

JV POLSKA



Jak stać się motorem służby młodzieżowej dla młodego pokolenia Polaków?

Daniel Eifling, Michał Skiba, Iwona Eifling, Piotr Dymkowski,
Laura Hash, Dan Hash, Dawid Werner, Susan Ellis,
Greg Carlson, Marcin Bišta, Łukasz Kropisz

Gdzie znajdziemy młodych liderów służby młodzieżowej w Polsce? Kto poprowadzi następne pokolenie? Czy młodzi liderzy wywodzący się z nowego pokolenia są jakościowo inni od tych z poprzednich pokoleń? Czy czynni w służbie liderzy wywodzący się z nowego pokolenia zostali przez kogoś odkryci, przygotowani i wyposażeni do służby, czy też sami odnajdują swoją drogę? Kim są, jacy są i w jaki sposób zdobyli wpływ na swoich rówieśników? Oto pytania, z którymi Stowarzyszenie Fala zмага się od kilku lat.

Stowarzyszenie Fala (dalej: Fala) to narodowa organizacja partnerska Josiah Venture w Polsce. Od ponad dwudziestu lat rozwijamy służbę młodzieżową w Polsce nieformalnie, a jako stowarzyszenie działamy formalnie od dziesięciu lat. Ewangelizujemy, czynimy uczniami i szkolimy liderów młodzieżowych. Fala współpracuje z kościołami lokalnymi, wspierając i wzmacniając ich służbę docierania do młodych ludzi z ewangelią. Organizujemy obozy języ-

kowe, służbę muzyczną, wydarzenia sportowe, a także prowadzimy zajęcia profilaktyczne w szkołach.

Oprócz ewangelizacji, Fala pomaga grupom młodzieżowym czynić uczniami. Szkolimy i wyposażamy liderów organizując konferencje i obozy, dostarczając materiałów i programów szkoleniowych, a także – zajmując się mentoringiem młodych liderów. Wierzymy, że wszystko, co robimy w Fali powinno przyczyniać się do rozwoju kościołów lokalnych, a liderzy, których życie przemienia się na obraz Chrystusa, będą zmieniać świat wokół siebie. Nasze programy szeroko wspierają służbę młodzieżową we wszystkich denominacjach. Służba naszego zespołu jest ogólnokrajowa, jednak każdy z naszych pracowników służy również w lokalnej społeczności. Dzięki temu, możemy doświadczać tych samych radości i cierpień, jakie są udziałem młodych liderów w lokalnych grupach młodzieżowych.

W ostatnich latach zauważalna stała się ogromna zmiana dotycząca przywództwa w służbie młodzieżowej. Wydaje się, że w młodym pokoleniu nie pojawiają się nowi liderzy młodzieżowi. Zmiany kulturowe i pokoleniowe, a także wyzwania, przed którymi stoi kościół, spowodowały pojawienie się nowego typu liderów w tym pokoleniu. Liderów, którzy mają inne potrzeby, priorytety, motywacje i wizję służby młodzieżowej, niż ich starsi koledzy. Jako organizacja szkoląca liderów służby młodzieżowej, która chce ramię w ramię z kościołem wychodzić do młodego pokolenia poprzez przygotowywanie liderów, potrzebujemy lepszego zrozumienia pojęcia przywództwa w młodym pokoleniu. By osiągnąć ten cel Fala przeprowadziła jakościowe badanie młodych liderów służby młodzieżowej w Polsce.

Poprzez pogłębione wywiady z młodymi liderami staraliśmy się zrozumieć, w jaki sposób wyrosli na ludzi, którzy nie tylko wpływają na swoich rówieśników, ale także stali się “motorami”, napędzającymi służbę młodzieżową w Polsce. Badanie rozpoczęliśmy ze świadomością, że nie każda osoba sprawująca funkcję lidera grupy młodzieżowej jest “motorem” i nie każdy “motor” musi koniecznie sprawować funkcję lidera grupy. Dlatego – dla celów naszego badania – postanowiliśmy posługiwać się słowem “motor” obok słowa “lider”, by określić w/w osoby. Mając to na uwadze, za

cel naszego badania postawiliśmy sobie znalezienie odpowiedzi na pytanie:

Jak stać się motorem służby młodzieżowej dla młodego pokolenia Polaków?

Wierzymy, że znając odpowiedź na to pytanie, zarówno Fala, jak i inne organizacje kościelne i parakościelne w Polsce, będą mogły rozpoznać, przygotować i wyposażyć owe “motory” by “szły i czyniły uczniami” (Ew. Mateusza 28:19–20) młodych Polaków.

W okresie od stycznia do marca 2013 przeprowadziliśmy 66 wywiadów z “motorami” służby młodzieżowej. Wywiady były prowadzone przez 11 pracowników Fali osobiście lub przez Skype (z nielicznymi wyjątkami). Każdy z wywiadów trwał od 45 do 90 minut. Pośród respondentów były 32 kobiety i 34 mężczyzn w wieku 17 – 31 lat. Były to osoby zaangażowane w służbę w organizacjach parakościelnych lub w służbę młodzieżową kościołów (Baptystyczny, Wolnych Chrześcijan, Chrystusowy, Ewangelicznych Chrześcijan, Zielonoświątkowy, Ewangelicko–Augsburski, Rzymsko–Katolicki i zbory niezrzeszone).

Stowarzyszenie Fala podjęło się tego badania z trzech powodów:

Po pierwsze, chcemy podnieść efektywność naszej służby. By lepiej służyć, musimy uczyć się od tych, którym służymy. Wnioski z badania mają wpływ na poszczególne segmenty naszej służby zarówno w aspekcie ogólnokrajowym, jak i lokalnym. Oba te aspekty są ważne dla naszej służby szkolenia liderów. Dlatego też piszemy w pierwszej osobie, a owo “my” odnosi się do Fali i jej pracowników zarówno w kontekście lokalnych grup młodzieżowych, jak i programów ogólnokrajowych.

Po drugie – odkryliśmy, że osoby, z którymi prowadziliśmy wywiady, są prawdziwymi “motorami”, a nie przypadkowymi osobami, które włączyły się w służbę młodzieżową. To czynni w służbie młodzi ludzie, wydający owoce, wywierający rzeczywisty wpływ na młode pokolenie i identyfikowani jako “motory” nie tylko przez członków Fali, ale także przez rówieśników, pastorów i księży, i innych “motorów”.

Po trzecie – wnioski z niniejszego badania wypływają wprost z opowieści młodych liderów o drodze, jaką musieli przebyć, by stać się “motorami”. Staramy się dać im głos. Gdy analizowaliśmy dane z 66 wywiadów, nieustannie dostrzegaliśmy sześć kluczowych kwestii, które pomogły nam odpowiedzieć na pytanie “jak stać się motorem służby młodzieżowej dla młodego pokolenia Polaków?” Mamy nadzieję, że słuchając ich głosu i ucząc się od nich, będziemy gotowi wywołać falę liderów młodego pokolenia, którzy wypełnią Wielkie Posłannictwo w Polsce.

Wniosek 1

Powołanie

Przyglądając się obrazowi służby młodzieżowej w Polsce, łatwo jest odnieść wrażenie braku liderów powołanych do służby młodzieżowej. Większość kościołów nie ma “oficjalnie” prowadzonych grup młodzieżowych. W kościołach, w których działa tradycyjna grupa młodzieżowa, liderem jest młoda osoba wyznaczona przez pastora lub księdza, albo wybrana przez samą grupę. Tacy liderzy nie mają (lub mają mało) doświadczenia, nie są przygotowani lub przeszkoleni. Ponadto, ewangeliczne szkoły teologiczne cieszą się niskim zainteresowaniem. Z uwagi na te symptomy, łatwo jest założyć, że nie ma młodych ludzi, którzy czują się powołani do służby młodzieżowej.

Co jest powodem tego braku powołań? Czy jest to wina młodzieży, która nie angażuje się w służbę Bogu z powodu wpływu współczesnej kultury, materializmu i rosnącego zainteresowania karierą i zarabianiem pieniędzy? A może wina leży po stronie kościoła, który – jak powiedzą niektórzy – odnosi porażkę w dziedzinie przygotowania liderów młodego pokolenia?

Choć znamy wiele historii potwierdzających oba te punkty widzenia, nasze badanie wskazuje na trzecią możliwość. W naszych rozmowach z “motorami” daje się zauważyć głębokie poczucie powołania, które prowadzi ich do zaangażowania w służbę młodzieżową. Jednakże – nowe pokolenie ma radykalnie inne zrozumienie powołania, niż pokolenia poprzednie.

Proces odkrywania

Szukając odpowiedzi na nasze pytanie badawcze “jak stać się motorem służby młodzieżowej dla młodego pokolenia Polaków?” odkryliśmy, że młode pokolenie w przeważającej mierze doświadcza powołania jako procesu odkrywania, a nie jednorazowego wydarzenia. Tylko nieliczni respondenci mają za sobą doświadczenie, w którym w jednej chwili Bóg odkrył przed nimi ich powołanie. Przeciwnie, powołanie jest konsekwentnie opisywane jako swego rodzaju podróż.

Jedną z korzyści przeprowadzenia wywiadów z 66 “motorami” była możliwość wysłuchania, jak osoby na różnych etapach swojej życiowej drogi mówią o powołaniu. Na początku tej drogi konsekwentnie unika się słowa “powołanie”, tak jakby było to zbyt wielkie słowo. “Służę mimo wielu przeciwności, bo mam poczucie odpowiedzialności za tę młodzież przed Bogiem”, wyjaśnia 19-latka z Kościoła Zielonoświątkowego. 23-letnia Katoliczka mówi: “zrozumiałam, że nikt w moim kościele nie mówi nastolatkom, że Bóg ich kocha i chce mieć z nimi żywą więź. Postanowiłam coś z tym zrobić.” Inny “motor” powiedział: “w moim sercu jest gorące pragnienie przebudzenia mojego pokolenia”. Używając słów takich jak *odpowiedzialność*, *obowiązek* i *gorące pragnienie* młodzi ludzie opisują swój wewnętrzny przymus służenia Bogu, wpływający z głębokiej, wewnętrznej motywacji. Tymczasem osoby będące dalej na swojej drodze używają słowa “powołanie” z większą swobodą. Wzrasta w nich przekonanie, że są powołani do służby młodzieżowej.

Treść, a nie forma lub pozycja

Kolejna istotna uwaga dotyczy tego, że młode pokolenie ma znacznie szersze zrozumienie powołania. Treść ich powołania jest znacznie ważniejsza niż forma, pozycja, rola, lub miejsce prowadzenia służby. Osoby, które określamy mianem “motorów” często wypowiadają się w taki sposób: “jestem powołany do kochania ludzi i czynienia uczniami. Dziś robię to w grupie młodzieżowej, ale za kilka lat równie dobrze mogę to robić jako lider małej grupy.”

Czas trwania powołania

Trzeci aspekt zrozumienia powołania przez “motorów” dotyczy tego, że powołanie może być czasowe. Jeden z nich powiedział: “na dzień dzisiejszy to jest moje miejsce”. Inny stwierdził: “jestem przekonany, że Bóg chce, abym teraz to robił”. Spośród 66 respondentów, tylko nieliczni wypowiadali się w taki sposób, jak 31-letni lider młodzieżowy z Warszawy: “Swoje powołanie rozumiałem dopiero, gdy włączyłem się w służbę młodzieżową. Chcę być liderem młodzieżowym przez całe życie.” W przeważającej mierze powołanie ma dla “motorów” charakter czasowy. Zdają się mówić: “jeśli zmienią się okoliczności, albo moja pasja, być może zajmę się czymś innym”. Takie stwierdzenie możemy interpretować negatywnie, wysnuwając wniosek, że przedstawiciele tego pokolenia nie chcą się niczemu poświęcić. Zauważyliśmy jednak, że serca osób, z którymi rozmawialiśmy są po prostu skupione realizacji pasji w tym czasie, który jest im aktualnie dany. Żyjąc w świecie podlegającym ciągłym zmianom (technologicznym, ekonomicznym, etc.), skupiają się na tym, co mogą zrobić dla Boga tu i teraz, wiedząc, że w każdej chwili ich życie może się dramatycznie zmienić. Choć wielu przedstawicieli tego pokolenia unika zaangażowania się i podjęcia odpowiedzialności, jedną z cech charakterystycznych naszych “motorów” jest pragnienie by “jak najlepiej wykorzystać czas, który jest nam dany”. Jest to godna podziwu cecha, często źle rozumiana, lub opacznie interpretowana.

Znaczenie i konsekwencje

Są powołani, ale czym jest powołanie?

Jakie znaczenie mają powyższe rozważania w kontekście szkolenia liderów dla przyszłych pokoleń? Po pierwsze – dobra nowina: Bóg powołuje młodych ludzi, by docierali do polskiej młodzieży! Jednak ci liderzy inaczej rozumieją swoje powołanie i doświadczają go, niż poprzednie pokolenia, a także inaczej swoje powołanie realizują. Osoby, które określamy mianem “motorów” doświadczają powołania jako procesu odkrywania, a nie pojedynczego wydarzenia. W wywiadach regularnie podkreślają, że to odkrycie odbywa się na przestrzeni wielu lat.

Inne są także słowa używane do opisu powołania. Moglibyśmy dojść do błędnego wniosku, że niektórzy nie są powołani do służby z uwagi na używane słownictwo. Istnieje niebezpieczeństwo, że osoby niepasujące do naszego modelu powołania nie zostaną w pełni wykorzystane, albo też swoje dary i pragnienia wykorzystają gdzieś indziej. Jeśli ograniczymy naszą definicję powołania do jakiegoś konkretnego zadania, roli, bądź zakresu obowiązków, łatwo rozminiemy się z tym pokoleniem. Młodzi liderzy skłaniają się ku szerszemu rozumieniu powołania, które jest dla nich tożsame z miłowaniem Boga i innych oraz czynieniem uczniami. Czy jesteśmy gotowi stworzyć taką ścieżkę dla wzrastających liderów i zaakceptować nowy język, by zmieścić w nim ich doświadczenie powołania i bardziej skutecznie wykorzystać zaangażowanie “motorów”?

Dla celów niniejszego badania wstrzymujemy się z osądem, czy doświadczenie powołania opisane przez wielu “motorów” jest biblijne czy nie (tak jak moglibyśmy się zastanawiać, czy “nasze” doświadczenie i teologia są całkowicie biblijne). Nie jest to celem badania. Konieczna jest w tym względzie dalsza praca. Zarówno nasze pokolenie, jak i to młode, powinno zastanowić się, na ile doświadczenie i zrozumienie powołania opiera się na czynnikach kulturowych, pokoleniowych, a także zmianach w życiu kościoła i społeczeństwa, czy nawet reakcjach na nie. Zamiast przyjmować wrogą postawę, lepiej zastanowić się, jak starsze i młodsze pokolenia mogą stanąć ramię w ramię i przyjrzeć się Biblii by wspólnie uformować pełniejszą teologię powołania. Choć doświadczenie może kształtować naszą teologię, oba pokolenia powinny poddać swoją teologię krytyce w świetle Pisma i zinterpretować doświadczenie w prawdzie Bożego Słowa.

Służba w warunkach cieplarnianych

Badanie wskazuje, jakie warunki muszą być spełnione, by młodzi liderzy odkryli swoje powołanie. Konieczne jest bezpieczne środowisko, w którym będą mogli “badać grunt”. To środowisko powinno charakteryzować się:

- niskim poziomem zobowiązania na początku, wzrastającym w miarę upływu czasu,

- jasnymi i realistycznymi oczekiwaniami,
- odpowiednią ilością czasu i przestrzeni do wzrostu i odkrywania powołania, talentów, umiejętności i serca do młodych ludzi, oraz
- wsparciem wyływającym z bliskiej relacji z liderem lub mentorem.

Cechy te pozwolą stworzyć “warunki cieplarniane” umożliwiające “motorom” odkryć ich powołanie i głębiej poświęcić się służbie młodzieżowej. Osobom, które dziś kwitną w swojej służbie, dano kiedyś czas i przestrzeń konieczne do powolnej podróży ku odkryciu powołania i stania się “motorami”, którymi są dzisiaj.

Od służby czasowej do trwałej

Choć nasi respondenci traktują powołanie jako coś czasowego, nie oznacza to, że nie pragną stabilizacji w służbie. Jednak ścieżka do stabilizacji i trwałości jest inna niż myśleliśmy. Powinniśmy pozwolić im na powolne i stopniowe włączanie się w służbę. Mając na myśli ostateczny cel, jakim jest trwałe zaangażowanie, musimy jednocześnie tworzyć możliwości stawiania małych kroków na drodze ku trwałej służbie. Inne wnioski z naszego badania wskazują, że otrzymywanie osobistych wyzwań od zaufanych liderów i doświadczenie owocnej służby są kluczowe dla wytrwałości “motorów” w służbie. Czynniki te pozwalają młodym liderom iść na przód w ich zrozumieniu powołania.

Mając to na uwadze, rozumiemy, że nie każdy z “motorów” zaangażuje się w służbę długoterminową. Właśnie tu musimy przyrzeć się naszej motywacji. Czy będziemy inwestować w liderów tylko po to, by stali się etatowymi pracownikami kościoła? Młodzi liderzy, w których inwestujemy i których szkolimy – zarówno w Fali, jak i w kościołach lokalnych – nie należą do nas, ani do kościołów, ani do organizacji parakościelnych, lecz należą do Boga. Są Jego sługami, w Jego Królestwie. W miarę jak wspieramy ich rozwój, będą pojawiać się sytuacje, w których ich służba młodzieżowa będzie trwać określony czas, a potem swoje doświadczenie i dary wykorzystają w innym obszarze służby, lub w życiu co-

dziennym – jako żywi świadkowie Jezusa w swoich domach, szkołach, miejscach pracy i miastach. Nie powinniśmy traktować takich sytuacji jako porażek, lecz jako sukcesy.

Wniosek 2

Osobiste wyzwanie do służby

Skoro nasi respondenci opisują powołanie jako proces odkrywania, to jaki czynnik zapoczątkował ten proces? Często zakładamy, że jeśli ktoś faktycznie jest “motorem” to sam odnajdzie swoją drogę, wykaże się inicjatywą w szukaniu swojego miejsca w służbie. Z drugiej strony – istnieje pogląd, że dzięki intensywnym szkoleniom lub kształceniu teologicznemu ktoś stanie się liderem.

Wyzwani przez kogo?

Nasi rozmówcy zauważają, że prawie zawsze podróż ku odkrywaniu powołania została zapoczątkowana przez zaproszenie do służby bądź wyzwanie, by zaspokoić jakąś potrzebę. To wyzwanie nie zostało rzucone z kazalnicy, ale zostało postawione przez kogoś bliskiego (księdza lub pastora, lidera młodzieżowego, rodzica, krewnego itd.). Jednak do podjęcia działania samo wyzwanie nie wystarczy. Konieczna jest obecność kogoś, kto zna i kocha przyszłego lidera, umie zobaczyć w nim potencjał i świadomie komunikuje mu, że jest potrzebny w służbie i może mieć w nią swój wkład.

To wyzwanie i zaproszenie do służby ma kluczowe znaczenie, ponieważ nasi respondenci, z uwagi na swoją pokorę lub brak pewności siebie (lub z obu tych powodów), często nie wyobrażają sobie, że mogliby stać się “motorami” służby. 19-latką mówi: “zawsze chciałam służyć Bogu, ale czekałam, aż ktoś mnie zaprosi, żebym mogła się włączyć”. Odpowiadanie na rzucone wyzwanie pomaga im zobaczyć siebie tak, jak widzą ich inni – jako ludzi wartościowych dla Bożego dzieła, zdolnych wnieść unikalny wkład.

Wyzwani do czego?

Jakiego rodzaju wyzwania rzuca się zwykle przyszłym “motorom”? Zwykle zaufany lider bądź autorytet rzuca im wyzwanie

do zaangażowania w służbę, wypełnienia jakiejś roli, zaspokojenia konkretnej potrzeby, albo osiągnięcia konkretnego celu. W innych przypadkach wyzwanie dotyczy wykorzystania daru lub talentu by wielbić Boga i służyć Mu.

Choć osobiste wyzwanie pełni rolę katalizatora pozwalającego rozpocząć służbę, rozmówcy zauważają, że w toku dalszego rozwoju wyzwanie wciąż pełnią kluczową rolę. Na początku są to wyzwania polegające na wyznaczaniu konkretnych zadań, pozwalające na podejmowanie małych, bezpiecznych kroków. Wraz z każdym sukcesem pojawiają się nowe możliwości, odpowiedzialności i kolejne okazje by służyć. Na dalszym etapie wyzwania motywują liderów do wiernego trwania w służbie. Rozmówcy zauważają, że bez wspinania się na kolejne stopnie przywództwa w służbie i wcielania się w nowe role, które pozwalają rosnąć w służbie i poleganiu na Bogu – straciliby motywację.

Choć większość naszych rozmówców otrzymała takie osobiste wsparcie i wyzwanie – ci którzy tego nie doświadczyli, sami podjęli inicjatywę, by znaleźć możliwość służby. Wyrażali jednak żal, że nie otrzymali tego rodzaju wsparcia. Ten brak był największą przeszkodą, jaką musieli pokonać, by znaleźć swoje miejsce w służbie. Tak jak osobiste wyzwania stanowią ważną motywację, tak brak wyzwań i wsparcia sprawia, że liderzy czują się zdemotywowani, zdemoralizowani i bezsilni. W wielu przypadkach opisują nie tylko brak wsparcia i wyzwań, ale także skarżą się na wyraźny lub ukryty przekaz, że młodzi ludzie nie mają nic do dania. Jedna z osób powiedziała: “kościół nie szanują i nie cenią młodych ludzi. Oczekują, że młodzież będzie przychodzić na nabożeństwa, ale nie wierzą, że możemy coś od siebie dać”.

Znaczenie i konsekwencje

Kto rzuci wyzwanie?

Niezwykle ważne jest, by wyzwanie zostało rzucone przez osobę, która jest w bliskiej relacji z przyszłym “motorem”, a która następnie będzie się o niego troszczyć i opiekować się nim. Bliska relacja duszpasterska jest niezwykle ważna, ponieważ daje poczucie własnej wartości młodemu liderowi. Jasny sygnał, że ktoś wierzy w przyszłego lidera daje mu odwagę i wzmacnia go w wierze.

Daje mu także przekonanie, że Bóg może go używać. Ponadto, bez tej bliskiej więzi i znajomości potencjalnego “motora” często źle oceniamy jego stopień rozwoju i padamy ofiarą jednego z wielu niebezpieczeństw.

Niebezpieczeństwa związane z wyzwaniem

Zapraszając młodych ludzi do służby, zwykle popadamy w jedną z dwóch skrajności: albo (a) rzucamy młodego lidera na głęboką wodę, wkładając na jego barki zbyt duży ciężar, albo (b) zawodziemy, jeśli chodzi o przygotowanie go do znaczącej służby dla Pana. W pierwszym przypadku, “motor” czuje się przytłoczony. W tym drugim – zniechęca się, popada w wątpliwości, kwestionuje swoje powołanie lub zdolności. By stać się ”motorem” służby, młody człowiek potrzebuje odpowiednich wyzwań w odpowiednim czasie.

Inny poważny błąd polega na tym, że nie rozumiemy, że rzucając wyzwanie to coś więcej niż tylko delegowanie zadań. Prawdziwa wartość osobistego wyzwania do służby nie leży w wypełnianiu zadań. Tą wartością jest inwestowanie w rozwój młodych liderów, którzy w przyszłości będą mieli ogromny wpływ na rozwój Bożego Królestwa. Te inwestycje będą od nas wiele wymagać. Ale z drugiej strony – wydadzą znacznie większy owoc.

Wyzwania dla głów, rąk i serc

Jeśli naszym celem jest zaproszenie młodych ludzi do służby poprzez rzucanie im wyzwań prowadzących do coraz większego zaangażowania w przywództwo, to nasze wyzwania nie powinny dotyczyć tylko wypełniania zadań. Nasi rozmówcy jednogłośnie twierdzą, że pragną wzrastać całościowo. Z pewnością potrzebują wyzwań, które pozwolą im wzrastać w wiedzy i umiejętnościach. Jednakże potrzebują i pragną również takich wyzwań, które dotkną ich charakteru i serc, i poprowadzą ich do głębszej wiary i zaufania Bogu. To, co robią, ma wynikać z tego, kim są. Przede wszystkim – wyzwania do służby, rzucane w kontekście bliskiej relacji opartej na zaufaniu, powinny być wyzwaniami, by stawać się “motorami” służby kształtowanymi na wzór Chrystusa, a nie tylko by wykonywać określoną pracę.

Stopniowanie wyzwań

Wzrost prowadzący do roli “motoru” służby młodzieżowej może z pewnością zostać opisany jako podróż, ale z drugiej strony – jest w nim coś z wspinania się po schodach. Przyszli liderzy potrzebują powtarzających się i ciągłych wyzwań. Motywuje ich ciągle wzrastający poziom wymagań. Niezależnie od rodzaju służby – czy będzie to służba młodzieżowa, służba wśród dzieci, czy prowadzenie małej grupy – powinniśmy prowadzić młodych liderów po ścieżce wzrastających wymagań związanych z przywództwem. Liderzy powinni wiedzieć, na jakim stopniu aktualnie się znajdują, a także – co ich czeka w przyszłości. Należy przygotować praktyczną strategię, która pomoże im zrozumieć, jaki jest następny stopień przywództwa, kiedy nadejdzie czas, by się na niego wspiąć i jakie mechanizmy pomogą im ten stopień osiągnąć. Rozwój przywódcy może zacząć się od spełniania ról opartych na praktycznych zadaniach, jednak konieczne jest podejmowanie kolejnych kroków: osobista ewangelizacja, troska o rówieśników, współodpowiedzialność za służbę, przywództwo, a następnie pomnażanie kolejnych przywódców.

Jeden z respondentów opisał dokładnie wspinanie się po kolejnych stopniach poprzez udział w corocznych wyjazdach misyjnych organizowanych przez “Generację T”. Powiedział: “Siedem lat temu myłem toalety i bawiłem się z dziećmi. Potem poproszono mnie bym podzielił się świadectwem, zacząłem brać udział w dramie i skeczach. Potem zostałem asystentem lidera grupy, a od dwóch lat prowadzę grupę – z asystentem i innymi osobami zaangażowanymi w służbę”. To przykład osoby, którą prowadzono po ścieżce wzrastających wymagań i możliwości przywództwa. Organizacja, w której służy, stosuje odpowiednie mechanizmy, które pomogły mu osiągać kolejne stopnie. Dzisiaj ten 21-latek jest liderem, który przygotowuje do służby nowych liderów, nie tylko w czasie wyjazdów misyjnych, ale także w swoim lokalnym kościele.

Respondenci zauważają, że czasem zdarza im się “utknąć” na jakimś poziomie przywództwa – na jednym ze stopni. Należy zrozumieć, że młodzi liderzy nie przechodzą z jednego stopnia na kolejny “automatycznie”. Podczas gdy naszą odpowiedzialnością jest przygotowanie drogi wzrostu dla “motorów”, oni sami często

opisują sytuacje, w których Bóg sam dopuszczał do wyzwań, trudności i prób, które pozwalały im osiągnąć kolejny stopień. Dlatego każda osoba zajmująca się przygotowaniem przyszłych liderów powinna być wrażliwa na działanie Ducha Świętego i na to, czego Bóg pragnie w nich dokonać poprzez doświadczenia, przez które ich przeprowadza. Prowadzi nas to do nieuniknionej konstatacji, że młodzi liderzy potrzebują naszego zaangażowania w ich życie wewnętrzne i naszej troski duszpasterskiej. Bez bliskiej relacji i wrażliwości na działanie Ducha Świętego, nasza strategia nie przyda się na nic.

Wniosek 3

Owoc służby

W świetle niniejszego badania musimy zadać sobie pytania: Co mamy na myśli, gdy mówimy o owocu służby? Czy chodzi nam o liczbę członków np. grupy młodzieżowej? Czy może myślimy o liczbie osób, które zaufały Chrystusowi w ostatnim roku? W jaki sposób wpływa na nas pojawienie się owoców naszej służby – lub ich brak? Młodzi ludzie uczestniczący w naszym badaniu wyjaśniają, że idea owocu pełni w ich służbie szereg ważnych ról. Jednak równie ciekawe jest to, w jaki sposób opisują ów owoc.

Rola owocu w służbie

Rozmówcy twierdzą, że owoc służby zarówno objawia powołanie, jak i pozwala wiernie wytrwać w tym powołaniu pomimo trudności. W wielu rozmowach słyszeliśmy, że młodzi liderzy są pewni swojego powołania, ponieważ widzą owoc swojej służby, widzą, że Bóg ich używa. Z drugiej strony, regularnie pojawiały się wypowiedzi, że brak widocznego owocu jest dla “motorów” czymś niezwykle zniechęcającym. “Czasami jedyną rzeczą, która sprawia że służę, jest nadzieja, że kiedyś zobaczę owoc mojej pracy” – powiedział jeden z młodych liderów. Młodzi liderzy chcą widzieć konkretny wpływ swojej pracy. Gdy widzą owoc służby, to – jak wyjaśnił jeden z nich – “wiem, że Bóg mnie używa i że to co robię ma sens”.

Ważne rodzaje owocu

Owoc “na zewnątrz”. Nasi rozmówcy opisują dwa rodzaje owocu. Pierwszy, to owoc w życiu osób, którym służą. Interesujące wydaje nam się to, że tylko niewielu koncentruje się na liczbach, większość podkreśla przemianę życia.

- **Owoc ewangelizacji:** “czuję się zmotywowany, gdy ludzie przychodzą do Jezusa, szczególnie, gdy sam mam w tym udział, lub gdy ktoś z mojej grupy młodzieżowej przyprowadzi kogoś do Jezusa.”
- **Owoc wzrostu duchowego:** “widoczna przemiana życia ludzi daje mi paliwo do dalszej pracy.”
- **Owoc służby:** “Lubię, gdy jestem używany przez Boga; w służbie najbardziej cieszy mnie, gdy młodzież również doświadcza tego, że Bóg ich używa”.

Owoc w ich życiu wewnętrznym. Choć owoc wydany w życiu osób, którym młodzi liderzy służą, jest dla nich bardzo motywujący, to dostrzeganie owocu we własnym życiu motywuje wielu rozmówców jeszcze bardziej. Gdy mówią o tym, jakimi ludźmi się stają dzięki zaangażowaniu w służbę, często opisują pogłębiającą się wiarę, bliskość z Bogiem i wzrastającą miłość do młodzieży. Często jest to dla nich ważniejsze, niż owoc w życiu osób, którym służą. Wielu z nich – mimo zniechęcenia pojawiającego się w wypowiedziach na temat służby – cieszy się opowiadając o owocach, które służba wydała w ich życiu osobistym. Jeden z rozmówców ujął to tak: “zanim włączyłem się w służbę, byłem dobrym chrześcijaninem, podejmującym właściwe decyzje. Jednak z czasem, z uwagi na moje zaangażowanie – moja relacja z Bogiem zmieniła się. Dziś jest to stała, codzienna relacja. Bardziej opisałbym ją jako prawdziwą przyjaźń, a nie relację król – sluga.” Zapytani o to, co podnosi ich efektywność w służbie, rozmówcy wspominali o poleganiu na Bogu, zauważali, że widzą owoc służby, gdy są w bliskości z Jezusem.

Wielu zauważa związek pomiędzy wydawaniem owocu, a duchową dyscypliną modlitwy i postu. Pod wieloma względami osoby określane tu mianem “motorów” w praktyce przeżywają praw-

dy zawarte w 15. rozdziale Ew. Jana: “Ja jestem krzewem winnym, wy jesteście latoroślami. Kto trwa we mnie, a Ja w nim, ten wydaje wiele owocu; bo beze mnie nic uczynić nie możecie. (...) Przez to uwielbiony będzie Ojciec mój, jeśli obfity owoc wydacie i staniecie się moimi uczniami.”

Znaczenie i konsekwencje

Kontrolerzy owoców

Wydawanie owocu w służbie jest niezwykle ważne dla osób, które są na drodze do wejścia w rolę “motora” służby młodzieżowej. Jednak często zdarza się, że nie widzą owocu, który już został wydany. Często są tak samokrytyczni, że nie dostrzegają tego, co dobre w ich życiu. Niezależnie od tego, jak długo są na drodze do wejścia w rolę “motora”, niezależnie od tego, czy dopiero włączyli się w służbę, czy służą od dekady – czasami potrzebują innych osób, które pomogą im zobaczyć owoc w ich służbie i własnym życiu.

Niestety, wielu z nich doświadcza czegoś przeciwnego. Zamiast wsparcia i zachęty do wytrwania w służbie, często doświadczają cynizmu i pesymizmu. Jeden z rozmówców opowiedział o sytuacji, gdy chciał zrobić coś nowego w swojej służbie: “podeszła do mnie starsza osoba i powiedziała: ‘Uspokój się! W swoim czasie zrozumiesz, że nie wszystko jest takie proste. Nie przejmuj się, przejdzie ci ten entuzjazm.’” Poprzez nasze słowa i działania powinniśmy rozwijać w młodych liderach wiarę i odwagę, podobnie jak Pan wspierał Jozuego: “Czy nie przykazałem ci: Bądź mocny i mężny? Nie bój się i nie lękaj się, bo Pan, Bóg twój, będzie z tobą wszędzie, dokądkolwiek pójdziesz” (Joz 1:9). Tak jak Paweł wspierał młodego “motora służby” imieniem Tymoteusz, tak i my powinniśmy wspierać naszych uczniów w służbie: “Niechaj cię nikt nie lekceważy z powodu młodego wieku; ale bądź dla wierzących wzorem w postępowaniu, w miłości, w wierze, w czystości” (I Tm 4:12).

Jako duchowi “kontrolerzy owocu” możemy odegrać co najmniej dwie ważne role. Po pierwsze, możemy pomóc liderom rozpoznać owoc w ich życiu i służbie. Zastanówmy się, co nas powstrzymuje przed podejściem do młodego lidera i powiedzeniem

mu / jej o owocach, jakie wydają. Boimy się, że popadną w pychę? A może przeszkodą są nasze własne niedobory emocjonalne? A może niechęć wobec komplementów, zachęcania i afirmowania innych wyrasta z naszych wzorców historycznych i kulturowych? Być może powstrzymuje nas wiele czynników, jednak trzeba jasno powiedzieć, że każdy młody lider potrzebuje afirmacji i zachęty. Koniecznym jest, byśmy odświeżyli i na nowo stosowali starożytną, potężną, biblijną koncepcję “błogosławieństwa” w kontekście naszej nowoczesnej kultury, tak byśmy stali się Bożym głosem w życiu “motorów służby.”

Druga rola, jaką mamy do odegrania, to pomoc młodym liderom w biblijnym zrozumieniu pojęcia “owocu.” Jeśli mamy im pomóc zauważyć i zmierzyć owoc, jeśli mamy chwalić ich za wierność w służbie Panu, musimy także pomóc im zrozumieć, czym jest dobry owoc. Świat, który ich otacza, uczy młode pokolenie pragmatyzmu. Młodzi liderzy muszą być świadomi niebezpieczeństw skrajnego pragmatyzmu. Jeśli służba nie wydaje widocznego owocu (np. w postaci wzrostu liczby członków grupy młodzieżowej), czy powinienem przestać robić to, co robię? Co powinienem zrobić, gdy nie widzę owocu w służbie? Czy istnieje taki rodzaj owocu, którego nie widać? Jak długo powinienem wytrwać, zanim zobaczę owoc na który czekam? Mądrzy pasterze i mentorzy powinni pomóc młodym liderom zmagać się z tymi pytaniami i ze zniechęceniem, które często pojawia się, gdy nie widzą owocu. Młodzi liderzy potrzebują kogoś, kto razem z nimi przejdzie dolinami, które pojawiają się w służbie. Bez duszpasterza głęboko zaangażowanego w ich życie, młodzi liderzy mogą nie zobaczyć owocu i nie dostrzec zachęty od Boga, która pozwoli im przetrwać trudne chwile w służbie.

Postęp i jakość są wysoko cenione przez młode pokolenie. To, co motywuje młodych liderów, to pragnienie by rozwinąć innowacyjne i skuteczne metody i formy służby. Pokolenie “motorów” ma niesamowity potencjał. Są kreatywni, optymistyczni, innowacyjni, idealistyczni, mają ogromną wizję przyszłej służby, ale potrzebują, byśmy szli obok nich i wzmacniali ich, pokazując owoc, jaki Bóg daje w ich życiu i służbie.

Wniosek 4

Wzrost świadomości liderów

Nie każdy “motor” jest liderem i nie każdy lider jest “motorem.” Z zaskoczeniem odkryliśmy, że wśród respondentów znalazło się kilka osób, które spełniały funkcje przywódcze, a ich służba nosiła pozory sukcesu, lecz mimo to nie byli “motorami”. Często trudno było rozsądzić, czy ktoś w ogóle nie był “motorem”, czy też była to osoba z niewykorzystanym potencjałem, lub znajdująca się na wczesnym etapie swojej drogi. Jednak Ci, którzy zaszli dalej, rzucili światło na przebieg procesu stawania się “motorem”. Zauważyliśmy, że mają wspólną cechę: angażują się w służbę, bo jest to wyrazem tego kim są, ich tożsamości, a nie tylko pracą, którą należy wykonać. Dojrzałsi z nich opisują proces ciągle wzrastającej samoświadomości ich roli jako osób wywierających wpływ. Jeden z nich podsumował to tak: “Długo to trwało zanim zdałem sobie sprawę, że jestem liderem. Jednak w miarę upływu czasu coraz bardziej chodziło o to kim jestem, a nie o to, co robię”.

Zatem czego dowiedzieliśmy się na temat wzrostu samoświadomości i procesu akceptacji swojej tożsamości jako lidera? Dowiedzieliśmy się, że droga każdej z osób znaczonej jest niepowtarzalnymi kamieniami milowymi, wydarzeniami i obrzędami przejścia. Zauważyliśmy także, że regularnie pojawiają się wspólne wątki, którym warto się przyjrzeć.

Świadomość potrzeby

Wzrost zrozumienia własnej tożsamości często zapoczątkowany jest świadomością potrzeby. Czy potrzebą tą jest brak lidera młodzieżowego, czy chęć pomocy rówieśnikom w trudnej sytuacji, czy pragnienie wychodzenia z ewangelią do zgubionych – młody lider staje twarzą w twarz z potrzebą, podczas gdy ktoś rzuca mu wyzwanie, by na tę potrzebę odpowiedzieć.

Rozwój wiedzy, umiejętności i serca

Respondenci opisują, że dla ich skuteczności w służbie konieczny jest czas rozwijania wiedzy (głowa), umiejętności (ręce)

oraz charakteru i pasji (serce). Im głębiej angażowali się w służbę – tym głębszego “przebudzenia serca” doświadczali. Rosła ich miłość wobec młodych osób, którym służyli.

Moment przemiany: od robienia do bycia

Rozmówcy, których nazywamy “motorami” wskazują na kluczowy moment – wydarzenie, rozmowę lub przeżycie – kiedy odkryli jaki wpływ wywierają na innych. Była to kluczowa przemiana, od tego momentu służba przestawała być jedynie czymś co robią, a stawała się świadomym przeżywaniem własnej tożsamości, wypływała z tego kim są i w jaki sposób zostali stworzeni. Wielu z nich opisując ten fakt mówiło w zasadzie: “wtedy zaakceptowałem fakt, że jestem liderem”.

Jeden z nich podsumował ten proces w taki sposób: “Najpierw nie wiedziałem, że jestem liderem, ale inni myśleli, że nim jestem. Potem formalnie zostałem liderem, ale nie czułem się jak ich lider. Potem już czułem, że nim jestem, ale wciąż miałem z tym wiele problemów. Aż w końcu poczułem, że jestem ich liderem i nie miałem problemów będąc z grupą. Dziś czuję się jak lider, lubię przebywać z młodzieżą i chcę zostać liderem innych liderów.” Jest to przykład wzrastającej samoświadomości i akceptacji tożsamości lidera, a także wzrostu wiary we własne umiejętności.

Namaszczenie i posłanie

Kolejny ważny element, który usuwał przeszkody i pomagał zaakceptować tożsamość przywódcy, to błogosławieństwo, czy też namaszczenie. Do tego momentu byli przekonani, że Bóg chce, by angażowali się w służbę. Jednak ciągle potrzebowali potwierdzenia swojej roli zarówno od tych, którzy sprawują opiekę nad nimi (pastor lub ksiądz), i od tych, którym służą (młodzież). Takie namaszczenie więcej znaczy dla samego lidera, niż dla osób dookoła niego, zwłaszcza gdy pochodzi od pastora lub księdza. Namaszczenie nie tylko pozwala liderowi zaakceptować pełnioną przez niego funkcję przywódczą, ale także pozwala mu służyć z odwagą. W rzeczywistości tylko niewielu rozmówców doświadczyło tego rodzaju namaszczenia, ale wielu innych chciałoby je przeżyć.

Znaczenie i konsekwencje

Pracując z młodymi liderami musimy mieć świadomość, że ich samoocena jest często niska, dlatego potrzebują troski i opieki. Potrzebują wiedzieć, że – jak powiedział jeden z nich – “jestem dla ciebie ważniejszy, niż moja służba”. Rozwijanie przyszłych liderów wymaga od nas zainwestowania czasu w duszpasterstwo, opiekę, zachęcanie i uczniostwo.

Niektórych ludzi możemy określić mianem “urodzonych przywódców”. Wśród “motorów”, z którymi prowadziliśmy wywiady znalazłoby się kilka takich osób. Jednak zdecydowana większość z nich nie była “urodzonymi przywódcami”, ale zostali odpowiednio uformowani. Ważnym następstwem tego wniosku jest zasada, że wzrastająca samoświadomość lidera jest procesem formacji. Nie pojawia się ona automatycznie wraz z nadaniem pozycji, autorytetu, czy tytułu.

My – osoby zajmujące się przywództwem w kościele – często wybieramy, bądź wskazujemy młodych liderów w sposób reaktywny, zamiast kultywować i rozwijać ich. Przykładowo – pojawia się jakieś zadanie do wykonania, lub stanowisko do objęcia, więc zapraszamy 20-latkę, by została liderem, oczekując, że stanie na czele całej służby (z niewielkim, lub żadnym wsparciem). Oczekujemy, że będzie miał mądrość i doświadczenie 40-latka z 20-letnim doświadczeniem w służbie. Często zachowujemy się, jakbyśmy wierzyli, że gdy Bóg kogoś powołuje, to sam go przygotowuje od A do Z, a my będziemy mieli lidera gotowego do służby. Wystarczy tylko go “ja służba pokoleniezątku ięży, włączyć.” Jeszcze raz przypomniemy, że formowanie lidera to proces. “Motor” potrzebuje czasu, miejsca, wsparcia i odpowiedniego środowiska, by dorastać do roli lidera, jakiego potrzebuje kościół.

W zawodowym sporcie zdarzają się samorodne talenty. Jednak większość utalentowanych sportowców to osoby, których potencjał ktoś odkrył na wczesnym etapie, a następnie pielęgnował i rozwijał ich talent, by mogli stać się zawodowcami. Podobnie – przygotowując liderów przyszłości dla kościołów i organizacji parakościelnych w Polsce, musimy być gotowi poświęcić konieczny czas i energię by rozpoznać i wspierać młodych liderów, aby mogli stać się obecnymi i przyszłymi przywódcami dzieła Królestwa Bożego.

Wniosek 5

Potrzeba mentora

Jeden z najwyrazistszych wniosków z naszego badania dotyczy faktu niemal całkowitego braku mentorów, którzy opiekowaliby się młodymi “motorami służby”. Niemal każdy z naszych rozmówców stwierdził, że zna osobę, która jest dla niego przykładem do naśladowania, jednak prawie żaden z nich nie ma mentora, który by w niego inwestował. Co więcej, większość rozmówców opisuje sytuacje, gdy byli ignorowani, niedostrzegani i samotni, lub w najgorszym przypadku – przełożeni patrzyli na nich z góry lub występowali przeciwko nim. Rozmówcy wskazują, że brak mentorów wpływa na nich na trzy sposoby. Po pierwsze – wpływa na ich rozwój osobisty. Jedna z dziewczyn powiedziała, że rozwinęłaby się lepiej jako lider, gdyby miała obok siebie “pastora, lub inną osobę dorosłą, która modliłaby się o mnie, była otwarta na moje pomysły i pomagałaby mi w trudnych sytuacjach z młodzieżą”. Po drugie – brak mentorów wpływa na trwałość służby. Kolejna dziewczyna powiedziała w wywiadzie, że obawia się, że zrezygnuje z służby, lub przestanie wzrastać z uwagi na brak mentora. Po trzecie – brak mentorów wpływa na owoc ich służby. Jeden z rozmówców powiedział: “bycie samemu, bez wsparcia hamuje moje zdolności do skutecznej służby.” Brak mentorów jest “hamulcem” na drodze rozwoju młodych liderów w Polsce, który uniemożliwia im przyspieszenie.

Nasze badanie wykazało, że kilku rozmówców w istocie ma mentorów, jednak ich liczba jest zbyt mała, by porównać rozwój tych, którzy mają mentora od tych, którzy go nie mają. Ci którzy mają mentora, otrzymali od niego propozycję wejścia w tego rodzaju relację. To nie młodzi liderzy szukali mentorów, ale mentory szukali liderów.

Liderzy, którzy mają mentora, nie są w stanie przecenić znaczenia tej relacji. Jeszcze bardziej zaskoczyło nas to, jak dużo na temat mentoringu mówili ci rozmówcy, którzy mentora nie mają. Bez wskazówek z naszej strony, regularnie pojawiał się temat tęsknoty za osobą mentora, kimś kto będzie inwestował w ich rozwój osobisty i wspierał na drodze ku staniu się “motorem” służby młodzieżowej. Choć brak mentora często jest przez nich uznawany za

jeden z największych deficytów i jedną z największych potrzeb w ich służbie – nie przypisują nikomu winy, ani nie próbują wyjaśniać, dlaczego ta ważna potrzeba nie jest zaspokojona. Najbardziej uderzająca była emocja w głosie respondentów mówiących na ten temat, nie był to ton gniewu i zgorzknienia, ale smutek i poczucie niezaspokojonej tęsknoty.

Za czym więc tęsknią? Jakiego rodzaju mentora szukają? Jednogłośnie mówią o więzi, a nie o szkoleniu, czy edukacji. Więzy stanowią dla tego pokolenia jedną z najważniejszych wartości. Nie chcą informacji i nauczania o służbie, ale relacji, w której zobaczą, jak nauczanie znajduje odzwierciedlenie w życiu mentora. Opisuując obraz relacji mentorskiej używają żywego, bogatego słownictwa, mówią o “starszym przyjacielu”, lub “duchowym rodzicu.” Te bogate obrazy zdradzają pragnienia ich serc i powinny pomóc nam zrozumieć, jaką rolę ma do odegrania mentor.

Jakie cechy są cenione u mentora? Oto kilka słów, które opisują osobę, której młodzi liderzy by zaufali: kochający, autentyczny, wrażliwy, otwarty, prostolinijny, zachęcający. Pragną relacji z mentorem, który wpuści ich do swojego życia. Potrzebują kogoś, kto będzie ich zachęcał i wierzył w nich, troszczył się i wspierał emocjonalnie w życiu osobistym i służbie, słuchał i udzielał rad, gdy pojawiają się wyzwania, chronił i pomagał utrzymywać wizję i kierunek w służbie.

Rozmówcy podkreślali inny kluczowy aspekt związany z relacją mentoringu. “Potrzebujemy mentorów, którzy będą stali przy nas, zachęcali do działania, pomagali w problemach, ale którzy nie będą liderami, którzy przejmują służbę od nas”. Dla naszych rozmówców służba mentoringu to przede wszystkim służba polegająca na wspieraniu.

Młodzi liderzy tak bardzo pragną mentoringu, że po przeprowadzeniu rozmowy wielu z nich dziękowało osobie prowadzącej wywiad, podkreślając, że nasza inicjatywa i poświęcenie czasu by porozmawiać o ich życiu głęboko dotknęły ich potrzebę posiadania mentora. Jeden z “motorów” powiedział: “zwykły fakt, że zadzwoniłeś, jako starsza osoba... Zadzwoniłeś i pomyślałeś, że mam coś do zaoferowania – to jest dla mnie coś budującego i zachęcającego.”

Znaczenie i konsekwencje

Jest wiele definicji mentoringu, wśród nich definicja Erica Parsloe z Oxford Schools of Coaching and Mentoring. Wyróżnia się tym, że doskonale pasuje do potrzeb naszych rozmówców. Parsloe definiuje mentoring następująco: "Mentoring to wspieranie i zachęcanie ludzi, by tak zarządzali swoim procesem uczenia się, aby zmaksymalizować swój potencjał, rozwinąć umiejętności, poprawić wydajność i stać się taką osobą, jaką chcą być." Definicja dotyka szeregu obszarów: wiedzy, pracy i *bycia*, podkreśla także moc relacji.

Dla młodych liderów mentoring to poszerzona relacja uczniostwa jeden na jeden, ale także coś więcej, kolejny stopień uczniostwa, który dotyka nie tylko rozwoju duchowego, ale także rozwoju w służbie. Jednym z wyzwań może tutaj stać się rozbieżność interpretacji i oczekiwań pomiędzy starszym, a młodszym pokoleniem. Koncepcja "uczniostwa" i mentoringu jest często kojarzona z uczeniem, lub przekazywaniem informacji. Młode pokolenie oczekuje jednak relacji i przemiany. Różnice w interpretacji natury mentoringu i rozbieżne oczekiwania co do roli mentora, mogą być ogromną barierą, która uniemożliwi przedstawicielom starszego i młodszego pokolenia wejść w relacje mentoringu.

Wielu rozmówców wskazuje, że – z uwagi na to, że sami nie mieli mentora – nie będą w stanie przekazać pałeczki przywództwa kolejnemu pokoleniu. Czy możemy w ten sposób wyjaśnić brak mentoringu w pokoleniu obecnych liderów?

Niezależnie od tego, z czego wynika obecny stan, nie ma wątpliwości, że młodzi liderzy bardzo potrzebują mentorów, starszych przyjaciół i duchowych rodziców, którzy zwiążą się z młodymi liderami. Jest to pilne wyzwanie. Jak powiedział jeden z rozmówców: "Niedługo kościół będzie prowadzony przez dzisiejszych 15-latków".

To stwierdzenie prowadzi nas do praktycznych wniosków. Po pierwsze – kościoły i organizacje parakościelne potrzebują narzędzi, by powoływać i wyposażać mentorów nowego pokolenia liderów. Rolą organizacji szkoleniowych, takich jak Fała, powinna być nie tylko służba polegająca na prowadzeniu młodych liderów, ale także dostarczanie narzędzi i szkoleń dla mentorów.

Kolejny wniosek dla kościołów i organizacji, które chcą szkolić liderów jest taki, że należy ocenić programy szkoleniowe w świetle potrzeb w zakresie mentoringu. Mentoring nie zawsze musi być długoterminowy. Można go włączyć w każdy program, w którym przyszli liderzy – niezależnie od ich wieku – będą wspierani i przygotowywani do służby.

Ostatni wniosek jest taki, że mentoring może zacząć się wcześniej, niż wielu z nas mogłoby się spodziewać. Młodzi liderzy zaczynają poszukiwać mentora, gdy dochodzą do momentu, w którym zdają sobie sprawę, że nie są w stanie dalej iść sami. Oznacza to, że gimnazjaliści, którzy zaczynają się angażować w służbę, już potrzebują mentora. Uderzające jest to, w jak wczesnym wieku wielu z nich odkrywa swoją pasję do służby. Dobrze jest gdy mentor pojawia się już w momencie, gdy stawiane są pierwsze kroki w służbie.

Słuchajmy serca młodego pokolenia. Ludzi, którzy pragną, by duchowi przywódcy zaangażowali się w ich życie, by mogli rozwijać się i skutecznie wypełnić swoje powołanie. Jeden z liderów, który nie brał udziału w niniejszym badaniu, napisał do pracownika Fali: “Przez długi czas modliłem się o mentora. W przeszłości nie było nikogo, z kim mógłbym się regularnie spotykać. Jednak wiem, że potrzebuję kogoś, przed kim będę odpowiedzialny, kto będzie rzucał mi wyzwania, zachęcał itd. A jednocześnie potrzebuję kogoś, kto ma doświadczenie w służbie. Dlatego piszę do ciebie, bo w moim otoczeniu nie mogę znaleźć nikogo, kto mógłby być dla mnie takim mentorem. Nie chodzi o to, że mam jakieś nierozsądne wymagania, po prostu szukam kogoś, kto ma jakieś doświadczenie w tym obszarze.”

Wniosek 6

Służba oparta o wspólnotę

Zmiany w krajobrazie służby młodzieżowej

Przez lata typowe grupy młodzieżowe w polskich kościołach miały liderów powołanych na drodze wyboru lub nominacji. Najczęściej nieśli oni ciężar odpowiedzialności za organizację spotkań

i działań grupy. Słuchając naszych rozmówców zrozumieliśmy, że taki rodzaj samotnej służby wynika z wielu czynników.

Po pierwsze, jest to sposób prowadzenia służby obecny w wielu kościołach, a liderzy młodzieżowi po prostu naśladują i powielają to, co widzą. Po drugie, silna etyka pracy również wpływa na taki styl przywództwa. Jeden z rozmówców, który zmagają się z mentalnością “człowieka orkiestry”, wyznał z poczuciem winy i zażenowania: “jak mógłbym poprosić kogoś innego, żeby wykonał moją pracę?”. Po trzecie, rozmówcy zauważają, że istnieje pogląd, iż tylko prawdziwie “duchowi ludzie” są odpowiedni, by służyć. Po czwarte, młodzi liderzy zniechęcają się w zetknięciu z fałszywą opinią, że młodzież nie jest w stanie zrobić nic ważnego. Sami młodzi ludzie często podzielają ten pogląd, dlatego nie angażują się w służbę wraz z liderem. W efekcie młody lider zostaje w służbie sam. Jednak najbardziej zniechęcająca jest sytuacja, gdy tego rodzaju przekaz przychodzi od osób starszych. Jeden z rozmówców powiedział: “ludzie w naszej grupie mają pasję do Boga i są gotowi do poświęceń dla Niego. Jednak kościoły nie cenią i nie szanują młodych ludzi. Chcą byśmy siedzieli w ławkach, jednak nie myślą, że mamy coś do zaoferowania”. Inny “motor” – obecnie studiujący w seminarium – powiedział: “kościół czasami nie zostawia miejsca dla młodzieży, nie uważa, że warto skupić się na młodych ludziach. Kościoły powinny zrozumieć młodych ludzi i pójść na kompromis, by młodzieży było łatwiej się zaangażować. Kościół jest dla młodzieży, a nie młodzież dla kościoła.”

W miarę rozwoju służby młodzieżowej w Polsce, wielu liderów zaczęło budować grupy służby, lub grupy wolontariuszy, zwykle składające się z osób kluczowych dla danej służby. Tam, gdzie pojawiały się grupy służby, model przywództwa pozostawał ten sam – na szczycie pozostawał lider zarządzający zespołem. Pozytywną zmianą było to, że lider nie był sam, miał zespół, z którym mógł współpracować, tworząc bardziej owocną służbę. Choć grupy służby nie występują wszędzie, grupy, w których lider ma do pomocy inne osoby wydają się zdrowsze i mają zdrowszych liderów.

Zmiana paradygmatu – ku wspólnocie

Rozmawiając z “motorami” służby młodzieżowej, zauważyliśmy zmianę paradygmatu, której zaczyna doznawać ta służba w Polsce. Jest to zmiana nieco paradoksalna. Rozmówcy regularnie wyrażają zaniepokojenie, że młodzież staje się coraz bardziej wyizolowana społecznie, a ich relacje są coraz płytsze – z powodu mediów społecznościowych. A jednocześnie dokonuje się zmiana w przywództwie, które coraz częściej funkcjonuje we wspólnocie i ma wspólnotowy charakter. Grupy młodzieżowe są coraz częściej prowadzone przez zespoły liderów traktujących się po partnersku, a nie przez pojedynczego lidera, który dobiera sobie współpracowników. Nawet gdy grupa ma “tradycyjnego” lidera, jego stosunek do grupy służby coraz częściej opiera się na przyjaźni, a nie na pozycji czy autorytecie.

Drugi kluczowy aspekt tej zmiany dotyczy faktu, że młodzi liderzy częściej angażują się w działania ponad-denominacyjne i ekumeniczne. Jeszcze 10 lat temu służba młodzieżowa była organizowana i prowadzona głównie przez kościoły (Katolicki, Baptystyczny, Zielonoświątkowy itd.). Każda z tych denominacji organizowała własne obozy, konferencje itp. To się zmienia. Dzisiejsi liderzy cenią lokalne społeczności, lecz jednocześnie sięgają poza granice swojego zboru, lub denominacji. Szukają jedności w kościele powszechnym. Są zmęczeni podziałami dotyczącymi różnic, które dzisiaj nie są dla nich istotne. Wspólnota, przyjaźń i jedność są wyższymi wartościami, niż różnice doktrynalne, albo historyczne konflikty, które podzieliły kościół. Są zorientowani na Królestwo Boże i chcą zjednoczyć się, by zrobić coś wielkiego dla Boga.

W ostatnich latach wyrasta coraz więcej oddolnych, organicznych ruchów, w ramach których młodzież współpracuje ponad podziałami denominacyjnymi. Ruchy te charakteryzują się zdecentralizowanym przywództwem, które nie jest oparte na autorytecie pojedynczego głównego lidera, ale na przyjaźni, modlitwie i wspólnym celu. Jeden z rozmówców tak opisał służbę, w którą jest zaangażowany, działającą na terenie miasta: “jesteśmy po prostu grupą przyjaciół z różnych kościołów, którzy chcieli zrobić coś razem dla Boga.” Gdy taka “grupa przyjaciół” wspólnie przewodzi

służbie, każdy z jej członków ma poczucie udziału w wizji, kierunku, podejmowanych decyzjach i odpowiedzialności. Prowadzi to do nowego sposobu funkcjonowania i podejmowania decyzji. Jeden z “motorów” opowiadał o konferencji noworocznej, organizowanej przez grupę przyjaciół: “bardziej przypominało to ruch, niż wydarzenie tworzone przez jakąś organizację. Decyzje były podejmowane inaczej, niż w którejkolwiek z inicjatyw, w których brałem udział wcześniej. W planowaniu wydarzenia, organizowaniu i podejmowaniu decyzji czuć było zaufanie, przyjaźń i jedność. Całe wydarzenie było otoczone modlitwą organizatorów. W okresie dwóch tygodni poprzedzających wydarzenie, przez osiem godzin dziennie w godzinnych blokach każdy z nas modlił się o konferencję.”

Mimo że tego rodzaju ruchy są tworzone przez grupy przyjaciół, nie sprzeciwiają się one przywództwu, czy poradom z zewnątrz. Przeciwnie, jest w nich głębokie pragnienie wsparcia, mentoringu, prowadzenia i zachęty od starszego pokolenia. Jeden z rozmówców powiedział: “potrzebujemy liderów, którzy mają serce do młodzieży, będą nam towarzyszyć w służbie i pomogą nam zrealizować naszą wizję bez przejmowania kontroli nad służbą.” Jednakże, nawet bez tego wsparcia, młodzi liderzy są zmotywowani by służyć swojemu pokoleniu – choćby samotnie, jeśli nie ma innej możliwości.

Znaczenie i konsekwencje

Szkoląc liderów zarówno na poziomie ogólnokrajowym, jak i w lokalnych kościołach, przyjęliśmy założenie, że gdy przeszkolimy i przygotujemy lidera, pomnożymy możliwości rozwoju służby młodzieżowej w Polsce. Przez wiele lat Fala oferowała konferencje, szkolenia itp., by przygotowywać liderów służby młodzieżowej, którzy z kolei mieli prowadzić swoje grupy w sposób bardziej skuteczny. Zmiana paradygmatu – ku grupom przyjaciół organizujących się spontanicznie i ponadnominacyjnie – ma szereg konsekwencji dla naszej służby. Potrzebujemy nowych bukłaków na kolejne lata naszej służby szkolenia i wspierania liderów.

Pierwsza konsekwencja: nasze programy szkoleniowe powinny posiadać trzy kluczowe cechy: (a) zawierać element mentoringu je-

den na jeden, (b) odbywać się w kontekście wspólnoty i (c) ramach rzeczywistej służby.

Programy szkoleniowe i konferencje wciąż mają swoje miejsce i służą ważnym celom, jednak stary model, w którym doświadczony praktyk przekazuje wiedzę i mądrość uczniom poprzez wykład, nie jest już wystarczający. Konieczne są nowe modele nauczania. Naszym celem nie może być tylko zaspokajanie pragnień i potrzeb młodych liderów, musimy traktować naszych podopiecznych tak jak Jezus swoich uczniów – wspierając liderów we wspólnocie, misji i bliskich relacjach jeden na jeden.

Jeśli zmienić ma się nasz sposób szkolenia liderów, zmianie musi ulec także sposób wspierania w służbie. Zamiast dostarczania im materiałów gotowych do użycia, powinniśmy prowokować młodych liderów do tworzenia nowych materiałów, projektów i podejmowania nowych działań. Sposób tworzenia i dystrybucji materiałów musi odzwierciedlać nowy paradygmat wspólnoty. Choć wciąż pozostaje miejsce na przygotowywanie nowych materiałów do służby, konieczne jest wypracowanie nowej metodologii, w ramach której Fała będzie przygotowywać liderów, by nauczyli się sami tworzyć narzędzia, materiały i modele służby wspólnotowej.

Drugim praktycznym zadaniem, którego możemy się podjąć, będzie budowanie platform, w ramach których liderzy wypracowujący nowe modele służby będą mogli się spotykać i uczyć nawzajem. Wywiady przeprowadzone z “motorami” z całej Polski wskazują, że w wielu miastach i regionach rozwijają się małe, oddolne ruchy. Dotąd nikt nie zebrał ich przedstawicieli w jednym miejscu, by umożliwić pomnożenie i rozprzestrzenienie innowacyjnych pomysłów. Mówimy tu o sytuacji, w której to przedstawiciele młodego pokolenia są gospodarzami. Nasza służba może polegać na pomnażaniu cennych inicjatyw poprzez tworzenie kontaktów i katalizowanie. Jedna rzecz jest jasna: młodzi liderzy nie proszą nas o organizowanie kolejnych konferencji i szkoleń, lecz raczej o przekazanie im kierownicy i towarzyszenie im w miarę jak prowadzą służbę młodzieżową ku przyszłości.

JV SŁOWACJA



Jaka jest natura młodego pokolenia Słowaków?

Maruška Kožlejová, Zuzana Potocká, Peter Michalc'ík, Darina Malá,
Josh Howard, Ed Rumbold, Eva Kohútová, Marián Cabadaj, Peter Hrubo,
Drahoslav Poloha, Ján Šimoc'ko, Mark Chase, Zac Shepperson,
Mike Sullivan, Anna Bakalárová, Katarína Leláková

Centrum Szkoleniowe Kompas (TCK) zostało założone w 1993 roku, gdy liderzy kościołów z całej Słowacji powołali sieć organizacji i grup młodzieżowych zwaną SIET (Sieć). Od samego początku swojego działania TCK ma wizję, by po upadku komunizmu wspierać nowe pokolenie naśladowców Chrystusa. W miarę upływu czasu Kompas stał się centrum szkoleniowym wspierającym służbę młodzieżową w kościołach lokalnych.

W ostatnich latach działalność Kompasów rozszerzyła się na nowe działania i projekty. Niektóre z nich są zorientowane na dzielenie się ewangelią (np. obozy językowe, program profilaktyki antynarkotykowej, EXIT Tour, Fusion – projekt muzyczny). Inne skupiają się na uczniostwie (np. szkoła liderów i konferencja liderów młodzieżowych).

Mamy wizję, by być częścią Bożego ruchu pośród słowackiej młodzieży, który znajduje swój dom w kościele lokalnym i przemienia społeczeństwo. Naszym celem jest szkolenie, niesienie po-

mocy i inspiracji liderom młodzieżowym, którzy powołują nowe pokolenie naśladowców Chrystusa w kościele. Nasze wartości to poleganie na Bogu, dążenie do doskonałości, miłość przekazywana w łasce i miłości, wzrost osobisty, wierność i głęboka wewnętrzna spójność.

Obecnie służymy w pięciu słowackich miastach: Bratysława, Bańska Bystrzyca, Presov, Levica i Žilina. Nasi pracownicy są zaangażowani w pracę młodzieżową w każdej z tych miejscowości. Pragniemy inspirować, szkolić i być przykładem dla grup młodzieżowych. Dlatego wybraliśmy następujące pytanie, na które chcieliśmy znaleźć odpowiedź w niniejszym badaniu:

Jaka jest natura młodego pokolenia Słowaków?

Projekt badawczy został stworzony i przeprowadzony przez zespół piętnastu pracowników Kompas, wśród nich dwanaścioro Słowaków i trzech Amerykanów. Skupiliśmy się na młodzieży w wieku 14 – 16 lat. Zrozumieliśmy, że – skoro ci młodzi ludzie będą kiedyś liderami młodzieżowymi w tym kraju – ważne jest, by dobrze ich zrozumieć. Przeprowadziliśmy 120 pogłębionych wywiadów z młodymi ludźmi z całego kraju. W badaniu wzięła udział odpowiednia grupa chłopców i dziewcząt, mieszkańców wsi, miast i miasteczek, uczniów gimnazjów (wyższy poziom nauczania) i innych szkół (o niższym poziomie nauczania), oraz młodzieży chodzącej i nie chodzącej do kościoła.

Chcieliśmy dowiedzieć się, co należy zrobić, by nasza służba bardziej odpowiadała potrzebom dzisiejszej młodzieży. Podobnie jak inne kraje Środkowej i Wschodniej Europy, Słowacja doświadczyła w ostatnich latach ogromnych przemian, dotyczących nie tylko systemu politycznego, ale także społeczeństwa, antropologicznego i filozoficznego postrzegania i rozumienia świata przez młode pokolenie. Projekt został przygotowany w taki sposób, by pomóc nam odkryć naturę i potrzeby wzrastającego pokolenia młodzieży.

Pokolenie post–postkomunistyczne

Obecnej generacji młodzieży nie możemy już nazywać pokoleniem postkomunistycznym. Na ich postrzeganie świata i jego problemów komunizm nie ma już bezpośredniego wpływu. Ważniejszymi wartościami stało się pragnienie bezpieczeństwa finansowego, wolność wyboru i wypowiedzi. Pokolenie młodzieży, z którym pracowaliśmy po upadku komunizmu charakteryzowało się swego rodzaju głębią charakteru, ponieważ ich myślenie zostało ukształtowane przez pragnienie wolności. Ich zmartwienia i troski były podobne do trosk ich rodziców. Ich możliwości były ograniczone przez brak okazji do rozwoju – nie tylko w obszarze rozwoju zawodowego, ale także w obszarze krytycznego myślenia, wiary i odkryć intelektualnych.

Po pewnym czasie od upadku komunizmu, zauważyliśmy wyraźne różnice w myśleniu i zachowaniu młodzieży. Przykładowo – w ramach przygotowania grup amerykańców do prowadzenia obozów języka angielskiego zwykliśmy prowadzić “rozmowy o kulturze” – lekcje na temat różnic kulturowych. Zachęcaliśmy ich, by nie zniechęcali się w sytuacjach, gdy będą zadawać grupie pytanie, a słowaccy uczniowie odpowiedzą milczeniem i wpatrywaniem się w ziemię – nawet gdy znają odpowiedź. W systemie komunistycznym najbezpieczniej było zachowywać się w sposób nie przyciągający uwagi, nie wyróżniać się z tłumu. Osoba nie stosująca tej zasady mogła łatwo stać się wrogiem klasowym. Przestrzegaliśmy więc młodych Amerykanów, że – gdy słowacki uczeń udziela odpowiedzi – jego koledzy mogą potraktować to jako popisywanie się, lub przechwalanie. Pokolenie postkomunistyczne, z którym pracowaliśmy dotąd, charakteryzowało się swego rodzaju małomównością i pokorą.

Dane zebrane w ramach niniejszego badania potwierdzają do pewnego stopnia nasze przekonania na temat różnic kulturowych. Jednakże zauważamy również istotne zmiany. Wzrastające pokolenie jest pokoleniem kapitalizmu, dotyczy go wszystko to, co z kapitalizmem się wiąże: wolność myślenia, wyrażania się i podróży, pragnienie i oczekiwanie bezpieczeństwa finansowego.

Jest to pokolenie, które nie boi się zadawać pytań, kwestionować autorytety i odkrywać nowe możliwości. Jest to pokolenie zachęcające – często bezkrytycznie – do realizacji swoich marzeń przez rodziców i dziadków, którzy z uwagi na system w którym dorastali, sami nie byli w stanie zrealizować swoich możliwości.

Pokolenie ich rodziców dociera do punktu bezprecedensowego bezpieczeństwa materialnego. Robią wszystko co mogą, by ich dzieci cieszyły się wygodą i możliwością wyboru. Umożliwiają dzieciom podróże i wysoką jakość życia, nawet kosztem własnej nieobecności w ich życiu, spowodowanej pracą. Sytuacja taka jest opisywana w wielu wywiadach. I – chociaż pokolenie to nie cierpi na braki finansowe – jego przedstawicielom bardzo brakuje czyjeś uwagi, autorytetu i przyjaźni. Ważnym tematem jest dla nich miłość, w obu kierunkach: jak ją przyjmować, co to znaczy być zakochanym, oraz – jak ją dawać.

Zanim zajmiemy się tematem miłości, przyjrzyjmy się jeszcze jednemu zjawisku. Respondenci różnili się między sobą nie tylko w udzielanych odpowiedziach, lecz także w całościowym stosunku do życia. Zjawisko to jest na tyle ważne, że chcemy je opisać, by lepiej zrozumieć inne wnioski z badania. Zauważyliśmy, że badane osoby należą do jednej z dwóch grup: grupy zbyt zajętych, lub grupy znudzonych.

Wniosek 1

Dwie przeciwności

Przeprowadzając wywiady wyodrębniliśmy dwie wyraźne kategorie rozmówców, dwie przeciwstawne grupy: osoby zbyt zajęte i osoby znudzone.

Grupa uczniów zbyt zajętych

Są to uczniowie, którzy biorą udział w dużej liczbie zajęć pozalekcyjnych: sportowych, teatralnych, muzycznych i językowych. Podkreślają, że duża część ich znajomych prowadzi podobny styl życia. Nie mają wolnego czasu, w którym mogliby odpocząć. Od rodziców czują presję, by wiele osiągnąć i mieć dobre rezultaty

we wszystkim. Wydaje się, że rodzice bardzo często realizują swoje marzenia poprzez dzieci. Przypuszczamy, że może to wynikać z faktu, że rodzice nie mieli możliwości uczyć się tych języków, których chcieli, nie mogli podróżować i mieli ograniczone możliwości finansowe. Starają się popychać swoje dzieci ku życiu lepszemu, niż ich własne.

Liderzy i przyszli liderzy młodzieżowi również wywodzą się z tej grupy. Ponieważ przedstawiciele tej grupy mają umiejętności i talenty, najprawdopodobniej to oni zostaną wybrani do przywódczych ról w kościołach i grupach młodzieżowych. Właśnie takie osoby spotykamy w ramach naszych projektów szkoleniowych, takich jak Szkoła Liderów i Konferencja Liderów Młodzieżowych. Kiedy zapraszamy młodych ludzi do Szkoły Liderów, lub na inne wydarzenia – często mamy problem z frekwencją, w związku z wieloma priorytetami w życiu młodych ludzi. Co ciekawe, zauważyliśmy, że większość uczniów z tej grupy żyje w pełnych rodzinach.

Grupa uczniów znudzonych

Jest to grupa pod wieloma względami przeciwstawna tej pierwszej. Opisując swój dzień, przedstawiają go jako niekończącą się nudę, zaczynającą się w szkole i trwającą po powrocie do domu. Sporo czasu spędzają przeglądając Facebooka, spotykają się z tą samą grupą podobnych sobie – znudzonych – osób. Brakuje im ambicji i jasnego celu w życiu. Są bierni i apatyczni. Po dwóch tygodniach wakacji chcieliby wrócić do szkoły – bo szkoła jest mniej nudna. Trudno jest im myśleć o przyszłości, nie mają jasnego wyobrażenia co chcieliby robić.

Powinniśmy wychodzić również do tej grupy uczniów. Potrzebujemy przedstawicieli tej grupy w naszych projektach ewangelizacyjnych (takich jak FUSION, KEYC i EXIT). Tu również pojawia się ciekawa zależność: przedstawiciele tej grupy najczęściej pochodzą z rodzin niepełnych, najczęściej takich, w których nie ma ojca.

Znaczenie i konsekwencje

W jaki sposób nasze programy szkoleniowe (Szkoła Liderów, konferencje itd.) mogą wprowadzić harmonię w życie uczniów zajętych, a w jaki sposób mogą motywować znudzonych?

Wniosek 2

Miłość: otrzymywanie miłości i czucie się kochanym

Opis

Badając naturę wzrastającego pokolenia, zauważyliśmy silną potrzebę miłości. Uczniowie mówili o tej potrzebie wiele razy i na różne sposoby. Ich doświadczenie w tym względzie to między innymi: spędzanie czasu z innymi, potrzeba bycia częścią grupy, pragnienie by gdzieś przynależać. Gdy rozmawialiśmy z nimi o takich zagadnieniach jak szacunek, przyjaźń i rodzina (obecna lub przyszła), opowiadali o swojej potrzebie miłości. Ich odpowiedzi na pytanie “kiedy czujesz, że ktoś Cię kocha?” były podobne do odpowiedzi 14-latki, która powiedziała: “[czuję się kochana], gdy ktoś zatrzymuje się, żeby ze mną porozmawiać, gdy mnie gdzieś zaprasza” i do odpowiedzi 16-latki, która mówi, że czuje się kochana “gdy ktoś się o mnie troszczy”.

Wątek miłości przewijał się przez wszystkie ich wypowiedzi. Przedstawiciele tej grupy wiekowej mają problem ze zrozumieniem miłości jako pojęcia abstrakcyjnego. Potrzebują zobaczyć jakieś działanie. Okazanie komuś szczególnego zainteresowania oznacza, że się o tą osobę troszczy i się ją kocha. Zauważyliśmy, że – podobnie jak w innych obszarach, takich jak szacunek, czy sprawiedliwość – ich zrozumienie idei miłości jest ograniczone. Wygląda to tak, jakby nie uważali się za osoby godne bycia w pełni kochanymi, więc redukują pojęcie miłości do przynależności do grupy. Miłość jest dla nich równa przynależności, a przynależność oznacza bycie włączonym do grupy. Wielu z nich – mimo, że zdają sobie sprawę z niesprawiedliwości na świecie i z faktu, że żyją w niepełnych rodzinach – opowiadało o swoich marzeniach

o miłości, dobrym życiu i dobrym współmałżonku. Wydaje się, że pragną miłości, jednak traktują ją jak coś, na co nie mają wpływu, tak jakby miłość była czymś co po prostu jest (lub czego nie ma). Nie traktują miłości jako czegoś, co jest zależne od ich decyzji.

Znaczenie i konsekwencje.

Skoro ta grupa wiekowa łączy miłość z określonymi działaniami, ważne jest, by nasze projekty (a szczególnie opieka nad młodzieżą po zrealizowanym projekcie) były bardziej skoncentrowane na zaangażowaniu uczniów, niż na samej realizacji projektu. Musimy szukać sposobów angażowania uczniów w budowanie programu, tak by doświadczali włączenia w nasze działania i znaleźli swoje miejsce. Musimy także rzucić wyzwanie koncepcji, że przynależność do grupy oznacza to samo, co miłość i poprowadzić ich do głębszego zrozumienia miłości. Możemy tu dużo się uczyć z naszego projektu Fusion. Służba ta opiera się na przynależności do kochającej wspólnoty, przynależności do czegoś większego niż suma członków wspólnoty. Taką strategię powinniśmy zastosować do innych projektów, takich jak EXIT, czy obozy języka angielskiego.

Wniosek 3

Miłość: dawanie miłości i wartość pomagania innym

Opis

Z zaskoczeniem odkryliśmy, że młodzi ludzie chcą, by inni mówili o nich dobrze:

“Chciałbym, żeby po mojej śmierci ludzie mogli powiedzieć, że w jakiś sposób im pomogłem, choćby w małej rzeczy... że chciałem im pomagać, gdy mieli jakieś kłopoty.”

Myśląc o przyszłości, zastanawiając się nad tym, co będzie dla nich ważne, gdy będą mieli po 30–40 lat, mówią o dobrej rodzinie, dobrej pracy, samochodzie i miejscu, w którym mogliby mieszkać. Jednak gdy pytaliśmy ich, co chcieliby, żeby inni ludzie mówili

o nich po ich śmierci, odpowiedź często brzmiała tak: “że byłem z nimi, że zawsze byłem gotowy im pomóc”. W tym kontekście nie pojawiał się samochód, rodzina, ani praca.

Te dwie odpowiedzi wydają się do siebie pasować. Jak to możliwe? Wydaje się nam, że ma to związek z możliwością otrzymania natychmiastowej nagrody. Póki żyją, chcą być szczęśliwi i posiadać. Jednak wiedzą, że gdy umrą, nie mogą wziąć ze sobą dóbr materialnych, które całkowicie stracą na znaczeniu. Myśl, że ktoś może za nimi tęsknić i pamiętać, że mu pomagali, daje im poczucie satysfakcji już teraz, gdy o tym myślą. Warto zauważyć, że rozmówcy nie tylko chcą pomagać innym, ale oczekują również, że ich wysiłek zostanie doceniony jeszcze za życia.

Możemy z tego wyciągnąć trzy ważne wnioski:

1. Daje nam to wiele informacji na temat poczucia własnej wartości u naszych rozmówców. Potrzebują, by ktoś ich potrzebował. Chcą odegrać szczególną rolę w życiu innych. W jakimś sensie chcą być niezastąpieni (np. chcą, by inni za nimi tęsknili). W ten sposób – stając się osobami ważnymi w życiu innych, mogą otrzymać czyjąś miłość.
2. Dla naszych rozmówców kochać, znaczy: pomagać. Gdy nie mogą komuś pomóc – są smutni. Boli ich, gdy ich bliscy są w potrzebie. Pomaganie może być autentycznym wyrazem miłości i kanałem, przez który możemy zakomunikować naszą miłość do nich.
3. Sytuacje, w których mogą pomóc napełniają ich nadzieją. Możliwość udzielenia pomocy może oznaczać (a) możliwość okazania dobrego charakteru, (b) możliwość pokazania swoich umiejętności w danym obszarze i (c) posiadanie zasobów koniecznych, by pomóc. Dzięki temu mogą mieć poczucie, że są “kims”, osobą wartościową.

Powyższe wnioski przeczą obiegowej opinii, że nastolatki są wyłącznie samolubni i skoncentrowani na sobie. Co więcej, pokazują nam naiwność założenia, że gdy młodzi ludzie wyrażają

pragnienie bycia potrzebnym i ważnym, to robią to tylko po to, by coś osiągnąć. Oczywiście, jest w tym pragnieniu pewien stopień egoizmu, jak we wszystkich grzesznych ludziach. Zawsze pojawia się kwestia zaspokojenia własnych pragnień. Pozostaje jednak faktem, że poprzez pomaganie innym osiągają co najmniej trzy cele: (a) naprawdę pomagają innym, (b) zaspokajają swoją potrzebę bycia potrzebnym, (c) uznają siebie za bardziej wartościowych – gdy inni doceniają ich wysiłek.

Znaczenie i konsekwencje

Jak możemy pomóc młodym ludziom? Musimy znaleźć równowagę między w/w aspektami. Tworzenie łatwych i powierzchownych okazji, by komuś pomóc byłoby niebezpieczne, dawałoby fałszywą samoocenę, fałszywe nadzieje, albo uzależniłoby ich od myślenia “gdy będę komuś potrzebny, to będę się czuć dobrze.”

Jak stworzyć przestrzeń i sposobność by mogli pomagać? Jak lepiej dawać im do zrozumienia, że ich kochamy poprzez pomaganie im? Jak możemy pomóc im pomagać innym, używając ich talentów i obdarowania? Byłaby to duża okazja pomóc im (a) znaleźć życiową pasję (b) rozwinąć się osobowościowo i (c) stać się bardziej podobnym do Jezusa – pomagać w pokorze, nie licząc na tanią sławę.

Wniosek 4

Pokolenie “tu i teraz”

Opis

Kolejną ważną cechą wzrastającego pokolenia jest to, że żyją w szybkiej, dynamicznej i wirtualnej rzeczywistości. Przyczyną tego jest Internet, sieci społecznościowe i smartfony, które pozwalają im mieć dostęp do wszystkiego – wszędzie. Młodzi ludzie spędzają ogromne ilości czasu w Internecie. Rodzice nie mają możliwości sprawdzania, bądź sprawowania kontroli nad tym, co nastolatki robią online. Używając smartfona, nastolatek nie musi przebywać w pokoju z rodzicami, czy korzystać z rodzinnego komputera, tak by rodzice mogli widzieć, co robi. Smartfon stał się

obszarem ukrytego życia prywatnego. Gdy nastolatki potrzebują pomocy lub szukają informacji – znajdują je online. Mając dostęp do tak dużych zasobów, czują jakby byli wszędzie i widzieli wszystko, mimo że wielu z nich nigdy nie wyjechało poza rodzinne miasto. Większość czasu spędzają na Facebooku, dzieląc się i śledząc internetowe życie swoich znajomych, czytając ich statusy i komentarze, oglądając zdjęcia i filmy.

Sieci społecznościowe dają szansę wyrazu, której młodzież nie dostaje w prawdziwym życiu. Czują się wolni. Mówią o tym, jak się czują, co im się podoba, a co ich denerwuje, co planują i o czym marzą. Świat wirtualny daje im możliwość wyrażania emocji w sposób nieskrępowany.

W życiu młodych ludzi wszystko dzieje się szybko. Informacje o wydarzeniach z życia ich znajomych są dostępne na Facebooku, więc gdy coś przegapią – odbierają to jako porażkę. Tu także znajduje się szansa dla osób mniej towarzyskich – mogą kreować swój wizerunek w dowolny sposób. Wszystko co dzieje się online, dzieje się szybko i błyskawicznie się zmienia. Trendy zmieniają się z dnia na dzień. W ciągu chwili decydują, czy chcą wziąć w czymś (grupie, wydarzeniu) udział. Definiuje ich istnienie online.

Prawdziwe życie nie daje możliwości utrzymywania tylu znajomości, udziału w tylu grupach i spotkaniach, prowadzenia tylu rozmów, co Facebook. Tam mogą być częścią społeczności o kontrowersyjnym charakterze, albo takich, które w ogóle nie spotykają się poza Internetem. Wybierając zdjęcia, filmy, grupy i decydując gdzie kliknąć “lubię to” – tworzą swój własny obraz. Życie prawdziwe redukuje się do wirtualnego – które jednak dla nich jest prawdziwe. Na wirtualnej platformie dzielą się prawdziwymi emocjami.

Znaczenie i konsekwencje

Jeśli chcemy mieć wpływ na wzrastające pokolenie i chcemy ich zdobyć – musimy przenieść się z naszymi projektami tam, gdzie jest młodzież – do przestrzeni wirtualnej. Nie możemy pozostać nieruchomymi i biernymi obserwatorami rzeczywistości online. Nasze podejście powinno być proaktywne. Angażujmy ich za pomocą dyskusji, pytań, wyzwań i zachęt. Szukajmy także sposobu,

by na nowo powiązać ich z rzeczywistością.

Kolejny wniosek: w przeszłości, by podzielić się z kimś ewangelią, konieczne było wiele lat budowania więzi. Jednak młode pokolenie żyje “tu i teraz”. I jest gotowe by słuchać – tu i teraz. To ludzie żyjący chwilą bieżącą, dlatego powinniśmy dzielić się ewangelią w sposób bardziej nieskrępowany, ponieważ ich otwartość na ewangelię jest większa, niż poprzednich pokoleń.

Wniosek 5

Autorytety: zmiana paradygmatu

Opis

Łączność z ludźmi i utrzymanie kontaktu z przyjaciółmi jest bardzo ważne dla dzisiejszych nastolatków. To dla nich konieczność. Z jednej strony – to naturalna potrzeba tej grupy wiekowej. Z drugiej – autorytet, który niegdyś mieli rodzice i nauczyciele (tradycyjne autorytety kształtujące światopogląd), dziś przynależy do grupy znajomych. Jeśli umiejętność bezwarunkowego zaakceptowania drugiej osoby jest w tym pokoleniu najważniejszym sprawdzianem charakteru, to rodzice i inne tradycyjne autorytety są w tarapatkach. Z uwagi na ten konflikt autorytetów, rodzicielstwo znajduje się w kryzysie, młode pokolenie traci kontakt z rodzicami. Może prowadzić to do dojmującego poczucia samotności, gdy nastolatek zostanie odrzucony przez znajomych, a więź z rodzicami straciła swój fundamentalny charakter.

Przepaść między młodzieżą a rodzicami zwiększa się. Młodzież żyje coraz bardziej niezależnie. W coraz młodszym wieku pojawiają się możliwości zarobkowe (praca czasowa), coraz młodszy ludzie jedzą w restauracjach typu fast-food, bądź zamawiają jedzenie do domu. Potrafią komunikować się z niemal wszystkimi ludźmi na świecie, używając obcych języków – najczęściej robią to lepiej, niż ich rodzice. Mają większą kontrolę nad swoim życiem, niż poprzednie pokolenie.

Muszą radzić sobie z rozwodami rodziców, życiem w niepełnych rodzinach i wyjazdami rodziców do pracy za granicę, które jeszcze bardziej rozrywają więzi w rodzinach. Wielu rozmówców

przyznaje, że ich rodzice się rozwodzą, co wywołuje w nich uczucia zmieszania, gniewu i poczucia winy. Gdy pytamy ich, jak wygląda ich przeciętny dzień, tylko nieliczni wspominają, że spędzają czas z rodzicami. Interpretując dane z wywiadów, doszliśmy do wniosku, że młodzież ma wsparcie materialne, jednak brakuje im uwagi rodziców i czasu spędzanego z nimi.

Zadajemy sobie pytanie, jak Kompas może pomóc w tej sytuacji, zwłaszcza, że naszym głównym celem nie jest pomaganie w problemach rodzinnych. Próżnia, powstała w wyniku nieobecności autorytetu rodziców, znacząco wpływa na naszą służbę. Ten wniosek z badania ma niezwykłą wagę dla społeczności chrześcijańskich, które powinny celowo angażować rodziców w służbę młodzieżową. Powinniśmy pomagać młodym ludziom spędzać więcej czasu z rodzicami. Powinniśmy także budować biblijny obraz zdrowej rodziny i dawać przykład młodzieży z niepełnych rodzin.

Wniosek 6

Marzenia

Opis

Powszechnie uważa się, że nastolatki zawsze o czymś marzą, mają naiwne, nierealistyczne marzenia. W rzeczywistości jednak okazuje się to być nieprawdą w przypadku wielu z nich:

Marzenia? Jeszcze ich nie mam. Mam nadzieję, że osiągnę swoje cele. Ale jeszcze nie wiem, czego chcę...

Marzenia? Nie wiem... Nie chodzi o to, że nie mam marzeń, po prostu nie są one niczym szczególnym...

Dlaczego tak jest? Jakie są przyczyny?

Wydaje się, że młodzież ma marzenia, które można szybko zaspokoić, więc w ostateczności ich marzenia dotyczą tylko dnia dzisiejszego. Mówiąc dokładniej, realizują minimalistyczną definicję marzenia: "rób co chcesz". Nie jest to zła definicja. Problem polega na tym, że młodzi ludzie chcą różnych rzeczy, bez zastanowienia, bez oceny, czy warto próbować, lub w nie inwestować. Zamiast dążyć do realizacji przyszłych marzeń, chwytają w ręce to, co

w danym momencie jest dostępne, a te marzenia bardzo często są bezwartościowe. Lenistwo? Pesymizm? Z pewnością jest to forma minimalizacji: “zrobię to, co satysfakcjonuje mnie tu i teraz.”

Prawdopodobnie nie wiedzą nawet, jak rozwijać swoje marzenia. A gdy nawet marzenie się pojawia – nie wiedzą, jak dążyć do jego realizacji. Nie są aktywni. Dlaczego? Bo nie widzą natychmiastowych rezultatów. Nie otrzymują natychmiastowej satysfakcji. Wydaje się, że nie mają motywacji i wytrwałości by realizować marzenia. Są przekonani, że mają jeszcze czas, by odkryć swoje marzenia i akceptują to. Sytuacja wygląda na błędne koło: “brak marzeń – brak siły napędowej. Brak siły napędowej – brak marzeń.” Musimy to w jakiś sposób przełamać! Interesujące jest pytanie, czy wraz z wiekiem – gdy już muszą decydować o swoim życiu – wzrasta presja związana z marzeniami.

Warto przyjrzeć się, jakie w tych rozważaniach jest miejsce marzenia o podróżowaniu. Wielu z nich marzy, by podróżować po świecie, albo przynajmniej odwiedzić kilka krajów. Wyobrażają sobie, że wybierają najlepszy kraj do osiedlenia się. W jaki sposób możemy pomóc im użyć tego marzenia, by uczyli się podążać za swoimi wizjami? Czy kryje się tu jakaś nieznaną zasadą? Dlaczego podróżowanie jest tak ciekawe? Czy tylko dlatego, że pomaga uciec od rzeczywistości? A może jest tylko minimalistycznym rozwiązaniem problemu braku satysfakcji z życia, jakie wiodą obecnie?

Kolejną powszechnie występującą cechą jest strach, że nie osiągną swoich celów i marzeń i ostatecznie czeka ich rozczarowanie.

Znaczenie i konsekwencje

Różnice pomiędzy osobami, które nie mają marzeń, a tymi, którzy je mają, są bardzo ciekawe. Młodzi ludzie, którzy mają marzenia na przyszłość i “paliwo”, by je realizować zwykle mają hobby, zainteresowania, wzory do naśladowania i ludzi wokół siebie, którzy ich zachęcają. Zwykle też w sposób bardziej zdyscyplinowany spędzają wolny czas. Brak czasu jest ważną przeszkodą, uniemożliwiającą realizację marzeń. Musimy pomóc młodzieży zrozumieć, że należy podejmować małe kroki i trwać mimo braku natychmiastowych rezultatów. Jak to osiągnąć? Jak możemy w sposób realistyczny i pozytywny zachęcać młodych ludzi, którzy roz-

wijają swoje marzenia i podążają za nimi?

Wniosek 7

Kim jest człowiek sukcesu?

Opis

W trakcie wywiadów zapytaliśmy młodzież (w wieku 14–16 lat), jak sobie wyobrażają dobre, udane życie. Odpowiedzi pokazały, że możemy respondentów podzielić na dwie grupy, których wizje sukcesu bardzo się różnią. Pierwsza grupa ceni jakość życia i sukces. Odnoszą się do “tu i teraz”.

To grupa uczniów pochodzących z mniej prestiżowych szkół i mniej zamożnych rodzin. Ich odpowiedzi na temat sukcesu nie odnosiły się do takich kwestii jak znaczenie studiów, wyniki w nauce, czy wybór przyszłej szkoły. W ich odpowiedziach dobre życie było kojarzone z podróżowaniem, nowymi doświadczeniami, byciem tu i teraz dla innych. W ich wizji doskonale przeżytego dnia nie ma miejsca na szkołę, edukację, czy myślenie o przyszłości. W ich obrazie dobrego, udanego życia najważniejszymi elementami są pieniądze i praca – w tej kolejności. Praca powinna być zabawna i dobrze płatna, godzin pracy powinno być mniej. Dobre życie to także spędzanie czasu z przyjaciółmi. W niektórych przypadkach nastawienie na “tu i teraz” prowadzi do znudzenia i apatii w myśleniu o przyszłości.

Druą grupa to osoby ceniące jakość życia i sukces, i osiągające pewne cele na przyszłość. To uczniowie, którzy mają pewne ambicje, ich odpowiedzi nawiązywały do kwestii edukacji, choć również ich myślenie było ograniczone. To osoby, które również patrzą na świat w kategoriach “tu i teraz”, choć jest to spojrzenie konkretnie odnoszące się do kwestii “pracy i pieniędzy”. To grupa rozumiejąca związek pomiędzy pracą, osiągnięciami i nagrodą. Mają ambicję, by zarabiać dużo pieniędzy i nie czuć presji by “liczyć każdy grosz”. Rozwijają się nie tylko pracując, ale także – bawiąc się. Utrzymanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa finansowego jest ważnym celem ich życia. Większość z nich używa w odpowiedziach np. takich sformułowań: “z pewnością chcę, by było mnie stać na zakup domu”.

To osoby które rozwijają własną samoświadomość, są otwar-

te na świat duchowy i przygody intelektualne. Możemy zainteresować ich wykładami i artykułami, stosownymi do ich wieku. To grupa młodzieży, która potrzebuje okazji do wzrostu osobistego i rozwoju kompetencji.

Dla obu grup ważną składową sukcesu jest możliwość wyrażania uczuć, realizowania osobistych zainteresowań, podróżowania i odkrywania nowych miejsc i kultur, używania nowoczesnych technologii w życiu społecznym i w kontaktach ze znajomymi. Posiadanie wystarczających zasobów finansowych jest uważane za jeden z kluczowych składników dobrego życia i sukcesu: “nie muszę myśleć zbyt dużo, gdy mogę kupować.”

W odpowiedziach przedstawicieli pokolenia “tu i teraz” i w ich postrzeganiu świata dostrzegliśmy cień strachu. Szukając powodów tego lęku w wywiadach, zauważyliśmy że młodzi ludzie w wieku 14–16 lat:

- boją się, że nie osiągną odpowiednich rezultatów – zarówno w szkole, jak i w życiu osobistym,
- boją się, że to, nad czym pracują, nie powiedzie się,
- boją się, że rozczarują swoich bliskich i przyjaciół,
- boją się, że popsują relacje w rodzinie i stracą znajomych,
- boją się rozpadu rodziny,
- boją się samotności,
- boją się braku akceptacji,
- boją się niesprawiedliwości,
- boją się złych decyzji oraz
- boją się złych cech u ludzi.

Znaczenie i konsekwencje

Musimy podchodzić do młodych ludzi ostrożnie, tak by nie zepchnąć ich do miejsca, w którym będą się bali. Powinniśmy być wrażliwi i dać im coś innego, niż to, co otrzymują w swoim środowisku – czy to w szkole, czy w domu, czy wśród przyjaciół. Realizując projekty takie jak EXIT, FUSION, czy KECY, powinniśmy ich zachęcać, akceptować i kochać. Gdy uczniowie oczekują od nas “typowej” reakcji, powinniśmy dawać im nadzieję, wyjaśniać

i przypominać jak ważni są dla nas.

Wniosek 8

Uzależnienia i bałwochwalstwo

Młoda dziewczyna tak określiła swoje pokolenie: “to pokolenie bałwochwalców.” Szatan przyszedł do Jezusa, “wyprowadził go na górę, i pokazał mu wszystkie królestwa świata w mgnieniu oka. I rzekł do niego diabeł: Dam ci tę całą władzę i chwałę ich, ponieważ została mi przekazana, i daję ją, komu chcę” (Ew. Łukasza 4:5–6). Dokładnie w taki sposób myślą młodzi ludzie – chcą aurytetytu i splendoru, chcą wszystkich królestw tego świata i chcą dostać to natychmiast i bez wysiłku. Diabeł używa tego narzędzia, a oni nie mają problemu, by się mu pokłonić.

Oto wypowiedzi naszych rozmówców:

W życiu podjąłbym się pracy przy zbieraniu ziemniaków, jak robiła to moja mama. Wszyscy tacy jesteśmy, chcemy wszystko dostać, zawsze wybieramy najłatwiejszy sposób, by dostać to, na co mamy ochotę. Moi znajomi kompletnie zwariowali na punkcie gier i Internetu. Godzinami siedzą przy komputerze i zupełnie stracili nad tym kontrolę (chłopak, 16 lat).

Najważniejsze, żeby być na Facebooku, to tam się wszystko dzieje. Tam jest prawdziwe życie. Nienawidzę moich rodziców, gdy zabraniają mi korzystać z Facebooka, to tak jakby zabraniali mi żyć (dziewczyna, 14 lat).

Przede wszystkim chciałbym odnieść sukces. Dałbym wszystko, żeby czerpać radość z życia i mieć dużo pieniędzy (chłopak, 16 lat).

Nie jesteśmy zdania, że Facebook jest bożkiem sam w sobie; jest raczej platformą, na której miejsce ma bałwochwalstwo. Gdyby nie było Facebooka, prawdopodobnie znalazłoby się inne miejsce do uprawiania bałwochwalstwa. Bożkami mogą stać się:

- grupy przyjaciół, przyjaźnie, potrzeba akceptacji i przynależności,
- gry komputerowe,
- sukces i pieniądze – młodzi ludzie oddali by dusze za szybki i łatwy sukces.

Wniosek 9

Minimalizacja

Opis

Szukając istotnych zagadnień zauważyliśmy, że mamy do czynienia z pokoleniem minimalizacji, którą należy rozumieć raczej w znaczeniu negatywnym. Pokolenie to rozumie życie w sposób redukcjonistyczny, odchodząc od trwałych, ważnych i cennych wartości, na rzecz własnej satysfakcji. W wywiadach rozmówcy mówią o wartości “szacunku i zrozumienia.” Wydają się raczej zgodni w swoich opiniach na temat szacunku i tolerancji. Oto kilka odpowiedzi na pytanie: Czy czujesz, że rodzice / dorośli cię rozumieją?

Nie sądzę, żeby było we mnie coś, czego ludzie nie mogliby zrozumieć. Choć w zasadzie nie jestem pewien, czy tak naprawdę można zrozumieć drugiego człowieka (chłopak, 16 lat).

Moi rodzice nie muszą mnie rozumieć, chcę tylko, żeby mnie szanowali. Tak samo jest z moimi znajomymi: niektórzy są tacy jak ja, inni nie, ale wszystkich powinnam szanować (dziewczyna, 15 lat).

Nie trzeba rozumieć swoich dzieci, wystarczy pozwolić im robić to, na co mają ochotę (chłopak 15 lat).

Rozmówcy nie oczekują, że ktoś ich rozumie, zakładają nawet, że tak nie będzie. Szacunek jest ceniony wyżej niż zrozumienie. Młodzież pragnie wolności bardziej, niż zrozumienia ze strony innych ludzi.

Rozmówcy często mówią o szacunku, jednak tak naprawdę mają na myśli tolerancję. Koncepcja szacunku została zredukowana, lub “zminimalizowana” do pojęcia akceptacji bez osądu. Mimo, że nasze pytania dotyczyły więzi między dorosłym, a nastolatkiem, odpowiedzi często dotyczyły także relacji między rówieśnikami. W wywiadach minimalistyczna natura tego pokolenia staje się coraz bardziej oczywista. Zrozumienie redukuje się do szacunku, który następnie redukuje się do tolerancji. To pokolenie nie chce rozumieć, ani być rozumianym, chce tylko być tolerowanym. Jego przedstawiciele mają niższe oczekiwania wobec życia

i innych ludzi.

Kolejnym przykładem minimalizacji jest kwestia rodziny. Młodzi nie oczekuje wsparcia, bezpieczeństwa, miłości i akceptacji, wystarczy, że mają rodzinę – nawet niepełną. **Życie realne zostaje zminimalizowane do życia wirtualnego. Uczciwość do tolerancji. Miłość do przynależności i akceptacji.**

Znaczenie i konsekwencje

Jeśli prawdą jest, że to pokolenie nie pragnie zrozumienia, tylko tolerancji i możliwości bycia wysłuchanym, to musimy zrozumieć trzy rzeczy:

1. Musimy być otwarci na młodych niewierzących, którzy chcą dzielić się z nami swoimi myślami i opiniami. W naszych relacjach musimy łączyć tolerancję z biblijnymi poglądami, dotyczącymi poszczególnych obszarów życia. Młodzi ludzie powinni wiedzieć, że ich znamy i akceptujemy.
2. Powinniśmy uczyć młodych chrześcijan, jak ważne jest zrozumienie – a nie tylko tolerancja. Ewangelia Łukasza 19:5 mówi: “A gdy Jezus przybył na to miejsce, spojrzął w górę i rzekł do niego: Zacheuszu, zejźdź śpiesznie, gdyż dziś muszę się zatrzymać w twoim domu.” Jezus chciał znać i rozumieć ludzi. Jesteśmy chrześcijanami, naszą misją jest nawiązywanie relacji opartych na zrozumieniu i prawdziwym zainteresowaniu ludźmi, a nie tylko tolerowanie ich.
3. W naszych programach musimy wskazywać, że Jezus przyszedł dać nam życie i spełnienie – tak by ewangelia nie została zminimalizowana, ani zredukowana, lecz była pełna łaski, miłości i zrozumienia.

Programy doświadczalne

Prowadząc badanie na temat natury młodego pokolenia, doszliśmy do wniosku, że powinniśmy przeprojektować i poprawić wiele aspektów naszej służby. Dane wskazują, że:

1. Młodzi ludzie interesują się duchowością, lecz z uwagi na brak czasu, lub znajomości – nie dociera do nich ewangelia wprost (pokolenie “tu i teraz”).
2. Powinniśmy być bardziej widoczni w świecie wirtualnym, bo to jest miejsce, w którym spędzają większość czasu. Możemy zacząć od działań promocyjnych, wykładów i okazywania im zainteresowania.
3. Musimy skrócić nasze przemowy i wykłady niemal o połowę (maks. 15–20 min.). Młodzi ludzie odbierają coraz więcej bodźców, wskutek czego spada ich zdolność do koncentrowania się przez dłuższy czas.
4. Musimy porzucić paradygmat “teatru” w realizacji programów (a więc takiej realizacji, gdzie młodzież przychodzi i ogląda przygotowany program), na rzecz większego zaangażowania uczestników, by ich talenty mogły być widoczne.
5. Pragnienie zainteresowania i bycia wysłuchanym może zostać zaspokojone przez położenie nacisku na bliskie relacje osobiste (jeden na jeden). Musimy pomóc liderom młodzieżowym zrozumieć tę zasadę.
6. Jeśli chcemy stać się naturalnymi autorytetami w życiu młodzieży – nie możemy być autorytarni. Musimy zyskać autorytet naturalnie, stając się członkami ich grup, bądź prawdziwymi przyjaciółmi.

Doświadczenia, które postanowiliśmy przeprowadzić w reakcji na te wnioski, polegają na zmianie naszego stosunku do autorytetu rodziców. Odnosimy się do utraty więzi między młodymi ludźmi, a ich rodzinami. Postanowiliśmy przeprowadzić nasze doświad-

czenie w trakcie obozu językowego KECY, który odbędzie się w miejscowości Presov na początku lipca.

W trakcie obozu postanowiliśmy obserwować uczestników, a następnie wysłać kartki do ich rodziców. Wyraziliśmy naszą wdzięczność, że pozwolili swoim dzieciom wziąć udział w obozie. Napisaliśmy także o szczególnych, dobrych cechach, które zauważyliśmy w ich dzieciach np. że troszczą się o innych, są wysportowani, mają duże zdolności językowe, a także o cechach osobistych, takich jak życzliwość, szacunek itp. Kartki dotarły do rodziców, zanim dzieci wróciły z obozu. Zaprosiliśmy ich także na przyjęcie na zakończenie pobytu Amerykanów w Słowacji.

W zeszłym roku także próbowaliśmy zaprosić rodziców na takie przyjęcie, jednak tylko czworo z nich przyszło (na 50 uczestników obozu). Pierwszym kryterium oceny doświadczenia będzie liczba rodziców, którzy pojawią się na przyjęciu. Ma to dla nas znaczenie, ponieważ w ubiegłych latach niektórzy rodzice zabraniali dzieciom przychodzić do kościoła po obozie. Rodzice mogli przyjrzeć się, co robimy na spotkaniach i spotkać się z liderami, którzy przygotowują program. Chcemy w ten sposób zbudować zaufanie.

Drugim aspektem doświadczenia – nieco trudniejszym do zmierzenia – jest nasze pragnienie zwiększenia zainteresowania naszą służbą. Mamy nadzieję, że gdy powiemy uczestnikom o planie wysłania kartki, będą w stanie się na to przygotować i bardziej się otworzyć.

Do czasu przygotowania ostatecznej wersji niniejszego raportu mieliśmy możliwość przeprowadzić nasz eksperyment. Oto rezultaty:

Na przyjęciu pożegnalnym dla Amerykanów pojawiło się osiemnaścioro rodziców, co stanowi jedną trzecią liczby uczestników. W porównaniu do zeszłego roku jest to duży przyrost. Uczestnicy wspominali także, że rodzice dzwonili do nich w trakcie trwania obozu, mówiąc im o otrzymanych kartkach. Wydaje się, że docenili nasz wysiłek i wielu z nich pojawiło się na przyjęciu, by poznać organizatorów – zarówno Słowaków, jak i Amerykanów.

W trakcie przyjęcia staraliśmy się spędzać czas z rodzicami. Dwoje z nich wyraziło radość ze spotkania z ludźmi, którzy mają

dobry wpływ na ich dzieci. Rozmawialiśmy także z mamą nastolatki, która uczestniczyła również w zeszłorocznym obozie. Przez cały rok było jej trudno zaakceptować fakt, że jej córka chodzi do kościoła i na grupę młodzieżową. Po spotkaniu z liderami powiedziała, że zrozumiała i zaakceptowała decyzję swojej córki. Powiedziała też, że robimy wspaniałe rzeczy i cieszy się, że jej córka znalazła tak wyjątkowych przyjaciół. Wielu rodziców z entuzjazmem uczestniczyło w grach. Nasz lider wyraził wdzięczność rodzicom za powierzenie nam ich dzieci i przysłanie na obóz tak wspaniałą grupę nastolatków.

Podsumowując, uznaliśmy doświadczenie za udane. Eksperyment wydał dobry i zdrowy owoc, pomagając nam zbudować więzi z rodzicami i otwierając nowe możliwości komunikacji. Chcemy stosować tę metodę również w trakcie obozów w innych miastach.

