



DEEP
DIVE

JOSIAH VENTURE

© Copyright 2013 Josiah Venture

Josiah Venture

P.O. Box 4317

Wheaton, IL 60189-4317

(630) 221.9332

www.josiahventure.com

In partnership with

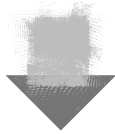
Dialogues In Action LLC

408 NW 12th Ave. Suite 506

Portland, OR 97209

www.dialoguesinaction.com

Special Thanks To



Brian Stephens

Deep Dive JV Project Coordinator

Dušan Drabina

Czech Republic Project Manager

Daniel Johnson

Czech Republic Project Author

Vahur Kobin

Estonia Project Manager

Innar Kruglov

Estonia Project Author

Maruška Kožlejová

Slovakia Project Manager and Author

Josh Patty

Slovenia Project Manager and Author

Daniel Eifling

Poland Project Manager and Author

Ben and Kristy Williams

Ukraine Project Manager and Author



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie

7

Słowenia

9

Polska

23

Słowacja

51

Ukraina

73

Estonia

87

Czechy

101

Kwestionariusze wywiadów

123



WPROWADZENIE

W latach 2012–2013 sześć zespołów liderów spośród dwunastu narodowych organizacji Josiah Venture, służących młodemu pokoleniu we wschodniej i środkowej Europie, podjęło się przeprowadzenia jakościowego badania środowiska, w którym odbywa się ta służba.

Każdy z zespołów zidentyfikował jedną kluczową przeszkodę, powodującą, że owoce służby są niewielkie. We współpracy z badaczem członkowie zespołów przygotowali jakościowe projekty badawcze, pozwalające odkryć i lepiej zrozumieć te kluczowe zagadnienia. Wzięto pod uwagę i omówiono najbardziej zagadkowe kwestie. Celem badania było lepsze zrozumienie środowiska, w jakim prowadzona jest służba i wypracowanie rozwiązań dla najbardziej palących problemów, a w konsekwencji — zwiększenie owoców służby.

Przeprowadzenie badania jakościowego na wysokim poziomie nie jest łatwe. Wymagania stawiane przez codzienną służbę często sprawiają, że osoby w nią zaangażowane mają niewiele czasu, by prowadzić głębokie rozmowy z osobami spoza bezpośredniego kontekstu prowadzonej służby. Co więcej, zaangażowanie w służbę przez długi okres czasu sprawia, że nawet najbardziej przenikliwi i spostrzegawczy liderzy tracą z oczu niektóre subtelne, choć znaczące przemiany w otaczającym ich kontekście społecznym. Zauważając te tendencje, zespoły Josiah Venture postanowiły

przyjrzeć się środowisku swojej służby w świeży, ale też zdyscyplinowany i rygorystyczny sposób, na nowo skupiając uwagę na ludziach, którym powołane są służyć.

Oto kontekst: służba Josiah Venture rozpoczęła się w 1993 r. wraz z przybyciem do Europy Środkowej kilku małżeństw i wizją by zapoczątkować nacechowany wiarą w Boga ruch wśród młodzieży Środkowej i Wschodniej Europy, który znajduje swój dom w lokalnym kościele i przemienia społeczeństwo. Dziś w służbie w dwunastu krajach zrzeszonych jest ponad 200 pracowników oraz setki wolontariuszy i partnerów. Ponad połowa kadry JV to obywatele krajów, w których prowadzona jest służba. Są oni wspierani przez zespoły ze Stanów Zjednoczonych i Kanady.

W ramach swojej służby, JV przygotowuje tysiące młodych liderów, a dzięki nim setki nowych wierzących doświadczają uczniostwa w swoich lokalnych kościołach. Liderzy JV pragną, by ich służba przynosiła duchowy owoc w młodych naśladowcach Chrystusa (i przez nich). Pragną, by ich służba wydała trwałe owoce o wysokiej jakości. W dużej mierze jakość owocu zależy od właściwego zrozumienia osób, których poszukujemy, tego jak myślą, co ich pociąga, jaki prowadzą styl życia, co powstrzymuje ich od wzrostu i – co jest w ich sercach.

W trakcie trwania projektu Deep Dive dziewięćdziesięciu liderów przeprowadziło 422 dogłębnych wywiadów z młodymi ludźmi i liderami młodzieżowymi w Słowenii, Estonii, Czechach, Polsce, na Ukrainie i Słowacji.¹ Za cel postawili sobie głębsze i klarowniejsze zrozumienie młodzieży i liderów młodzieżowych, którym służą.

Niniejsze opracowanie opowiada o tym, co odkryli.

¹ Każdy z zespołów przeprowadził zmodyfikowaną procedurę badania jakościowego składającą się z następujących elementów: szkolenie zespołu, stworzenie protokołu wywiadu (zob. załącznik), identyfikacja badanej populacji i odpowiedniej próby, wywiady i wykorzystanie technologii zbierania danych, analiza indywidualna, analiza grupowa, wdrożenie kluczowych wniosków, zaprojektowanie eksperymentów innowacyjnych.

JV SŁOWENIA



Jak wygląda życie społeczne słoweńskiej młodzieży?

David Bordner, Katka Bordner, Sebastian Forjan, Gloria Forjan,
Terry Jackson, Lori Jackson, Mateja Jagodic, Brad Jenkins, Laurel Jenkins,
Shauna Kopra, Andrej Lovse, Nina Lovse, Matt Mormance, Sharon Mormance,
Josh Patty, Kristi Patty, Stephanie Rogers, Johnny Stevens,
Brooke Stevens, Hondo Wynn, Trish Wynn

Słoweński zespół Josiah Venture (JV) od ponad dekady ewangelizuje młode pokolenie Słoweńców. Obecnie kadra zespołu liczy 26 osób, zarówno Amerykanów, jak i Słoweńców. Naszą misją jest podsypanie płomienia nacechowanego wiarą w Boga ruchu wśród słoweńskiej młodzieży.

Słowenia to piękny i wyjątkowy kraj. Co ciekawe – zamieszkuje go jedna z najmniejszych populacji ewangelicznych chrześcijan na świecie. Operation World – zajmująca się ogólnosiwiatowymi badaniami nad misjami – wskazuje, że wśród krajów o najmniejszym odsetku ewangelicznie wierzących na głowę mieszkańca – Słowenia zajmuje 14. miejsce. Jest to odsetek mniejszy, niż w Iraku, Iranie i niemalże wszystkich krajach afrykańskich. Widzimy dotkliwą potrzebę ewangelizowania młodych ludzi, wiązania ich z grupami Chrześcijan i mobilizowania ich, by docierali do swoich rówieśników.

Poczyniono ogromne kroki, by dotrzeć z ewangelią do młodych ludzi, zbudować tętniące życiem grupy młodzieżowe i włączyć młode pokolenie w życie kościoła. Jednakże niektóre zjawiska kulturowe wciąż były dla nas niezrozumiałe. Jedną z bardziej niedających spokoju kwestii dotyczyła tego, w jaki sposób słoweńska młodzież nawiązuje kontakt z grupami młodzieżowymi i włącza się w ich życie.

Większość modeli prowadzenia służby na Zachodzie opiera się na założeniu, że młodzi ludzie będą w jakiś sposób przyciągani do swoich rówieśników w ramach grupy młodzieżowej. Na Słowenii młodzi ludzie szybko wchodzi w relacje jeden na jeden, ale trudniej budują relacje z grupą. Mimo to, młodzi Słowenci często należą do grup i okazują im długotrwałe oddanie, jednak nie są to grupy takiego rodzaju, jak te budowane przez zespoły JV.

By zrozumieć i znaleźć wytłumaczenie tej szczególnej cechy kulturowej, rozpoczęliśmy projekt Deep Dive, by odpowiedzieć na pytanie:

W jaki sposób słoweńska młodzież nawiązuje kontakt z grupami i włącza się w ich życie?

Dwudziestu jeden członków naszej kadry przeprowadziło łącznie 93 uszczegółowione wywiady z przedstawicielami słoweńskiej młodzieży. W oparciu o poznane w ten sposób fakty, dostosowaliśmy nasze projekty i stworzyliśmy zupełnie nowe inicjatywy. Zebrane dane wskazały na kilka ważnych zagadnień. Owe zagadnienia postanowiliśmy opisać w formie wniosków, by uchwycić to co najważniejsze w wyrazistej i łatwej do zapamiętania formie. Oto najważniejsze z nich:

Wniosek 1

Co motywuje do zapoczątkowania udziału w grupie?

Okazja do samorozwoju i wizja wymiernego wpływu na społeczeństwo – to dwa wyróżniające się czynniki, które sprawiają, że słoweńska młodzież przyłącza się do grup.

Okazja do samorozwoju

W społeczeństwie słoweńskim zapoczątkowanie udziału w życiu grupy często motywowane jest chęcią samorozwoju. Słoweńcy dołączają do grup, bo chcą nauczyć się nowych umiejętności, lub rozwinąć swoje talenty. Dostrzeżliśmy, że wielu młodych ludzi bierze udział w grupach skupionych na karate, piłce nożnej, tańcu lub muzyce. Choć taki sposób spędzania wolnego czasu wydaje się być identyczny z obserwowanym w Ameryce Północnej, to jednak słoweńskie grupy mają wyraźnie odmienny charakter. Ich celem nie jest rekreacja, ale samorozwój i osiągnięcie sukcesu w przyszłości. Przykładowo – jeśli twoją pasją jest muzyka – ćwiczysz jak zawodowy muzyk. Jeśli grasz w piłkę – prawdopodobnie zapiszesz się do sekcji juniorskiej profesjonalnego, lub półprofesjonalnego klubu. Osoba, która będzie chciała angażować się w tego rodzaju zajęcia “tylko dla zabawy” – szybko zostanie wyproszona za drzwi. Poziom zaangażowania, konieczny by osiągnąć wysoki poziom w danej sferze działalności, sprawia że młody człowiek zwykle nie ma czasu, by angażować się w życie kilku grup. Celem jest mistrzowskie opanowanie określonej umiejętności, a nie zostanie “człowiekiem orkiestrą.”

Zauważyliśmy, że tak rozumiana chęć rozwoju osobistego wynika z niskiej samooceny. Młody człowiek odpowiada na pytanie, “Kim jestem?” odnosząc się do zewnętrznych źródeł. Samorozwój zwiększa poczucie własnej wartości oraz poczucie bezpieczeństwa na przyszłość. Grupa dostarcza nie tylko kontekstu do rozwoju osobistego, ale jest także sceną, na której indywidualny sukces zostanie odpowiednio doceniony. Te z grup, które osiągnęły największy sukces, często dysponują dość konsekwentnymi wskaźnikami mierzenia osobistych dokonań. Młodzi muzycy lub tancerze występują na najbardziej uznanych scenach, nawet dziecięce grupy baletowe prezentują się na deskach narodowego teatru baletu i tańca. Muzycy co dwa lata biorą udział w konkursie, gdzie są oceniani przez jurorów. Możliwość dalszej edukacji muzycznej zależna jest od ocen. Warto też zauważyć znaczenie sztuk walki – młodzi ludzie zdobywają kolejne stopnie, których oznaką są zmieniające się kolory pasów. Zainteresował nas także fakt, że po osiągnięciu

“wszystkiego” w określonej grupie (np. zdobyciu czarnego pasa w Karate), młodzi ludzie często przenoszą się do innej grupy.

Wizja wymiernego wpływu na społeczeństwo

Kolejnym istotnym czynnikiem motywującym do dołączania się do grup jest obietnica zdobycia wpływu na społeczeństwo. Ta bardziej altruistyczna motywacja przenika nawet takie organizacje jak szkoły tańca. Jeden z uczestników zauważył: “dla naszej grupy tanecznej bardzo ważne jest to, że możemy służyć naszemu narodowi poprzez zachowywanie i przekazywanie naszego dziedzictwa kulturowego”. Słoweńcy chętniej dołączają do grup, jeśli uważają, że dana grupa będzie miała szersze oddziaływanie. Możliwość służenia wyższej sprawie uzasadnia czas i poświęcenie związane z udziałem w grupie. Zauważyliśmy, że nasi rozmówcy byli zażenowani, gdy grupa, w której brali udział działała “tylko dla przyjemności”. Warunkiem satysfakcji z długofalowego zaangażowania w grupę jest to, by grupa “dawała coś innym”, lub “pomagała mi w rozwoju”.

Znaczenie i konsekwencje

W przeciwieństwie do tego, co napisaliśmy powyżej, nasz zespół przyjął całkowicie odmienną strategię, mającą zachęcić młodych ludzi do udziału w grupach. Promowaliśmy grupy, w których młodzi ludzie mogliby się dobrze bawić i doświadczać głębokich więzi. Wciąż wierzymy, że są to ważne potrzeby Słoweńców, jednak są to potrzeby drugorzędne. W zderzeniu z zapełnionymi kalendarzami młodych Słoweńców – nasze spotkania okazywały się pierwszymi, które odkładano na półkę, bądź porzucano. Wielokrotnie spotykaliśmy się z sytuacją, kiedy uczniowie przychodzili na nasze grupy, wyrażali opinie, że spotkania bardzo im się podobają, jednak przestawali uczestniczyć w spotkaniach po kilku tygodniach z uwagi na “brak czasu.” Jeden z takich uczniów następnie bierze udział w treningach karate (pięć razy w tygodniu, dwie godziny dziennie), jednocześnie przyznając, że treningi te nie są dla niego przyjemne i że w grupie treningowej nie ma ani jednego przyjaciela.

Wniosek 2

Co sprzyja długoterminowemu zaangażowaniu w grupę?

W miarę prowadzenia badań zauważyliśmy, że – w przypadku niektórych grup – uczestnicy są gotowi poświęcić ogromne ilości czasu i okazują niezwykle oddanie. Zasada ta jednak nie sprawdzała się w przypadku wielu naszych grup. Postaraliśmy się odkryć, co sprzyja takiemu zaangażowaniu. Poniżej kilka cech grup, które odniosły sukces.

Orientacja na cel

Grupa posiadająca jasne cele daje poczucie bezpieczeństwa i kierunku, a jednocześnie wpływa na większy poziom zaangażowania uczestników. Celami mogą być zarówno projekty, jak i gotowe produkty końcowe. Słoweńcy chcą, by w wyniku działań grupy powstało coś namacalnego. Szczególnie ważne jest dla nich, by ów efekt końcowy był rozpoznany również na zewnątrz grupy, przez społeczność. Stąd regularne zawody sportowe, popisy muzyczne, występy taneczne, projekty pomocowe i wolontariackie.

Zauważamy, że najlepsze projekty to te, które zakładają cele krótkoterminowe, osiągalne, okresowe i powtarzalne. Ułatwia to uczniom zaangażowanie się na określonej ilości czasu.

Jasny podział ról i rozwój

Warto zastanowić się nad wagą ról społecznych w społeczeństwie słoweńskim. Nawet najmniejsze role są istotne i pomagają budować trwałość grupy, dając jej uczestnikom własne miejsce w grupie. Choć wielu uważa sam udział w grupie za swoją rolę, inni swoje poczucie przynależności czerpią z wnoszenia własnego wkładu w życie grupy.

Badanie wskazuje na kilka ciekawych zjawisk: po pierwsze “rola” nie oznacza przywództwa. Przeciwnie, wielu Słoweńców (szczególnie chłopców) chce odgrywać w grupach jakieś poszczególne role, jednak zwykle nie jest to rola lidera. Po drugie, zauważyliśmy, że młodzi ludzie w tej kulturze dobrze się czują, gdy z rolą

wiążą się jasne i szczegółowe obowiązki. Młody człowiek mówi: “nie zawiodę, jeśli dokładnie wiem, co mam zrobić i czego się ode mnie oczekuje”. I po trzecie: motywacją jest rozwój roli w obrębie grupy. Oczekiwanie, że w przyszłości rola uczestnika grupy będzie bardziej znacząca stanowi dodatkowy bodziec motywacyjny. Zasada ta jest szczególnie istotna w katolickim wychowaniu młodzieży. Młodzi ludzie byli szczególnie oddani swoim grupom, nie ze względu na wiarę, ale z uwagi na możliwość wspinania się po drabinie hierarchii ról.¹

Przełomowe doświadczenia

Gdziekolwiek spotykaliśmy się z dużym zaangażowaniem w życie określonej grupy, zwykle słyszeliśmy też historie przełomowych doświadczeń, które niejako pieczętowały lojalność uczestników. Często doświadczenia te miały miejsce poza codziennym życiem grupy, najczęściej w trakcie wspólnych wyjazdów (np. tournée chóru, wspólne wakacje, projekty wolontariackie etc).

Wniosek 3

Kiedy Słoweńcy dołączają do grup?

Związki Słoweńców z poszczególnymi grupami nie są przełotne. Inaczej mówiąc – niechętnie przenoszą się z jednej grupy do drugiej. Ponadto, zwykle poświęcają większość swojego czasu jednej, lub maksymalnie dwóm grupom. Większość z nich włącza się w życie swojej grupy w szkole podstawowej, lub w roku pomiędzy szkołą podstawową, a średnią, ew. pomiędzy szkołą średnią, a uczelnią wyższą (w słoweńskim systemie edukacyjnym nie ma gimnazjów). Zauważyliśmy, że uczniowie szkół średnich zwykle dokonali już wyboru swoich grup i najczęściej nie są chętni by dołączać do nowych grup, nawet tych atrakcyjnych. Oznacza to, że nasz zespół powinien się skoncentrować na służbie uczniom starszych klas szkoły podstawowej (12–14 lat), jeśli chcemy, by w przyszłości zaangażowali się w grupę licealną.

¹ W przeciwieństwie – wraz z naszymi liderami staraliśmy się wykonać całą pracę, tak, by młodzi słoweńscy liderzy mogli inwestować swój czas w relacje z innymi ludźmi. W efekcie czuli się nieistotni dla grupy, ponieważ nie mieli wyraźnej roli. Pomimo wielu starań, nie byliśmy w stanie zachęcić naszych liderów do służby polegającej na budowaniu relacji. Gdy zmieniliśmy założenia i przekazaliśmy Słoweńcom konkretne zadania, bardzo szybko pojawiło się poczucie przynależności do grupy i duże zaangażowanie w budowanie relacji.

Przykład doskonałej słoweńskiej grupy: Ochotnicza Straż Pożarna

Jednym z ciekawszych tropów było zestawienie naszych zmagañ z ogromnym sukcesem “Gasilci”, czyli Ochotniczej Straży Pożarnej. W niektórych wsiach prawie 30% mieszkańców to członkowie Gasilci. To właśnie w tych organizacjach znajdujemy wszystkie elementy kluczowe dla rozwoju grupy.

Okazja do samorozwoju. Uczestnicy od ósmego do osiemdziesiątego roku życia biorą udział w treningach i opanowują nowe umiejętności.

Możliwość wymiernego wpływu na społeczeństwo. Bycie częścią zespołu, który ratuje ludzkie życie, chroni mienie i rozwija lokalną społeczność to w kulturze słoweńskiej ogromna zaleta. Jednostki Ochotniczej Straży Pożarnej organizują festyny i uroczystości w miasteczkach, które cieszą się dużą popularnością, ponieważ są organizowane “na szczytny cel”.

Zorientowanie na cel. Każda jednostka straży regularnie trenuje, by konkurować z innymi jednostkami na zawodach strażackich. Ponadto, członkowie straży regularnie prezentują swoje umiejętności na pokazach i uczestniczą w testach. Wszystko to wzbudza wysoki poziom oddania i koleżeństwa.

Jasny podział ról i rozwój. Każdy uczestnik ma jasno wyznaczone role i zadania w obrębie jednostki. Sukcesem jest zdobycie kolejnego stopnia (na podobieństwo stopni wojskowych). Wraz z kolejnymi stopniami pojawiają się nowe obowiązki przywódcze i szkoleniowe. Organizacja jest podzielona na mniejsze drużyny, które dają wiele możliwości praktycznego zaangażowania i rozwijania swojej roli w jednostce.

Przełomowe doświadczenia. Grupa często podróżuje, konkuruje z innymi i organizuje zgromadzenia dla społeczności lokalnej.

W skrócie: Gasilci to świecka wersja tego, czym powinien stać się kościół w lokalnych społecznościach.

Wdrożenie kluczowych wniosków

Jesteśmy zdeterminowani, by zastosować przedstawione wnioski do naszych obecnych działań, odświeżyć je, biorąc pod uwagę to, co odkryliśmy dzięki badaniu. W szczególności chcemy zastosować nasze wnioski w trzech kluczowych obszarach:

Grupy Młodzieżowe

Nasz obecny model “grup młodzieżowych” stawia sobie za cel formowanie alternatywnych społeczności młodzieży, które umożliwiają zabawę, powstawanie zdrowych relacji międzyludzkich, a także dają możliwość uczenia się o Bogu pod opieką dojrzałego Chrześcijanina. Grupy zwykle spotykają się raz w tygodniu, w trakcie spotkań gramy w gry pozwalające rozluźnić atmosferę, przeprowadzamy wykład i wspólnie coś jemy, ciesząc się swoim towarzystwem. Co miesiąc liderzy prowadzą większe spotkanie w relaksującej atmosferze, starają się także spotykać z członkami grupy indywidualnie, z nadzieją na nawiązanie relacji uczniostwa. Działanie grupy jest zogniskowane na więziach.

Zorientowanie na cel. Nauczyliśmy się, że nasze grupy powinny założyć sobie szczegółowe i osiągalne cele, nad którymi moglibyśmy wspólnie pracować. Pomoże to zbudować relacje w grupie. Jesteśmy przekonani, że praca nad celami skierowanymi na zewnątrz grupy pomoże nam formować wewnątrz grupy (np. projekty pomocowe, wyjazdy misyjne, praca w jakimś określonym obszarze miasta, służba na obozie językowym, pomoc młodszymi dziećmi).

Samorozwój. Nasze grupy starają się pozytywnie wpływać na życie uczestników. Wiemy, że Jezus, działając poprzez Ducha Świętego, jest jedyną drogą, na której możemy się rozwijać. Oto “samorozwój” jaki możemy zaoferować uczestnikom naszych grup. Jest to prawdziwa potrzeba, choć często nieświadoma. Nasze badanie wskazuje, że Słowenci starają się zdobyć doświadczenia i umiejętności, które wzmocnią ich pozycję na rynku pracy. Nasze grupy muszą bardziej skupić się na uświadomionych potrzebach uczestników, dać im okazję

do rozwoju różnych umiejętności. Pomysły te opierają się na założeniu, że pomoc uczniom w rozwoju osobistym, rozwinięciu także grupę: uczenie się określonych umiejętności, takich jak fotografia, realizacja filmów video, gotowanie, planowanie wydarzeń, jazda na nartach czy snowboardzie, gra na instrumentach – to umiejętności, które mogą być przydatne w życiu grupy młodzieżowej. Chcemy także pomóc uczestnikom rozwijać nowe umiejętności: rozwiązywanie konfliktów, planowanie finansów, umiejętności zawodowe, zarządzanie czasem, nawiązywanie relacji, przemawianie publiczne, rozwój prawidłowych relacji rówieśniczych i z rodzicami.

Role. Badanie wskazuje, że Słoweńcy czerpią poczucie wartości w grupie, gdy mają określone role i obowiązki. Efektem jasnego podziału ról jest regularne uczestnictwo. Jeśli w grupie lider bierze na siebie wszystkie obowiązki – nie będzie ona funkcjonować dobrze. Naszym motto powinny być słowa: “każdy uczestnik ma swoją rolę”. Nawet proste, przyziemne zadania są ważne i powinny być przydzielane poszczególnym uczestnikom grupy. Aby grupa prawidłowo funkcjonowała, jej lider wcale nie musi brać na siebie większości zadań. Uczestnicy mogą zajmować się sprzątaniem, witaniem gości (także przygotowaniem kawy i herbaty), promocją wydarzeń na facebooku, jedzeniem, pomocą w organizacji i planowaniu.

Obozy

Obozy językowe są organizowane, by zapewnić nauczanie języka angielskiego na wysokim poziomie, w środowisku, w którym tworzą się relacje mające na celu zapoznanie uczestników z ewangelią.

Anglojęzyczni nauczyciele i uczniowie szkół średnich z amerykańskich kościołów, wspólnie z kościołami słoweńskimi organizują tygodniowe obozy językowe. Przedpołudnia poświęcone są na lekcje języka angielskiego, a popołudnia na rekreację i rozmaite zajęcia odpowiadające zainteresowaniom uczestników (sport, robotki, muzyka), podczas gdy wieczorem odbywa się wykład i dyskusja na ważne życiowe tematy.

Wnioski z badania mają następujące zastosowanie w odniesieniu do obozów językowych:

Role. Słoweńcy cenią jasny i zdefiniowany system ról w obrębie grupy, daje to jej członkom poczucie bezpieczeństwa i znaczenia. Z uwagi na rozliczne odpowiedzialności wiążące się z organizacją obozu, jest to doskonała okazja, by zaangażować jak największą liczbę uczestników grupy w organizację obozu. Wymaga to dodatkowego wysiłku na początku, ale pomoże zwiększyć zaangażowanie członków grupy. Nawet nowi uczestnicy grupy powinni otrzymać swoje role w małych grupach. Mogą to być role związane z nagrywaniem, pilnowaniem czasu spotkania, prowadzeniem gier, moderowaniem dyskusji.

Okazja do samorozwoju i jasne cele. To właśnie te czynniki stają się powodem przyłączenia się do grupy, bądź rezygnacji z niej. Najlepsze efekty osiągają grupy stawiające sobie cele krótkoterminowe, osiągalne, okresowe i powtarzalne. Ponieważ obóz wymaga zaangażowania tylko na określony czas – łatwiej jest się w niego włączyć. Wspólny cel daje poczucie przynależności i prowadzi do głębszych relacji.

Warto podkreślić znaczenie celu, jakim jest nauka angielskiego. Warto go wykorzystać. Ten element obozu warto podkreślać, promując go wśród nauczycieli, rodziców i uczniów. Raport z postępów uczestników, certyfikaty ukończenia obozu i przedstawienie dla rodziców mogą być ważnymi czynnikami motywującymi i zwiększającymi zaangażowanie.

Przełomowe doświadczenie. Nauczyciele angielskiego na obozach muszą być przygotowani do budowania bliskich relacji w obrębie swojej grupy. Może to wymagać niekonwencjonalnego myślenia (np. opuszczenie godziny zajęć i wspólne wyjście na lody, "wymknięcie" się nocą nad jezioro, konkurowanie z inną klasą, zorganizowanie przyjęcia – niespodzianki itp. itd.). Pomocne jest wszystko, co pozwala grupie mieć poczucie przeżycia czegoś niezwykłego. Może to być nowy moduł szkoleniowy zastosowany na szkoleniu przed obozem, albo wsparcie nauczycieli i kadry, by uczyli się wywierać trwały wpływ na życie słoweńskiej młodzieży.

PALA (Sztuki Sceniczne)

PALA ma na celu dzielenie się miłością Chrystusa z zagubioną młodzieżą poprzez muzykę i teatr. Muzyka ma ogromny wpływ na życie każdego nastolatka. Ich przekonania, zachowania i wartości są w ogromnej mierze kształtowane przez muzykę, której słuchają. Program PALA został tak zaprojektowany, by nieść nastolatkom przesłanie ewangelii poprzez wartościowy program i społeczność.

Nasze badanie w dużej mierze potwierdza unikalną wartość strategii służby PALA. Choć wciąż istnieją obszary, w których możemy dokonać zmian na lepsze, PALA w dużej mierze odpowiada ustalonym przez nas potrzebom słoweńskiej młodzieży. Pośród unikalnych wartości programu PALA możemy wymienić okazję do samorozwoju, społeczność i wyznaczanie jasnych celów.

Z kolei słabe strony programu to brak poczucia, że uczestnicy są współgospodarzami programu i brak możliwości wzrostu zaangażowania w przywództwo poszczególnych uczestników.

W wyniku przeprowadzonego badania postanowiliśmy przekazać więcej zadań obecnym liderom, a także jaśniej zdefiniowaliśmy ich role. Miało to pozytywny wpływ na postawę liderów, ich stosunek do grupy oraz zaangażowanie. Znacząco zmieniła się kultura pracy w grupie i zaangażowanie liderów. Mając jasno określone role i szczegółowo wyznaczone zadania, liderzy dużo częściej angażowali się w służbę związaną z budowaniem relacji. Zmiana ta była przeciwna naszej pierwotnej strategii. Uprzednio staraliśmy się zadbać o wszystkie szczegóły, by młodzi liderzy mogli spędzać czas z nastolatkami i budować z nimi relacje. Zauważyliśmy jednak, że wraz ze wzrostem odpowiedzialności, rośnie utożsamienie się z grupą i chęć wychodzenia do innych.

Szkolenie i rozwój liderów odbywa się na wiele sposobów. Przykładowo: trzech liderów stanowi zespół, który pracuje nad strategią grupy. Każdy z nich pracuje w taki sposób, by móc się rozwijać, a jednocześnie nie narażać na szwank jakości pracy całej grupy. Inni uczniowie także wchodzą w szereg ról: pisanie scenariuszy, tworzenie i uczenie choreografii, wybieranie piosenek). Dzięki temu mogą utożsamić się z grupą i wykorzystywać swoje talenty.

Programy doświadczalne

By opracować nowe programy, przyjęliśmy metodę polegającą na przeprowadzeniu kilku programów doświadczalnych. Zamiast szukać “złotego strzału”, nasza metoda odświeżania realizowanych programów polega na poddaniu ich sześciu eksperymentom, które pokażą, jak powinniśmy zastosować nowe idee do różnych obszarów naszej służby.

Przygotowaliśmy programy, które nie pochłaniałyby dużo zasobów i nie wpływały na bieg bieżących zadań; ograniczone czasowo, byśmy mogli szybko wysnuć z nich sensowne wnioski; powtarzalne i jednocześnie, by były zgodne z metodą naukową. Niepowodzenie eksperymentów nie narazi na szwank naszej skuteczności. Przyjęliśmy metodę uczenia się na błędach. Inni odniosą sukces, dla nas lekcją będą błędy.

Bazując na wnioskach z badania przygotowaliśmy sześć doświadczalnych programów, które będziemy prowadzić przez kolejne dziewięć miesięcy naszej służby. Oto krótki opis tych programów:

Doświadczenie 1 – Program pierwszej pomocy w sytuacjach kryzysowych

Doświadczenie rozpocznie się od weekendowego szkolenia dla naszych liderów, które umożliwi im rozpoznawanie sytuacji kryzysowych wśród ich rówieśników (kwestie samobójstwa, uzależnień, molestowania, zaburzeń odżywiania), a także pozwoli na dokonanie oceny zagrożenia i udzielenie pomocy. Szkolenie będą prowadzić osoby zajmujące się poradnictwem i lekarze z całego kraju. Program będzie realizował potrzeby związane z samorozwojem, chęcią wywarcia pozytywnego wpływu na społeczeństwo i zorientowaniem na cel. Jeśli eksperyment osiągnie sukces, będziemy chcieli prowadzić takie szkolenia w szkołach, jako regularny program przygotowywania młodych ludzi do pełnienia roli osoby “pierwszego kontaktu” w sytuacjach kryzysowych.

Doświadczenie 2 – Klub języka angielskiego / przygotowanie do matury

Jako że w naszym kraju wykształcenie jest wysoko cenione, przygotowaliśmy narzędzie, które pomoże uczniom osiągać lepsze wyniki w nauce. Chcemy wesprzeć nauczycieli i wspólnie z nimi pomóc uczniom, którzy bardzo często martwią się o swoją przyszłą maturę jeszcze zanim zaczną naukę w pierwszej klasie liceum!

Chcemy stworzyć (na okres próbny: 3 miesiące) klub – szkołę językową, gdzie będziemy uczyć angielskiego, grać w gry, rozmawiać o życiu, uczyć podstawowych umiejętności wspomagających proces uczenia, pomagać przy egzaminach ustnych i udzielać wsparcia w nauce w szkole średniej.

Doświadczenie 3 – Szkolenie w zakresie sztuk wizualnych: konkurs wideo

Celem tego programu jest stworzenie przestrzeni, gdzie młodzi ludzie będą mogli współpracować, by osiągnąć wspólny cel, demonstrując swoją kreatywność na forum publicznym. Każdy zespół przygotowuje 60-sekundowe wideo, odpowiadające na pytanie „Jak obóz języka angielskiego zmienił twoje życie?”. Filmy będą umieszczane na stronie facebookowej obozów, gdzie będzie je można polubić i zamieszczać na swoim profilu.

W konkursie zostaną przyznane nagrody – zespołowe i indywidualne – w dwóch kategoriach – nagroda publiczności (w oparciu o liczbę „polubień” na facebooku) i nagroda jury (przyznana przez jurorów oceniających kreatywne podejście do tematu).

Zwycięzcy otrzymają nagrody, a ich praca zostanie pokazana większej publiczności. W trakcie procesu tworzenia filmów uczestnicy będą spełniać poszczególne role, a świadomość, że filmy będą służyły szerszym celom pozwoli uczestnikom konkursu wywierać wpływ na większą skalę. Uczestnicy będą poprzez filmy opowiadać historie o tym, jaki wpływ miały obozy na ich życie, a także zapoznawać się z historiami innych, co pozwoli im uświadomić sobie, że są częścią większej społeczności osób zaangażowanych w obozy językowe. Pilotaż projektu rozpocznie się w lipcu, a jego grupą docelową są bliscy i znajomi dotychczasowych uczestników obozów.

Doświadczenie 4 – Fusion (chóry)

Gdy tylko rozpoczęliśmy nasze badania, stało się dla nas jasne, że chóry Fusion będą jednym z najskuteczniejszych narzędzi, pozwalającym nam wejść w te aspekty słoweńskiej kultury, które dotąd były poza naszym oddziaływaniem. Staramy się przyspieszyć otwarcie chóru w Celje i przygotowujemy otwarcie kolejnego w Mariborze.

Doświadczenie 5 – zajęcia i turniej sportowy

Pragnąc dotrzeć do młodych ludzi, chcemy wykorzystać fakt, że działamy w kilku miastach. Organizujemy weekendowy, ogólnokrajowy turniej paintballu, poprzedzony lokalnymi szkoleniami dotyczącymi taktyki, prowadzenia walki, męstwa i pracy zespołowej. Mamy nadzieję wykorzystać chęć rywalizacji, uczenia się nowych umiejętności i rozwoju. Jeśli projekt osiągnie sukces – chcemy rozwinąć go w regularną ligę (i być może otworzymy ligi innych sportów np. baseball, dodge ball – dwa ognie, itp.)

Doświadczenie 6 – przedsiębiorczość społeczna

Chcemy zorganizować szkolenie i zawiązać klub, który będzie koncentrować się wokół zagadnień przedsiębiorczości i społecznej odpowiedzialności biznesu. Chcemy stworzyć miejsce, gdzie młodzi liderzy będą uczeni przywództwa opartego na służbie, etycznego prowadzenia biznesu i społecznego wpływu działań rynkowych.