sa môže byť citlivá záležitosť, pretože nikto nevie, ako na to druhý zareaguje. Ale akýkoľvek primeraný dotyk, ako napríklad potrasenie

rukou, je v poriadku. Ako vedúci môžeš pred bohoslužbou chodiť po miestnosti a snažiť sa osobne privítať čo najviac mladých ľudí.

2. Bohoslužba potrebuje prvok zábavy

Niektorí mladí ľudia si myslia, že kostol a tým pádom aj Boh sú nudní. Prežiť skvelý čas v kostole je preto najlepším spôsobom, ako tento predsudok vyvrátiť. Musíme vytvoriť atmosféru, ktorá baví a prináša radosť.

3. Bohoslužba potrebuje spoluprácu mládeže

Mladí ľudia musia byť zapojení do bohoslužby aj do celej práce s mládežou. Keď pripravujeme program pre mládež, vždy sa pýtame: „Je to niečo, čo by mohli robiť mladí ľudia?“ Napríklad divadlo, video, leták, hudba atď.

Jedným zo spôsobov, ako sa môžu mladí ľudia zapojiť do nášho zboru, je vstúpiť do jedného z našich mnohých tímov spolupracovníkov. Snažíme sa, aby tieto tímy predstavovali jednoduchý vstup do spolupráce. Nepoužívame žiadnu šablónu na to, aby sme zistili, kde sa duchovne nachádza, skôr než ho pustíme do spolupráce. Ak ešte nie je kresťan, dôverujeme Bohu, že ho objaví, kým bude pomáhať. Ak napríklad skúška kapely začne krátkou modlitbou a zamyslením, dozvie sa o Bohu viac, ako keby len navštívil bohoslužbu a potom sa vrátil domov. Nemá ísť o dokonalých mladých ľudí, ale o to, aby každý mladý človek mal možnosť zapojiť sa, ak to chce.

4. Bohoslužba potrebuje zrozumiteľné posolstvo

Keďže bohoslužbu navštevujú kresťania aj nekresťania, je dôležité priniesť duchovný podnet, ktorý osloví oboch. Božie slovo je pravdivé, a preto je relevantné pre každého. Takto môžeme hovoriť o potrebách mládeže a pritom používať Bibliu ako zdroj.

Návštevníci neustále pozorujú a hodnotia kazateľa a pýtajú sa:

1. Môžem ti veriť?
2. Znamenám pre teba niečo?
3. Vieš, o čom hovoríš?

Daj svojmu posolstvu kreatívny názov:

Otázka znie: „Prečo by som ťa mal počúvať?“ Kreatívny názov môže vzbudiť záujem a okamžite upútať pozornosť.

Rád používam nadpisy typu „Ako na...“, pretože automaticky sľubujú, že budú zaujímavé, keďže naznačujú, že sa môžem naučiť niečo užitočné pre život.

Príklady:

1. Ako byť atraktívny, aj keď nevyzeráš dobre (Gal 5 – Plody Ducha)
2. Ako nájsť lásku, keď sa cítite na zvracanie
3. Ako si urobiť operáciu srdca (tvrdosrdečnosť)

Venuj čas tomu, aby boli tvoje názvy kázní kreatívne, zaujímavé a pútavé.

Vždy si vyberám konkrétne témy. Napríklad sa pýtam: „Čo hovorí Biblia o priateľstvách?“ To isté robím s témami ako pokušenie, rodina, sex, tlak skupiny, vulgárne výrazy a podobne.

Vymysli úvod, ktorý vzbudí záujem:
Dobrý úvod je to najdôležitejšie, aby si hneď na začiatku upútal pozornosť mládeže a získal ju pre svoje posolstvo.

Takýmto úvodom môže byť príbeh, niečo, čo si zažil, aktuálna udalosť zo správ alebo vtip.

Zjednoduš svoje posolstvo:
Hovor jednoduchým jazykom, používaj príbehy, zapamätateľné obrazy a prirovnania. Nesnaž sa na mládež zapôsobiť svojimi vedomosťami ani im prednášať. Musíš tiež dávať pozor, aby si do jedného príspevku nenapchal príliš veľa informácií. Väčšinu toho, čo povieš, mladí ľudia zase zabudnú. Preto by si mal svoje posolstvá zjednodušiť na kľúčovú myšlienku.

Používaj zrozumiteľné biblické úryvky:
Používaj zrozumiteľný preklad, lebo ak mládež nerozumie jazyku prekladu, stratí záujem.

Biblický text alebo verše, ktoré používaš, môžeš premietať na plátno, aby si mládež mohla čítať spolu s tebou.

Daj mladým krátke písomné zhrnutie, aby ti mohli sledovať:
Rozdaj mladým lístok s najdôležitejšími myšlienkami tvojho kázania a textom s medzerami, ktorý majú vyplniť, aby sa vžili do posolstva. Tento lístok si môžu vziať aj domov a budú si kázanie skôr pamätať.

V knihe je na strane 121 uvedený príklad.

Poskytni praktické rady:
Na konci kázne by mali účastníci dostať praktické rady, čo majú teraz robiť a ako to môžu urobiť. Aby sa kázanie mohlo premeniť na činy, je potrebné mladým ľuďom ukázať konkrétne kroky. Vytvorenie týchto krokov je zvyčajne najťažšou časťou pri príprave kázne.

Venuj čas príprave:
Ak chceš zapracovať vyššie uvedené nápady, venuj čas príprave, pretože to bude mať pozitívny vplyv. Bez dobrej prípravy ti bude chýbať hĺbka a jasnosť.

Program pre mládež navštevujúcu bohoslužby: Model Saddleback:

1. **Kapela začína**: Kapela na začiatku zahrá pieseň, aby sa ľudia mohli vnútorne zosúladovať.
2. **Privítanie s vtipným úvodom**: Privítanie by mal najlepšie viesť nejaký mladý človek. Úvod môže byť aj v podobe vtipnej hry, do ktorej sa musia zapojiť všetci alebo len niektorí, ktorí prídu dopredu.
3. **Úvod**: Ak je to vhodné, premietneme krátky úryvok z filmu alebo televíznej relácie a pokúsime sa ho neskôr zakomponovať do našej témy.
4. **Divadelné predstavenie**: Divadelný súbor môže predviesť scénku, ktorá ďalej rozvinie tému. Kazateľ sa môže na túto scénku odvolať.
5. **Chvála**: Teraz nasleduje aj dlhšia časť chvály. Nekresťania pravdepodobne nebudú spievať spolu s ostatnými, ale veľmi pozorne sledujú ostatných a počúvajú slová v piesňach. Na bohoslužbách pre mládež zameraných na návštevníkov by piesne mala hrať dobrá kapela, aby nepôsobili trápne. Chválové piesne nie sú nevyhnutnosťou pre bohoslužbu, ktorá je ešte v plienkach.
6. **Svedectvá mládeže**: Takmer vždy jeden z mladých ľudí rozpráva niečo zo svojho života, čo zažili s Bohom. Je povzbudzujúce znova a znova počúvať, ako Boh pôsobí v životoch mladých ľudí.

Starostlivosť o mládež v zborovej komunite (spoločenstvo)
Zatiaľ čo cieľom bohoslužby je prilákať a osloviť veľký počet mládeže, cieľom malých skupín je podporovať duchovný rast mládeže v cirkvi.

Ak chceme, aby mládežnícka práca rástla, musíme sa starať o mládež v cirkvi. To znamená aj pomáhať im rásť vo viere. Mládež rastie vďaka dôvernému vzťahu s niektorým z mládežníckych

pracovníkov.

Spoločenstvo je viac než len byť spolu a rozprávať sa. Spoločenstvo zahŕňa aj zdieľanie (1. Ján 1,7), Večeru Pánovu (Sk 2,42), spoločnú modlitbu, vyučovanie a hlboký vzťah s ostatnými veriacimi (Gal 2,9). To sa najlepšie darí v malých skupinách, kde vzniká pocit spolupatričnosti. Vo veľkej skupine sa mládež môže ľahko skryť, v malej skupine to však nie je možné.

Vedúci mládeže sa nemôže venovať všetkým mladým ľuďom. Ak však sú mladí ľudia v malej skupine, vedúci malých skupín sa im môžu venovať a sprevádzať ich. Tým mladí ľudia získavajú aj pocit, že sú dôležití.

Zatiaľ čo na bohoslužbách môžeme zdieľať len evanjelium, v malých skupinách môžeme zdieľať aj život. Zdieľanie života je jednou z hlavných úloh vedúcich malých skupín. V malej skupine sa ľudia poznajú, vedia o obavách, silných stránkach a slabostiach ostatných. V malej skupine sa vytvára dôverná atmosféra, v ktorej môžu mladí vyjadriť svoj názor a necítia sa zdržanlivo.

Malé skupiny umožňujú osobné uplatňovanie viery. Mladí síce počúvajú veľa kázní, ale často nedokážu posolstvo uviesť do praxe, kým sa o ňom v malých skupinách podrobne neporozprávajú a nediskutujú. V malej skupine sa to stáva osobnou záležitosťou.

Tým, že sa v malej skupine otvorene zdieľajú úspechy, ťažkosti a otázky, môže každý prevziať väčšiu zodpovednosť za svoj život. Na ďalšom stretnutí v malej skupine sa potom diskutuje o tom, aké skúsenosti si každý odniesol.

Hodnoty v malej skupine:
Je dôležité, aby si vedúci**malej skupiny**uvedomoval, aké hodnoty v jeho malej skupine platia. Tak môže skupina rásť a pre každého platia rovnaké pravidlá. Stanovené hodnoty umožňujú uvedomiť si, čo v malej skupine chceme a čo nechceme.

Príklady:

1. **Autentickosť**: Všetci vedúci musia úprimne a viditeľne žiť život s Kristom. Musia byť úprimní, aby aj účastníci boli úprimní.
2. **Dôveryhodnosť**: V malých skupinách si musíme môcť dôverovať. To, čo sa v malej skupine povie, musí zostať v tejto skupine.
3. **Dôvera v posolstvo**: Účastníci musia mať možnosť pýtať sa na všetko, čo ich zaujíma. Žiadna otázka nie je hlúpa ani nesprávna.
4. **Láska k druhým**: To znamená, že sa prijímame takí, akí sme, rešpektujeme sa a nechávame druhých dohovoriť, že nehovoríme negatívne o druhých. Nikto by sa nemal cítiť vylúčený alebo menejcenný.

Uľahčite vedúcim skupín ich úlohu. Musia mať možnosť investovať svoj čas do vzťahov, a nie do prípravy. Preto je potrebné pre nich pripraviť materiály pre malé skupiny a poskytnúť im otázky, o ktorých môžu v skupine diskutovať.

Mali by ste začať všeobecnými otázkami, aby sa skupina mohla rozohriať, a potom prejsť k špecifickejším otázkam. Na záver by sa vždy malo ísť o praktické uplatnenie. Skúste svojim vedúcim malých skupín poskytnúť viac otázok, než potrebujú, aby mali z čoho vyberať.

Vychovávaj vedúcich malých skupín v niektorých základných zručnostiach, ale nezavaluj ich teóriami. Daj im pár základných myšlienok a nech sa učia prostredníctvom osobnej skúsenosti.

Môžeš im tiež dať niekoľko základných pravidiel, ktoré im musíš neustále pripomínať. Na každom stretnutí vedúcich môžeš venovať päť minút jednému pravidlu.

Príklady:

1. Nebojte sa ticha

2. Ukážte, že názor každého jednotlivca je dôležitý
3. Nemysli si, že musíš mať na všetko správnu odpoveď
4. Udržuj skupinu pri téme
5. Neprechádzaj príliš rýchlo k novej otázke. Opýtaj sa: „Chce k tomu ešte niekto niečo povedať?“ Prioritou je dialóg, nie odpovede na otázky
6. Nesnaž sa ovládnuť rozhovor
7. Pros Boha, aby ti dal svoje oči a uši

Ak si kontaktnou osobou pre vedúcich malých skupín, mal by si s nimi tráviť väčšinu času. Každá minúta, ktorú investuješ do vedúcich, sa znásobí v čase strávenom s mládežou. Keď vedúci malých skupín rastú, budú sa o svoju mládež starať ešte lepšie.

Výchova „aktívnych“ mladých ľudí

Keď mladí ľudia vyrastajú v cirkevnom spoločenstve, dozvedia sa veľa o Biblii, kresťanských dogmách a teológii. Musia sa však naučiť aj skutočne žiť svoju vieru a duchovne rásť. Inak zostanú informácie o kresťanskej viere len na povrchu. Niektorí síce navštevujú mnohé cirkevné podujatia, ale svoj vzťah s Ježišom neprehlbujú.

Úloha pomáhať kresťanom v duchovnom raste je náročná. Okrem rôznorodých metód je potrebné zohľadňovať aj jedinečné vzory rastu mládeže. Mladí ľudia reagujú na duchovné podnety veľmi odlišne, čo znemožňuje vytvoriť jednotný program formácie učeníkov, ktorý by rovnako oslovil všetkých.

Základné pravidlo alebo definícia učeníctva znie: „Pomáhať mladým ľuďom, aby sa stále viac podobali Ježišovi.“

Kým sa rast stane viditeľným, u jedného to môže trvať šesť mesiacov a u iného šesť rokov. Preto musí byť náš prístup vždy osobný a musí zahŕňať vzťah s nimi.

U Ježiša vidíme nasledovné: Vychovával svojich učeníkov (učenie) a žil s nimi (vzťah). Okrem učenia a vzťahu však urobil ešte niečo – systematicky pripravoval svojich učeníkov na svoju neprítomnosť. Ak sa spoliehame len na vyučovanie a vzťah, vychovávame mladých k závislosti namiesto toho, aby sme ich vybavili potrebnými schopnosťami pre duchovnú nezávislosť a samostatnosť. Mladí si musia osvojiť duchovné návyky, aby neboli závislí od vedúceho.

Učeníctvo sa teda uskutočňuje v nasledujúcom pomere:

1/3 vyučovanie a školenie
1/3 nezávislé duchovné návyky
1/3 vzťah

Rozvíjanie duchovných návykov:
Ak majú mladí ľudia zotrvať vo viere po celý život, musia si vybudovať trvalé návyky pre duchovný rast. Takto duchovné návyky udržia vieru mladých ľudí aj v ťažkých časoch.

Nácvik návykov prebieha najlepšie v malých skupinách, v ktorých sa mladí ľudia cítia dobre a kde ich vedúci môžu lepšie povzbudzovať a poskytovať im prostriedky na ich rozvoj.

Teraz je potrebné definovať návyky, ktoré sa chceme nacvičovať. V cirkvi Saddleback Church definovali nasledujúcich šesť návykov:

1. Pravidelne tráviť čas s Bohom, počas ktorého sa modlia a čítajú Bibliu
2. Mať a udržiavať zodpovedný vzťah s ostatnými kresťanmi
3. Začleniť sa do „tela Kristovho“, teda do cirkvi ako celku
4. Pochopiť princípy dávania a desiatku

5. Zapamätať si kľúčové miesta z Biblie
6. Čítať Bibliu z vlastnej iniciatívy

Pre nás sa naskytuje otázka: „Aké návyky sú dôležité pre celoživotný duchovný rast?“ Každá mládežnícka práca si musí na túto otázku odpovedať sama a definovať návyky, ktoré chce vo svojej mládežníckej práci odovzdať.

Ďalej sa naskytuje otázka: „Aké pomôcky môžu pomôcť mojim mladým ľuďom rozvíjať tieto schopnosti?“ Nemôžeme od mladých očakávať, že budú čítať Bibliu, ak im neukážeme, ako na to. Pomôcky, ako je napríklad plán čítania Biblie, si môžeme kúpiť alebo ich pre mladých vytvoriť sami. Keď dáte mladým niečo, čo ste sami vytvorili, vnímajú to ako dar a uvedomia si srdce, ktoré za tým stojí.

Okrem toho je potrebné mládež neustále povzbudzovať, aby si vytvárala dobré návyky. To sa dá urobiť napríklad prostredníctvom mesačného listu alebo e-mailu.

Predtým, ako mladým ľuďom poskytnete pomôcky, je potrebné zvážiť nasledujúce:

1. Žiaden mladý človek nechce všetky materiály naraz; inak by to na neho bolo príliš veľké zaťaženie.
2. Vytvorenie a/alebo nákup pomôcok je finančne náročné.

V knihe je k každému zo šiestich vyššie uvedených návykov uvedený príklad ich uplatnenia.

Výzva pre mládež v kľúčovom veku (služba)

Mnohí mladí ľudia majú radosť, keď môžu niekde pomáhať a tým objavovať svoje dary. Niekedy je ťažšie presvedčiť vedenie zboru, že tínedžeri môžu spolupracovať, ako motivovať samotných tínedžerov.

Mladí ľudia na všetkých úrovniach duchovného vývoja môžu plniť poslanie služby. Nie je teda potrebné prejsť všetkými úrovňami, aby niekto mohol pomáhať. Je dôležité integrovať mladých ľudí do života zboru a do zborovej práce.

Mladí ľudia nie sú len budúcnosťou cirkvi, ale sú sami o sebe súčasnou cirkvou, rovnako ako všetci ostatní veriaci. Mali by sme mládež povzbudzovať, aby sa zapájala už dnes, namiesto toho, aby sme čakali, kým dospejú. V Biblii sa nikde neuvádza minimálny vek na službu v Božom kráľovstve.

Musíme mladým ľuďom vysvetliť, že sú stvorení na to, aby sa zapájali. Existuje na to mnoho biblických miest (pozri knihu, s. 168). Musia tiež počuť, že Boh ich obdaril mnohými darmi. Svoje dary najskôr objavia, keď začnú experimentovať s rôznymi úlohami.

Môžeme tiež ponúknuť kurz, v ktorom mladí ľudia spoznajú svoju vášeň, svoje dary a svoju osobnosť. Môže to byť test darov alebo seminár D.I.E.N.S.T. z Willow Creek. Tak im môžeme pomôcť nájsť v cirkvi miesto, ktoré im vyhovuje. Je potrebné sa o mládež naďalej starať a sprevádzať ju v jej službe. Kým mladý človek nájde vhodné uplatnenie, môže to vyžadovať viacero pokusov.

Tím vedúcich:

Byť súčasťou tímu vedúcich si vyžaduje ešte väčšiu oddanosť a spoľahlivosť ako účasť na službe. Nie každý má na to čas alebo spĺňa potrebné požiadavky. Člen tímu vedúcich by mal byť aj vzorom v práci s mládežou. Boh kladie na svojich vedúcich vysoké nároky. V Efezským 4,1 Pavol hovorí: „Ja, ktorý som vo väzení pre Pána, vás napomínam, aby ste viedli život hodný povolania, ktoré ste prijali.“

Ježiš dal svojim učeníkom obraz o vedení, ktorý by mal byť naším štandardom. V Mt 20,25–28 hovorí, že kto chce byť medzi nami veľký, nech je služobníkom. Úlohou vedúceho je slúžiť druhým, a nie

zneužívať moc.

Ak chceme prijať ľudí do vedúceho tímu, musíme stanoviť vysoké štandardy, pretože sám Boh má vysoké požiadavky (napr. 1 Tim 3). Vedenie nie je pre každého. Byť duchovným vodcom má veľký význam. Vysokými požiadavkami si zabezpečíme stabilný základ. Na pevných základoch vyrastie aj zdravý rast. Možné požiadavky nájdete v knihe na s. 178.

Môžeme tiež vypracovať zmluvu o spolupráci, ktorú musia podpísať mladí ľudia, ktorí chcú spolupracovať v mládežníckej práci alebo sa dokonca stať súčasťou vedúceho tímu. Takúto zmluvu nájdete v knihe na strane 180.

Päť charakteristík fungujúcich mládežníckych podujatí

Fungujúce programy

- musia klásť vzťahy na prvé miesto
- potrebujú nové nápady
- potrebujú silu nezávisle od osobnosti
- potrebujú fungujúci systém starostlivosti a
- jasnosť ohľadom svojho cieľa a potenciálnej cieľovej skupiny

1. Uprednostňovať vzťahy:

Pozitívne vzťahy sú kľúčom k rastu v práci s mládežou. Vzťahy majú najväčšiu príťažlivosť. Umožňujú, aby niekto prišiel na podujatie kvôli vzťahu, nie kvôli podujatiu samotnému.

Práca s mládežou by mala byť prácou s mladými ľuďmi, a nie programovo orientovanou akciou pre mladých ľudí. Programy sú dôležité, ale až vtedy, keď sa vybudujú vzťahy.

Mladí ľudia potrebujú aj vzťahy s dospelými, ktorí sa o nich zaujímajú. Potrebujú ľudí, ktorí sa o nich starajú a investujú do nich čas. Budú to vedieť oceniť.

Nevymýšľaj aktivity s cieľom zapojiť mládež do svojho života; radšej ich zapracuj do svojich už existujúcich aktivít.

Dospelí musia:

1. **Byť vzormi**: Počas času stráveného s mládežou sú dospelí vzormi. Mládež vidí a počuje, čo dospelí robia a hovoria, a zapamätá si to. Dospelí sú vždy vzormi, či chcú alebo nie, či sú dobrými alebo zlými.
2. **Byť autentickí**: Jednou z charakteristík dobrých pracovníkov s mládežou je ich úprimnosť, keď sú s mladými ľuďmi. Neboja sa ukázať svoje slabosti a prezradiť, ako sa cítia. Takto mladí ľudia nadobúdajú odvahu po chybe vstať a pokračovať ďalej.
3. **Vyjadriť akceptáciu**: Mladí ľudia potrebujú byť milovaní a akceptovaní. Nemusí sa akceptovať to, čo robia, ale musia byť akceptovaní ako osoby.
4. **Pomáhať zmierňovať stres**: Študenti sú vystresovaní! Tlak na výkon, zlé vyhliadky do budúcnosti, súťaživé myslenie, tlak zo strany skupiny, stres z voľného času – to sú veci, ktoré vyvolávajú stres. Mladí ľudia sa musia vedieť uvoľniť. Na to potrebujú spoločenstvo, v ktorom nemusia nič robiť.
5. **Duchovne ich podnecovať**: Keď budujeme vzťahy s mladými ľuďmi, získavame aj právo, aby nás počúvali, keď hovoríme o duchovných veciach. Keď sme si s mladým človekom vybudovali vzťah, môžeme sa ho bez obáv opýtať aj na to, aký je jeho vzťah s Bohom.

2. Podujatia potrebujú nové nápady:
Keď vieme, kam smerujeme (naplnenie piatich úloh) a koho chceme osloviť (cieľová skupina), nové nápady nám pomôžu navrhnúť efektívnejšie programy.

Existuje veľa kníh s návrhmi nápadov, ktoré môžeme využiť. Na nové nápady sa musíme pozerať z hľadiska piatich úloh.

3. Podujatia musia byť silné nezávisle od zúčastnených osôb:
Dobrá práca s mládežou musí mať silu aj nad rámec osoby vedúceho. Ak vedúci odíde, práca s mládežou nesmie upadnúť do zabudnutia. Práca s mládežou je len taká silná, ako je silný tím.

Aby sme sa stali lepšími vedúcimi, musíme:

- **Rozdeliť zodpovednosť**: Delegovať neznamená zbaviť sa práce, pretože už nemáme čas, ale zapojiť do práce ostatných a podporovať ich v nej.
- **Plánovať neprítomnosť**: Keď je vedúci na určitý čas preč (napr. na dovolenke), ukáže sa, či mládežnícka práca dokáže fungovať aj bez neho. Mládežnícka práca musí fungovať aj bez vedúceho.
- **Zabezpečiť nástupníctvo**: Vedúci musí začať priťahovať a vychovávať ďalších vedúcich. Len tak môže zaistiť, že práca s mládežou bude pokračovať aj bez neho.

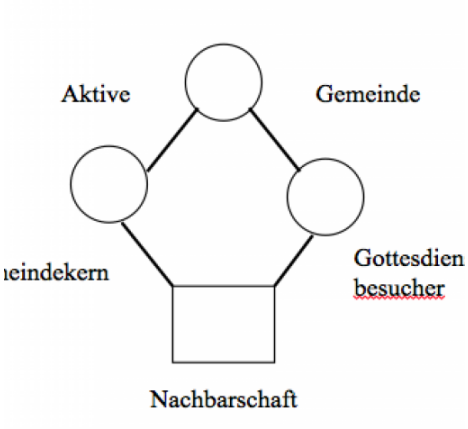
4. Podujatia vyžadujú fungujúci systém starostlivosti
Každý mladý človek by mal mať niekoho, kto sa o neho stará. Jeho neprítomnosť by mal niekto zaznamenať. V prípade mladých ľudí, ale aj spolupracovníkov, ktorí sa raz bez ospravedlnenia nezúčastnia, by sa vedúci mal opýtať, čo sa deje a ako sa majú. Pri rozsiahlej práci s mládežou sa vedúci malých skupín musia starať o svojich ľudí.

5. Podujatia potrebujú jasnosť ohľadom svojho poslania a cieľovej skupiny:
V dobre fungujúcej mládežníckej práci by sa nikdy nemala vynoriť otázka, prečo táto práca existuje. Poslanie aj**cieľová skupina**by mali byť známe. Pracovníci sú srdcom mládežníckej práce a musia byť informovaní, len tak budú mládežnícku prácu aj podporovať.

Prvok 5: Proces

Keď už máme definovanú úlohu, cieľovú skupinu a podujatia, pomôže nám, ak si celý proces vizualizujeme. To je možné napríklad pomocou baseballového ihriska, kde bežíme od „bázy“ k „báze“, až kým nedosiahneme cieľ a nezískame bod.

Toto obrazové znázornenie bejzbalového zápasu ako vývojového procesu súvisí s piatimi kruhmi oddanosti. Ukazuje pozíciu potenciálnej cieľovej skupiny v jej duchovnom vývoji.



Na strane 204 je zobrazený podrobnejší náčrt s 18 ponukami v okolí tohto poľa.

Keď si mladí ľudia uvedomia, v akej fáze tohto procesu sa nachádzajú, môžeme ich povzbudiť, aby urobili ďalší krok a zúčastnili sa podujatia šitého na mieru práve pre nich, ktoré podporí ich duchovný rast.

Rôzne podujatia možno usporiadať okolo tohto „baseballového ihriska“, aby znázornili proces duchovného rastu. Tento proces by sa mal mládeži sprostredkovať prostredníctvom obrazového znázornenia.

Pri každej zo štyroch „základní“ je uvedený kurz, ktorý môžu mladí ľudia navštevovať. Tieto kurzy sú popísané na stranách 216 a 217 v knihe.

Na stranách 205–213 je opísaných 18 rôznych podujatí, ktoré organizuje cirkev Saddleback Church.

Proces rozvoja nemôže zaručiť plánovaný rozvoj u každého, kto sa na ňom zúčastňuje. Samotná účasť na podujatiach automaticky neznamená rast.

Prvok 6: Hodnoty

Definovanie a zdieľanie kľúčových hodnôt

Ak chceš vybudovať fungujúcu mládežnícku prácu, musíš stráviť veľa času so svojím vedúcim tímom, aby ste prediskutovali, aké hodnoty sú pre vás dôležité. Hodnoty musia byť strategicky naplánované a starostlivo vybrané, aby mohli ovplyvňovať mládežnícku prácu.

Spoločné hodnoty spájajú prácu s mládežou; ukazujú, čo je v tejto práci dôležité a čo by sa malo v praxi uplatňovať.

Hodnoty spoločne vypracúvajú zamestnanci, aby ich všetci podporovali.

Dobrou možnosťou je vymyslieť si so hodnotami slovnú hru, aby si ich ľudia mohli ľahšie zapamätať.

Príklad z cirkvi Saddleback:

Slovo „Relationships“ (vzťahy) reprezentuje hodnoty tak, že každé písmeno je počiatočným písmenom jednej z hodnôt.

R elevantné vzťahy
E rmutigung (povzbudenie)
L achen und feiern (smiech a oslavovanie)
A kceptácia
T – transparentnosť
Intenzívne zapájanie mládeže
Orientácia na okolie
Číselný rast
Duchovný rast
Pocit **domova**
Intimita
P rofesionalita
Strategická podpora

V knihe sú tieto hodnoty ešte krátko vysvetlené jednotlivo (s. 225–229).

Keď už sú hodnoty vybrané a sformulované, je potrebné zabezpečiť, aby sa stali súčasťou práce s mládežou, a tak sa mohli aj uvádzať do praxe.

Vedúci ich musí sám žiť a byť tak vzorom. Každú hodnotu je možné žiť.

Aby bolo možné hodnoty overiť a zistiť, či majú skutočne nejaký účinok, je potrebné si klásť otázky, napríklad prostredníctvom hodnotiaceho dotazníka. Pre každú hodnotu je možné sformulovať niekoľko otázok. Príklad nájdete v knihe na s. 236.

Prvok 7: Rodičia

Spolupráca s rodičmi v záujme rodinného prístupu k práci s mládežou

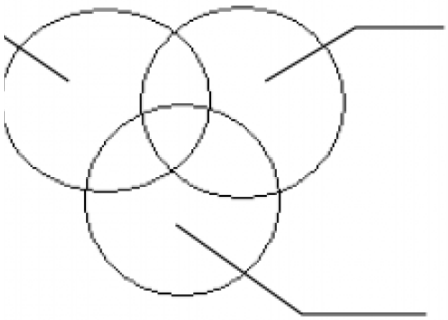
Práca s mládežou je efektívnejšia, ak do nej zapája rodiny. Rodiny majú na mládež obrovský vplyv. Ak plánujeme s mládežou pracovať dlhodobo, musíme sa úprimne zaviazať, že budeme pracovať aj s ich rodinami. Práca s mládežou a rodinami si vyžaduje dlhý čas, aby sa mohla rozvinúť.

Často sa však stáva, že ani mládež, ani rodičia takúto integratívnu prácu s rodičmi a mládežou vôbec nechcú. Mnohí mladí ľudia poznajú len prácu s mládežou rozdelenú podľa vekových skupín.

Práca s mládežou zohľadňujúca potreby rodín sa zakladá na viacerých krokoch, ktoré na seba nadväzujú a vedú k zameraniu sa na rodinu. Tieto kroky sa pohybujú od tých, ktoré si vyžadujú málo času, až po časovo náročné.

1. Vytvoriť mentalitu tímovej práce:
Predpokladom je, aby vedúci mládeže pochopili, že rodičia nie sú ich nepriateľmi.

Na rast mladého človeka pôsobia tri hlavné vplyvy:



Boh očakáva, že rodičia prevezmú hlavnú zodpovednosť za duchovnú zrelosť svojich detí. Pracovník s mládežou môže v tomto smere len pomáhať, nesmie však prevziať hlavnú zodpovednosť. Samozrejme, zodpovednosť pracovníka s mládežou sa zvyšuje, ak mladý človek pochádza z rodiny, ktorá sa od cirkvi vzdialila.

Úlohou pracovníka s mládežou je teda spoznať rodičov mladých ľudí a udržiavať s nimi kontakt. Musí im venovať čas. Môže sa od nich učiť a pýtať sa ich aj na ich obavy. Rastúca nezávislosť detí od rodičov znepokojuje mnohých rodičov.

Pracovník s mládežou musí rešpektovať aj rodinné priority. Rodičia často rozhodujú o tom, koľko večerov v týždni môžu ich deti chodiť na podujatia a kedy musia byť doma.

Ak chce pracovník s mládežou, aby rodičia podporovali prácu s mládežou, mal by byť aj obhajcom ich hodnôt a pravidiel.

2. Udržuj komunikáciu v chode:
Ak chceš získať rodičov pre svoj tím, musíš komunikovať. Rodičia radi dostávajú informácie o podujatiach vopred. Okrem plánu podujatí pošlite rodičom aj informačný list (mesačne, štvrťročne alebo polročne), aby mali prehľad o tom, čo sa deje. Príklad takéhoto listu nájdete v knihe na strane 247.

Všeobecné pravidlo znie: Čím skôr sa rodičia dozvedia o termíne, cieli a nákladoch podujatia, tým lepšie.

Využite každú príležitosť, aby ste rodičom nadšene rozprávali o ich deťoch. Povedzte im, čo na ich dieťati tak veľmi oceňujete.

Jedným zo spôsobov, ako si udržať rodičov vo svojom tíme, je prezentovať seba a svoju prácu profesionálnym spôsobom. Tak ukážeš, že si niekto, kto vie, čo robí. K profesionalite patrí aj to, že sa v prítomnosti rodičov správaš primerane.

3. Nájdi pomôcky pre rodiny:
Jedným zo spôsobov, ako vybudovať rodinnú mládežnícku prácu, je poskytovať pomôcky, ako sú knihy, časopisy a videá na témy týkajúce sa výchovy. Tvoje nasadenie preukazuje tvoj záujem o rodinu.

Keďže však vedúci mládeže nemôže vždy čerpať zo svojich vlastných skúseností s výchovou, môže viac prepojiť rodičov medzi sebou, aby si mohli vzájomne pomáhať. Môžete vytvoriť zoznam, kto má čo povedať k akej téme. Takto môžete zainteresovaných nasmerovať k rodičom, ktorí s tým majú skúsenosti.

4. Uľahčiť rodinám vzdelávanie:
Práca s mládežou zameraná na rodiny ponúka možnosti ďalšieho vzdelávania pre rodičov, ktorí majú otázky a chcú sa niečo naučiť. Nájdi zrelých rodičov, ktorí sú ochotní odovzdať svoje skúsenosti ostatným.

Ako pracovník s mládežou pravdepodobne vieš o kultúre mládeže viac ako väčšina rodičov a môžeš ich informovať o najnovších trendoch.

Stretnutia rodičov môžu byť užitočné aj v tom, že rodičia si môžu vymieňať skúsenosti a klásť otázky týkajúce sa výchovy. Aj keď sám ešte nemáš žiadne skúsenosti, môžeš takéto stretnutie zorganizovať a viesť diskusiu. Tieto stretnutia zároveň ukazujú rodičom, že sú „normálni“, keďže aj iní rodičia majú rovnaké problémy.

5. Zapoj rodičov do svojho tímu:
Zapojenierodičov do tvojho tímu pracovníkov môže byť jedným z najmúdrejších krokov, ktoré môžeš ako pracovník s mládežou urobiť. Títo rodičia sú jedinečným komunikačným kanálom k ostatným rodičom, pretože vidia prácu s mládežou z vnútornej perspektívy. Môžu tiež slúžiť ako vzory pre mládež.

Prvok 8: Zamestnanci

Nájdite zamestnancov, ktorých si mládež zaslúži

Práca s mládežou bez primeraného počtu zamestnancov nemôže nikdy fungovať, ale práca s mládežou s nadbytkom dobrých zamestnancov bude mať vždy potenciál.

Tri zásady:

1. Môžeš to dokázať; len to nedokážeš sám
2. Boh má tých správnych spolupracovníkov; ty ich len musíš nájsť
3. Mladí si zaslúžia spolupracovníkov, ktorí slúžia, nie nasledovníkov, ktorí kontrolujú

Je to neustály cyklus hľadania, nachádzania, školenia, budovania a povzbudzovania. Čím viac dobrých spolupracovníkov máš, tým viac mládeže bude duchovne rásť a tým sa zvýši počet účastníkov.

Sám to nedokážeš!
Mnohé mládežnícke aktivity zlyhávajú, pretože vedúci mládeže sa snažia robiť všetko sami. Biblický princíp podporovania spolupracovníkov je uvedený v 2. Mojžišovej 18,17–23. Dobrý pomer žiakov k učiteľom je 5:1. Mládež bez spolupracovníkov je ako ovce bez pastiera.

Päťkrokový plán na hľadanie spolupracovníkov:

1. **Zamysli sa nad svojím chápaním vedenia**: Tvoj postoj by nemal byť: „Niekto mi je absolútne potrebný, aby zaplnil túto medzeru.“ Z toho nevznikne plodná práca. Tvoj postoj by mal skôr byť: „Potrebujeme spolupracovníkov, aby sme mohli rásť.“ Ide o to, podporovať mládež a objavovať ich dary.
2. **Rozbij existujúce stereotypy**: Keď sa spýtate, aký by mal byť mládežnícky spolupracovník, existuje množstvo vlastností, ktoré však málokto spĺňa. Dve vlastnosti sú skutočne veľmi dôležité: láska k Bohu a srdce pre mládež. Ak sú tieto dve vlastnosti v poriadku, môžu spolupracovať najrôznejší ľudia.
3. **Zjednodušte možnosti zapojenia**: Nie každý spolupracovník môže robiť všetko a ani nechce robiť všetko. Práca s mládežou by preto mala pozostávať z rôznych tímov s rôznymi úlohami, kde si pracovník môže vybrať oblasť, ktorá mu vyhovuje. Takto je možné napríklad založiť povzbudzovací, materiálový alebo modlitebný tím, pre ktoré sú vhodní najmä starší ľudia. Pracovný tím potom tvoria ľudia, ktorí priamo pracujú s mládežou a starajú sa o ňu. Pracovný tím sa skladá z rôznych tímov. Potrebné sú teda tímy, ktoré sa starajú o organizáciu podujatia, a také, ktoré sa starajú o samotnú mládež.
4. **Nikdy neprestávajte hľadať potenciálnych spolupracovníkov:** Pri tomto hľadaní môžu pomôcť aj samotní spolupracovníci. Treba mať oči na stopkách, aby ste objavili potenciálneho spolupracovníka. Spolupracovníkmi sa môžu stať tínedžeri, mladí dospelí a dokonca aj seniori. Pre každého sa nájde vhodná práca. Samotní mladí ľudia môžu osloviť starších ľudí a povzbudiť ich, aby sa zapojili do práce s mládežou. Ako spolupracovníkov možno zvážiť aj rodičov. Účinným spôsobom, ako udržať tínedžerov v práci s mládežou, je zveriť im zodpovednosť v rámci tejto činnosti.
5. **Pozývaj ľudí do svojich tímov**: Keď pozývaš ľudí, aby sa pridali k tvojim tímom, vysvetli im čo najpresnejšie a čo najnadšenejšie svoje ciele a sny. Spolupracovníkov netreba len tak náborovať alebo získať, ale pozvať. Súčasťou toho je aj ich zaškolenie do práce a poskytnutie všetkého, čo potrebujú na vykonávanie svojej služby. Ako poďakovanie môžete raz ročne zorganizovať oslavu pre spolupracovníkov. Jej účelom je poďakovať sa spolupracovníkom za ich podporu a umožniť, aby sa všetci spolupracovníci stretli a nadviazali ďalšie kontakty.

Ako pomôcť potenciálnym spolupracovníkom stať sa vedúcimi

- Každého člena zboru by sme mali vnímať ako potenciálneho vedúceho, mali by sme však mať stanovené jasné kritériá, podľa ktorých skutočne vyberáme vedúcich. Je kľúčové, koho vyberieme

za vedúceho a koho nie. Ak sa nesprávni spolupracovníci stanú vedúcimi, môže to spôsobiť problémy.

V cirkvi Saddleback Church majú desaťkrokový proces, ktorým musia prejsť všetci potenciálni spolupracovníci, než sa môžu oficiálne stať súčasťou tímu. Vďaka tomu je možné odhaliť silné a slabé stránky, motívy a postoj danej osoby. Pomáha to tiež vychovávať oddaných spolupracovníkov a vniesť do práce stálosť.

Treba si uvedomiť, že Saddleback je taká veľká, že väčšinu členov zboru nepoznáme. Okrem mládeže sem patria aj starší ľudia.

Proces desiatich krokov:

1. **Záujem**: Potenciálny spolupracovník musí prejaviť záujem o prácu s mládežou.
2. **Prvé kontakty**: Keď nás ľudia oslovia alebo my oslovíme ich, vysvetlíme im naše ciele a očakávania, ako aj kroky potrebné na to, aby sa stali pracovníkmi s mládežou.
3. **Balíček pre prácu s mládežou**: Je uvedený v prílohe F tejto knihy. Obsahuje uvítací list, požiadavky, definíciu úlohy a hodnoty práce s mládežou, popis práce, postup prijatia a prihlášku.
4. **Účasť na podujatí**: Účastník by si mal urobiť predstavu o budúcej činnosti.
5. **Žiadosť**: Ak má osoba záujem, mala by vyplniť žiadosť, aby sme o nej získali viac informácií. Ak osoba z určitých dôvodov nespĺňa požiadavky, je potrebné jej to oznámiť. Nie je síce ľahké povedať osobe, že nie je vhodná, ale je to lepšie, ako ju prijať a potom mať problém v práci s mládežou. Na s. 284 sa nachádza aj niekoľko „varovných signálov“, na ktoré by ste mali dávať pozor.
6. **Rozhovor s pastorom pre mládež**: Pastor pre mládež si už o tejto osobe utvoril dobrý dojem a môže dôjsť k rozhovoru, počas ktorého je možné položiť ešte otvorené otázky. Pri tejto príležitosti sa tiež preberie záväzný formulár (pozri prílohu G v knihe).
7. **Čas na modlitbu**: Teraz by mali mať obe strany ešte raz čas na to, aby sa nad tým pomodlili.
8. **Záväzný formulár**: Záväzný formulár je jednou z najlepších vecí, ktoré Doug Fields využíva vo svojej práci s mládežou. Vďaka nemu má vedúci právo konfrontovať spolupracovníka, ak nedodržiava svoje záväzky.
9. **Začiatok pôsobenia**: Teraz by mal spolupracovník začať s činnosťou, ktorá mu pravdepodobne najviac vyhovuje.
10. **30-dňová kontrola a/alebo hodnotiace stretnutie**: Po niekoľkých týždňoch sa opäť uskutoční rozhovor, aby sa prebrali prípadné ťažkosti. Noví spolupracovníci potrebujú intenzívnu podporu. Musia počuť, že odvádzajú dobrú prácu, a možno potrebujú pár rád. Aj po tomto počiatočnom období môže vedúci zistiť, že daná osoba nie je vhodná pre prácu s mládežou alebo vykonáva nesprávnu činnosť; v takom prípade musí konať.

Keď do tímu prídu noví ľudia, musia sa ďalej rozvíjať. Vedúci má za úlohu ich viesť a motivovať.

Niekoľko tipov:
- Vytvorte zmysluplné oblasti zodpovednosti: Vedúci musí vedieť, kde môže nového spolupracovníka nasadiť a aké oblasti sa v jeho práci s mládežou nachádzajú. Spolupracovníci chcú zmysluplnú úlohu a cieľ. Na s. 288–289 sa nachádzajú aj niektoré tipy pre dospelých spolupracovníkov, ako sa môžu zapojiť do práce s mládežou.

- Oznámte svoje očakávania: Vaši spolupracovníci nevedia čítať myšlienky. Ak ste zodpovedným vedúcim práce s mládežou, musíte ich informovať o svojich očakávaniach a oznámiť im, ak sa niečo zmení. Spolupracovníci neradi nesú zodpovednosť za niečo, o čom nevedeli. Očakávania je potrebné neustále komunikovať a mať ich k dispozícii v písomnej forme.

- Nešetrite chválou: Každý spolupracovník ocení chválu a tá ho bude ďalej motivovať. Uznanie nemusí byť vyhradené len pre niečo mimoriadne. Chváliť ľudí za ich úplne bežné a obyčajné činy má veľký prínos. Buďte vo svojom chvále konkrétni. Chvála by nemala prichádzať len od mládežníckeho pastora, ale aj zvonku, napríklad od vedenia zboru alebo od ľudí zo zboru.

-Motivujte dlhoročných spolupracovníkov: Ide oľudí, ktorí už dva roky spolupracujú v mládežníckej práci. Otázka znie: „Ako ho môžeme udržať na ďalšie dva roky?“ Existujú nasledujúce možnosti:

a) Zverte im väčšiu zodpovednosť: Má už veľa skúseností a môže prevziať väčšiu zodpovednosť. Možno je čas aj na novú výzvu, aby prevzal inú činnosť.

b) Zapojteich do dôležitých rozhodnutí: Ich skúsenosti by mali prísť k slovu. Možno sa blíži dôležité rozhodnutie, do ktorého môžete takýchto spolupracovníkov zapojiť.

c) Zverte mu vedenie tímu: Kto už dva roky pôsobí v určitej oblasti, možno by mohol prevziať vedenie tejto oblasti sám. Namiesto toho, aby bol vedúci mládeže zodpovedný za všetko, môže vedenie jednotlivých oblastí zveriť skúseným spolupracovníkom.

d) Vezmi ich so sebou: Skúsených spolupracovníkov môžeš vziať na ďalšie vzdelávanie, aby z toho mali prospech aj oni sami.

e) Rozlúč sa s nimi pochvalou a uznaním: Ak spolupracovník ukončí svoju činnosť, pretože sa v jeho živote niečo zmení, daj mu najavo, že si ho vážiš a si mu vďačný. Toto ocenenie by malo byť vyjadrené aj verejne.

- Neformálne stretnutia spolupracovníkov: Môžete organizovať mesačné stretnutia spolupracovníkov, na ktorých ich motivujete a umožníte im stretnúť sa v uvoľnenej atmosfére. Je potrebné dbať na nasledujúce:

a) Udržujte program stretnutia v pozitívnom duchu: Nedávajte zamestnancom na tomto stretnutí príliš veľa príležitostí na vyjadrenie sťažností, pretože to negatívne ovplyvňuje aj ostatných. Skôr sa opýtajte, čo Boh urobil v ich oblasti pôsobnosti. To ich nasmeruje na pozitívnu vlnu. Obmedzte pracovné rozhovory a rozhodnutia na minimum. Stretnutie zamestnancov je skôr bohoslužbou ako pracovným stretnutím. Možný priebeh nájdete na strane 297 v knihe.

b) Nechajte ich prevziať iniciatívu: Nechajte tímy pracovať na projektoch a podujatiach a zverte im zodpovednosť.

c) Zdôrazňuj prednosť duchovného povzbudenia pred odborným vzdelávaním: Je dôležitejšie duchovne podporovať zamestnancov ako ich odborné vzdelávať. Hoci je odborné vzdelávanie dôležité, rozhodujúcejšie je, aby si mohli vymieňať skúsenosti a dostávali duchovné povzbudenie. Motivovaní zamestnanci sú lepšími mentormi, školiteľmi a vzormi.

Prvok 9: Vytrvalosť

Ako zvládnuť naliehavé projekty a časovú tieseň

Práca vedúceho mládeže nikdy nekončí! Vždy je tu ešte nejaký mladý človek, o ktorého sa treba postarať, ešte nejaká akcia, ktorú treba naplánovať, ešte nejaká modlitba, ktorú treba pripraviť atď. Aby ste to všetko „prežili“, potrebujete stratégiu. Niektorí vedúci mládeže začínajú s veľkým odhodlaním, ale príliš rýchlo sa vyčerpajú. Mládež potrebuje vedúcich, ktorí sú stabilní a vyrovnaní a sú tu pre nich dlhodobo.

Je to smutné, ale mnohí ľudia považujú „preťaženosť“ za akúsi cnosť. Každý pracovník s mládežou môže byť zaneprázdnený, ale len málokto dokáže nájsť zdravú rovnováhu medzi požiadavkami práce s mládežou, osobnými potrebami a časom pre rodinu. Len vyvážený život je plnohodnotný život.

Človek sa musí naučiť behať v takom tempe, aké zvládne. Často to má viac do činenia s emocionálnou energiou ako s fyzickou. Keď je človek emocionálne unavený, unaví sa aj fyzicky a duševne.

Ako sa môžeš chrániť pred vyhorením

1. **Konaj podľa svojho veku**: V závislosti od toho, v akom veku si, myslíš inak, správaš sa inak, máš viac alebo menej energie atď. Ber ohľad na svoj vek, ako aj na vek tvojich mladých ľudí. Neaplikuj svoje dospelácke meradlá na 14-ročného. Neočakávaj od tínedžera rovnakú duchovnú zrelosť, akú máš ty. Mladí ľudia sa správajú podľa svojho veku a nie podľa toho, čo si ty želáš a očakávaš.
2. **Nemôžeš vyhovieť všetkým**: Je ťažké byť dobrým vedúcim a mať sa rád od všetkých. Ako vedúci musíš niekedy prijímať nepopulárne rozhodnutia. Vedúci sa musia naučiť túto skutočnosť akceptovať, inak sa emocionálne zrútia.
3. **Nauč sa hovoriť „nie**“: Nauč sa cítiť sa dobre aj vtedy, keď musíš odmietnuť skvelé príležitosti. Jednoducho nemôžeš stihnúť všetko. Aby si sa ochránil pred vyhorením, musíš si stanoviť hranice.
   Rada pre vedúcich mládeže, ktorí sú ženatí a majú deti: Zakaždým, keď súhlasíš s nadčasmi, zároveň hovoríš „nie“ svojej rodine. Hoci je paradoxne ľahšie sklamať svoju rodinu, nie je to múdrejší krok.
4. **Konfliktom sa treba postaviť čelom**: Konflikty nás môžu emocionálne veľmi vyčerpať a musíme sa naučiť s nimi zaobchádzať. Sú súčasťou vedenia a práce s ľuďmi.
5. **Porozprávaj sa s inými vedúcimi mládeže**: Je dôležité, aby si s niekým hovoril o svojich ťažkostiach, aby si sa necítil osamelý a nemyslel si si, že si jediný vedúci mládeže na svete, ktorý bojuje s ťažkosťami, ako sú neproduktívne prestávky, nespolupracujúci rodičia alebo chýbajúce zručnosti.
6. **Spoľahlivé priateľstvá mimo mládežníckej práce**: Väčšina sociálnych kontaktov vedúceho mládeže často pochádza z radov spolupracovníkov. Je však osviežujúce mať priateľstvá s ľuďmi, ktorí ťa majú radi, ale nemajú ani potuchy o tvojej práci.
7. **Nájdi si mentora**: Ako pracovník neustále niečo dávaš. To je vyčerpávajúce a musí sa to vyvážiť. Mentor môže cenným spôsobom prispieť k tvojmu emocionálnemu rovnováhe. Mentor je niekto, kto ťa berie vážne, rozumie ti, počúva ťa a vie ti dať dobré rady.
8. **Vyhraď si jeden deň voľna**: Ak nemáš každý týždeň jeden deň, kedy nepracuješ, si vynikajúcim kandidátom na vyhorenie. Zistil som, že vynechanie voľného dňa je jednou z hlavných príčin, prečo vedúci mládeže končia. Neplánuj si žiadne krátke stretnutia, nesľubuj nikomu modlitbu ani rozhovor. Povedz „nie“. Vypni si telefón. Ak si ženatý alebo vydatá, tento deň je mimoriadne dôležitý pre tvoju rodinu. Využij tento deň na osobný, fyzický, rodinný a duchovný oddych.
9. **Zarezervuj si dovolenku**: V kalendári si vyznač čas na cestovanie a zarezervuj si ho už niekoľko mesiacov vopred.
10. **Zapoj do rozhodovania svoju rodinu**: Ak si ženatý alebo vydatá, je múdre zapojiť svojho partnera do plánovania tvojho programu. Napríklad nechcem naplánovať žiadnu akciu na deň, keď má jedno z mojich detí dôležité vystúpenie alebo zápas.
11. **Popis pracovnej náplne a pracovná porada**: Ak nemáš popis pracovnej náplne, napíš si ho sám a požiadaj nadriadeného, aby ho potvrdil alebo v prípade potreby upravil. Ak popis pracovnej náplne máš, požiadaj o pracovnú poradu. Musíš vedieť, čo sa od teba očakáva a ako ťa hodnotia. Každý má slabé stránky. Ak ťa na ne niekto upozorní, je to príležitosť na rast.
12. **Kontroluj si čas – inak to urobia iní**: Príliš veľa vedúcich mládeže dovolí iným ľuďom, aby kontrolovali ich čas. Ak ľuďom dáš príležitosť zneužiť tvoj čas, urobia to. Musíš mať kontrolu nad svojím časom a využívať ho cielene. Vedúci musia rozhodovať, čo je dôležité.
13. **Sleduj svoj čas**: Vedúci mládeže nepracuje v bežných úradných hodinách a ani nie vždy v kancelárii; potrebuje flexibilný pracovný čas. Ostatní často ani nevidia, čo všetko robí. Mal by si presne zaznamenávať odpracované hodiny pre prípad, že by sa niekedy vynorili otázky. Informuj svojho nadriadeného o svojom rozvrhu, aby si sa nemusel neustále ospravedlňovať.

Urči si svoje úlohy:

Prvým krokom k zmysluplnejšiemu využívaniu času je uvedomenie si svojich rôznych rolí. Mám šesť hlavných rolí: Božie dieťa, manžel, otec, priateľ a príbuzný, majiteľ a zamestnanec. Svoju úlohu zamestnanca ďalej delím na päť podúloh: učiteľ, pastor, správca, vývojár, vedúci.

Aké sú tvoje podroly? Keď si určíš svoje roly, môžeš podľa nich aj zorganizovať svoj čas. Zapíš si svoje úlohy do harmonogramu, aby si videl, koľko času ti ešte zostáva. Pre každý uvedený bod si stanov realistický časový rámec na jeho splnenie. Na stranách 388–390 uvádza príklad.

Dnes si na každú úlohu vyhradím o niečo viac času, ako pravdepodobne budem potrebovať, aby som si medzi tým mohol trochu vydýchnuť.

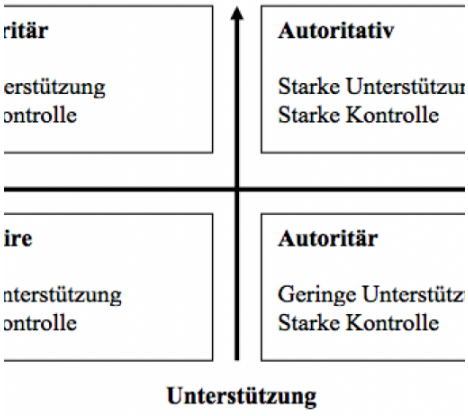
Na naplánovanie týždňa potrebujem hodinu, ale tým si ušetrím veľa času.

Pozitívna disciplína

Niektorí dospelí majú problém nielen s nevhodným správaním mládeže, ale s ich správaním ako takým. Existujú mladí ľudia, ktorí sa naozaj správajú nevhodne. Nesmieme prestať od mládeže očakávať primerané správanie, inak je všetko stratené. Ako pracovník s mládežou sa stretávame s problémami s disciplínou.

Slovo „disciplína“ má negatívny nádych. Je však príbuzné so slovom „žiak“. Disciplína a bytie učeníkom teda úzko súvisia. Ide o osvojovanie si pravidiel a hraníc, ktoré sú potrebné na úspešný život. Disciplína má dve stránky, ktoré možno rôzne pomenovať: láska a hranice; milosť a pravda; uznanie a zlepšovanie; podpora a dôsledky.

Jeden model vychádza zo štyroch výchovných štýlov, ktoré vyplývajú z týchto dvoch stránok – kontroly a podpory:



Podľa jednej štúdie boli najúspešnejšími a najvyrovnanejšími mladými ľuďmi tí, ktorých vychovávali autoritatívni rodičia. Títo rodičia neporušovali stanovené pravidlá, ale dodržiavali ich s láskou a pochopením, avšak dôsledne. Najviac problémov mali mladí ľudia, ktorí vyrastali v prostredí s prílišnou kontrolou alebo prílišnou podporou.

Učeníkov formujeme prostredníctvom lásky a disciplíny, podpory a kontroly. Pohľad na disciplínu z pozitívneho hľadiska nám môže dať motiváciu využívať ju aj pozitívne. Niektorí pracovníci s mládežou zanedbávajú pozitívne formovanie mladých ľudí, pretože sami túžia byť obľúbení. Mohli by mať oveľa silnejší pozitívny vplyv, keby sa stretávali osamote s nedisciplinovanými mladými ľuďmi a rozprávali sa s nimi o ich živote. Nie je to ľahká úloha, ale sme povolaní nasledovať Ježiša a byť duchovnými vodcami.

Bez disciplíny nie je rast a bez pilierov milosti a pravdy nie je cieľavedomá práca s mládežou.

Ako vyvážiť svoje hranice:

Kde stanovuješ svoje hranice, svoj plot? Ak je plot od domu vzdialený jednu míľu, alebo ak musí mladý človek najprv niekoho zabiť, než si to vôbec všimneme, naše hranice nemajú zmysel. Ak sa však každé dva metre nachádza ozbrojený strážca a zoznam pravidiel, potom sú naše hranice dusivé.

Niekoľko zásad, ktoré môžu pomôcť:

1. **Dobré správanie**: Musíme očakávať, že sa mladí ľudia budú správať s úctou voči sebe samým aj voči zamestnancom.
2. **Jednoduché pravidlá**: Starostlivo vyber niekoľko jasných pravidiel, ktoré vychádzajú z tvojich hodnôt, a využij ich na formovanie primeraného správania, ktoré mladým ľuďom poslúži aj v neskoršom živote.
3. **Pravidlá prezentujte pozitívne a vysvetlite ich zmysel**: Len málo vecí je iritujúcejších ako nezmyselné pravidlá.
4. **Vysvetlite primerané dôsledky**: Je nespravodlivé disciplinovať mládež opatreniami, o ktorých predtým nevedeli. Vysvetlite svoje pravidlá vopred a povedzte im, aké dôsledky má ich porušenie.
   Na s. 329–330 je uvedená zmluva s pravidlami správania pre výlet.
5. **Rozdiel medzi otravným a neprimeraným správaním**: Mladí ľudia nás niekedy otravujú, je to súčasťou ich dospievania. Nie každé správanie, ktoré nás ruší, si nevyhnutne vyžaduje disciplinárne opatrenia, často skôr pochopenie.
6. **Minimalizujte varovania**: Obmedzte počet varovaní. Opakované varovania, ktoré kričia po autorite, len ukazujú, že ju nemáte. Dvakrát varujte dotknutých a potom nasleduje vylúčenie. Nedovoľte, aby rušivé správanie jedného mladého človeka pokazilo celé stretnutie ostatným.
7. **Neoznačujte mladých ľudí negatívnymi prívlastkami**: Všetci poznáme prorockú silu slov. Doslova vytvárajú realitu, ktorú opisujú. Mladí ľudia majú tendenciu žiť podľa prívlastkov, ktoré im dáme.
8. **Pravidlá presadzujte dôsledne, ale bez hnevu**: Presadzovanie pravidiel bez hnevu v skutočnosti zahŕňa dva princípy: Po prvé, pravidlá presadzujte. Ak sa nepresadzujú, sú bezcenné. Po druhé, bez hnevu. Väčšina ľudí začne disciplinovať, lebo sú nahnevaní. Namiesto toho by sme mali konať skôr, než sa nahneváme. Zastavte problém skôr, než vás dovede do zúrivosti.
9. **Nikoho verejne nezosmiešňujte**: Chceme, aby mladí ľudia upustili od svojho nevhodného správania, nie aby stratili tvár. Vylúčenie z krúžku vašich mladých z mládežníckej práce neodradí, ale poníženie áno.
10. **Rozhovory v súkromí**: Ak zostaneš v kontakte s mladými ľuďmi, ktorí spôsobujú problémy, prinesie to väčšiu rovnováhu do uplatňovania pravidiel. Buď dôsledný, keď disciplinuješ mladého človeka, a v nasledujúcom rozhovore mu preukáž svoju lásku a odpustenie. Porozprávaj sa o situácii a vysvetli, prečo si tak konal. Povedz mladému človeku, že ho máš rád a že túto záležitosť teraz považuješ za uzavretú. Rozhovory využívaj aj ako preventívne opatrenie.
11. **Neboj sa zapojiť rodičov:** hoci sme aj dôverníkmi, existujú veci, o ktorých sa musia dozvedieť aj rodičia, pretože v konečnom dôsledku nesú zodpovednosť za svoje deti. Môže to byť napríklad

v prípade užívania drog alebo použitia násilia.

Zavádzať zmeny

Keďže my ľudia sme tvorovia zvyknutí na rutinu, zmena je pre nás namáhavá a ťažká. Zavádzanie nových nápadov do tvojej práce so sebou určite prináša istú neistotu a otázky. Na ceste k zmene ti môže pomôcť niekoľko krokov:

Prvé kroky k zmene:

1. **Zhodnoť svoje motívy pre zmenu**: Než sa pustíš do tohto procesu, mal by si mať jasno v tom, čo ťa k tomu vedie. Ak sú tvoje motívy sebecké, potom sú nesprávne. V práci s mládežou nesmie ísť o slávu ani o potešenie tvojho ega. Tvojou hlavnou motiváciou by mala byť poslušnosť voči Kristovi a láska k mládeži.
2. **Modli sa!**: Od začiatku tráv veľa času s Bohom a pýtaj sa ho na jeho vôľu. Pros ho o poznanie a múdrosť, ako máš postupovať.
3. **Vytvor si zoznam kladov a záporov**: Vytvor si zoznam kladov a záporov, aby si mohol úprimne zhodnotiť svoje plánované zmeny.
4. **Požiadaj o názor svojho nadriadeného**: Preber svoj zoznam s niekým z vedenia zboru. Predvídaj otázky a maj pripravené zmysluplné odpovede. Tento rozhovor môže byť dobrou príležitosťou požiadať o podporu.
5. **Zapoj pozitívne naladených spolupracovníkov, rodičov a mládež**: Vysvetli im svoj zámer a odpovedz na ich otázky. Budú tými prvými, ktorí ťa podporia.
6. **Zapoj aj zamestnancov, rodičov a mládež s negatívnym postojom**: Ľudia s negatívnym postojom zvyčajne nie sú až takí tvrdohlaví, ak s nimi hovoríš súkromne namiesto toho, aby si s nimi hovoril v skupine. Často sa títo ľudia chcú len vypočuť; často sú jednoducho neistí a potrebujú viac času a lásky ako ostatní.
7. **Hovor o „experimentoch“:** Vďaka tomu sa zmena javí ako menej „riziková“ – veď ak to nevyjde, je to len pokus.
8. **Ľudia sa budú cítiť dotknutí**: Väčšina ľudí nemá rada zmeny a hovorí: „Vždy sme to tak robili.“ Často nie sú ťažké samotné zmeny, ale motivovanie zúčastnených. Zmena vyžaduje, aby ľudia vystúpili zo svojej zóny pohodlia a vyvinuli nové správanie.
9. **Vhodné načasovanie**: Vhodné načasovanie dodá vašim zmenám strategický charakter. Tri vhodné termíny na komplexné zmeny sú v januári po vianočných prázdninách, v júni/júli na začiatku veľkých prázdnin a v auguste na začiatku nového školského roka.
10. **Zvyknú si na to**: Ľudia si na zmeny časom zvyknú.
11. **Poďakuj sa tým, ktorí ti pomáhajú so zmenami**: Neustále vyjadruj svojim zamestnancom uznanie za prácu, ktorú odvádzajú. To ich motivuje pokračovať ďalej.

„Úsporné účty“ zmien:

Účet plánovania:
Ak sa tvoja práca s mládežou rozširuje, musí zároveň rásť aj tvoja ochota organizovať. Čím skôr vopred naplánuješ podujatia, rezervuješ priestory, stanovíš rozpočty a rezervuješ tábory, tým viac času budeš mať na podujatia pre mládež. Na plánovanie môže poslúžiť metóda E.A.H. (= Erste Allgemeine Hilfs – Prvá všeobecná pomoc):

a) Výsledok: Najprv si predstavte požadovaný výsledok vašej akcie.

b) Akčný plán: Čo musíš urobiť, aby si dosiahol požadovaný výsledok? Vytvor zoznam všetkých potrebných úloh, ktoré je potrebné splniť.

c) Pomôcky: Aké pomôcky potrebuješ na dosiahnutie svojho cieľa?

Politický účet:
Ak ťa tento bod prekvapuje, zrejme si nováčik v práci s mládežou. Obavy a frustrácie spojené s politikou zboru sú nekonečné. Mnohí schopní pracovníci s mládežou s tými najlepšími úmyslami zlyhali kvôli nevhodnej komunálnej politike. Tvoja politika je schopnosť získať podporu pre prácu, ktorú ti zveril Boh.

Šesť návrhov, ktoré posilnia vplyv práce s mládežou vo vašom zborovom spoločenstve:

a) Spoznaj systém: každá cirkev má svoju vlastnú štruktúru organizovaného vedenia. Či už je viazaná na tradície, predpisy alebo osobnosti – tento systém je cestovnou mapou k rozhodnutiam.

b) Zisti, čo je dôležité: Je dôležité, aby si pochopil hodnoty svojej cirkvi a vážne ich zastával.

c) Staň sa tímovým hráčom: Tvoja spolupráca s ostatnými pracovníkmi a skupinami v rámci zboru podporí rozvoj celého zboru a tým aj tvoj vlastný.

d) Podporuj vedenie zboru, najmä pastora: Ak chceš podporu od ostatných, musíš ju aj ty poskytovať. Napríklad rešpektuj ich časový rozvrh, pozývaj ich na svoje podujatia, riadi sa ich vedením, verejne ich podporuj a slúž im.

e) Meraj a prezentuj úspechy: Je dôležité, aby si vedel zhodnotiť svoje úspechy a prezentovať ich svojej cirkvi. Dôležitou úlohou vedúcich mládeže je prezentovať plody svojej práce (čísla, miera zapojenia, duchovná zrelosť atď.).

f) Múdro si vyberaj bojové polia: V tvojej práci nevyhnutne dôjde ku konfliktom. Snaž sa ich riešiť čo najpriateľskejšie a bez zbytočných výbuchov. Snaž sa druhému načúvať a pochopiť ho. Maj na pamäti, že skutočný boj je proti diablovi, a nie proti ľuďom.

Modlitebný účet:
Ak je Božia sila nevyhnutným zdrojom energie pre budovanie cieľavedomej práce s mládežou, je logické, že chceme tento zdroj čerpať a nechať sa z neho zásobovať po celý život. Modlitba je pre teba určite dôležitá, ale si aj presvedčený, že je absolútne nevyhnutná pre život? Modlíš sa pravidelne za svoju prácu s mládežou?

a) Úloha modlitby: Zmyslom modlitby je udržať nás v závislosti od toho Jediného, ktorý dáva život, a vo vzťahu s Ním. V modlitbe ďakujeme Bohu za to, čo robí, a môžeme k Nemu vznášať svoje prosby, nádeje a želania.

b) Podstata modlitby: Modlitba je chrbticou kresťana. Práca s mládežou potrebuje spolupracovníkov, ktorých Boh obnovuje, a prostredníctvom modlitby sa človek stáva podobnejším Bohu.

c) Priorita modlitby: Ak dáme modlitbu na prvé miesto tak ako Ježiš, budeme všetko (každý deň, každé stretnutie atď.) začínať a končiť v dialógu s Otcom, aby sme spoznali jeho vôľu a získali jeho požehnanie.

d) Potenciálna sila modlitby: Ak veríme v pravdu Božieho slova, musíme tiež veriť, že:

- s Ježišom je všetko možné
- Boh sa postará o naše záležitosti, ak ho o to požiadame
- ten, kto je v nás, je väčší ako ten, kto je vo svete
- môžeme konať ešte väčšie veci

Zoznam zdrojov

Obsah: Zhrnutie knihy „Práca s mládežou s víziou“ od Douga Fieldsa, vydanej vydavateľstvom Projektion J. ISBN: 3-89490-318-X, autor: Philipp Kurth

Obrázok: Clipart s láskavým súhlasom vydavateľstva buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart – www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Kategórie
Vedenie a pedagogika

Značky
Zhrnutie knihy
Práca s mládežou
Vízia
Vedúci tímu
Skupina mládeže

Vek
13–16 rokov
od 16. roku života

Počet účastníkov
Údaje nie sú k dispozícii.

Biblia
Táto informácia chýba.

Trvanie
Údaje nie sú k dispozícii.

Terén / okolie
Mesto
Les
Lúka

Materiál
Veľa práce

Stiahnutie súboru
Súbor na stiahnutie k dispozícii

KI Generierter Inhalt
Obsah
Kategórie
Značky
Vek
Počet účastníkov
Biblia
Trvanie
Terén / okolie
Materiál

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/sk/wiki/art/praca-s-mladezou-s-viziou