
"MÅLRETTET UNGDOMSARBEID"

En analyse av Saddleback Valley Community Church sin strategi for ungdomsarbeid,
"Purpose-Driven Youth Ministry" -
og en drøfting av dens overføringsverdi til ungdomsarbeid i Metodistkirken i Norge.

Spesialavhandling av Dag Martin Østevold

Fag : Misjonsvitenskap
Veileder : Tormod Engelsviken

Det teologiske Menighetsfakultet
høsten 2000

Innholdsfortegnelse

1 Innledning

- 1.1 Bakgrunn og personlig motivasjon
- 1.2 Problemstilling
- 1.3 Avgrensing av oppgaven
- 1.4 Begrepsavklaring
- 1.5 Metodisk tilnærming

2 Purpose-Driven Youth Ministry - konseptet (PDYM)

- 2.1 Kort historikk om Saddleback Community Church
- 2.2 Utgangspunktet for PDYM
- 2.3 Innholdet i PDYM

3 Beskrivelse av "Purpose-Driven Youth Ministry" - konseptet

- 3.1 "Power of God" – om hjelpe ledere med et rent hjerte til å stole på Gud
- 3.2 "Purpose" – om å være drevet av en hensikt og sette lederskap bak hensikten
- 3.3 "Potential audience" – om å identifisere ungdommene og deres behov
- 3.4 "Programs" - om programmer som er målrettet og når de potensielle målgruppene
- 3.5 "Process" – en pedagogisk fremstilling av hvordan føre ungdommer frem til modenhet.
- 3.6 "Planned values" – om å identifisere verdiene i u-arbeidet som støtter opp om hensiktene
- 3.7 "Parents" – betydningen av å samarbeide med og involvere foreldre i u-arbeidet
- 3.8 "Participating leaders"- " – om å vite hvordan engasjere og rekruttere ledere
- 3.9 "Perceverance" – hvordan forbli fokusert og holde ut som ungdomsleder

4 Drøfting av PDYM-konseptet med tanke på dens overførbarhet til ungdomsarbeid i Metodistkirken.

- 4.1 PDYM som konsept
- 4.2 PDYM – konseptet i lys av N.T, og Metodistkirkens forståelse av kirkens kall og tjeneste
- 4.3 PDYM - konseptet vurdert i lys av "Naturlig kirkevekst"
- 4.4 Ekklesiologi
- 4.5 Sakramentsforståelse

5 Konklusjon

6 Bibliografi

1 INNLEDNING

1.1 Personlig motivasjon

Som pastor i Metodistkirken i Norge har jeg lest en mengde litteratur om ekklesiologien. Likeså om ett aspekt ved denne, som opptar mange menighetsledere - Kirkevekst. Det er en realitet at mange menigheter og organisasjoner i Norge, det være seg frikirkelige som statskirkelige, opplever at den aktive medlemsmassen avtar. Stagnasjonen har tvunget oss til å tenke over både vårt kall og våre kirkelige arbeidsmetoder på nytt. Bøkene fra kirkeledere som er opptatt av kirkevekst understreker betydningen av å være drevet av en klar visjon. En klar visjon er viktig av flere grunner. Den skaper tydelighet om menighetens kall, lar oss tydeligere se hvordan strategien da må være for å nå våre mål, og det gjør evaluering lettere.

To aktuelle bøker som ønsker å gi en helhetlig fremstilling av lokalmenighetens kall, og strategiske prinsipper for hvordan menigheten kan arbeide i praksis, er bøkene fra to pastorer i Saddleback Valley Community Church, California. Pastor Rick Warren har skrevet boken "Purpose Driven Church - growth without compromising your mission and your message."

Spesielt etter at boken "Purpose-Driven Church¹" (til norsk ved Oddvar Nilsen : "Målrettet menighet" Rex Forlag 1999) som vant "the Gold medallion Book Award i 1995 "in recognition of excellence in evangelical christian literature" kom ut, er Saddleback Community Church blitt en "mønstermenighet" for mange PDM-rettete menigheter som ønsker å tenke målrettet om sitt arbeid. Også hos norske kirkeledere i mange kirkesamfunn er den blitt svært godt mottatt. (Bokas anbefalingside)

Ungdomspastoren, Doug Fields, skrevet boken "Purpose Driven Youth Ministry" (**PDYM**) - spesielt med sikte på ungdomsarbeidet. Det er denne boken som er utgangspunktet for min spesialavhandling. Rick Warren gir boken følgende attest i forordet : "You hold in your hand a virtual seminary degree in youth ministry. It describes the vision, values, strategy and structure behind one of the most effective student ministries in America."²

1.2 Problemstilling

Målet for avhandlingen er å gi en beskrivelse og analyse av "Purpose Driven Youth ministry" - konseptet slik det kommer til uttrykk i arbeidet til Doug Fields . Dernest vil jeg undersøke hvilken strategi og teologi som ligger bak PDYM. Det viktigste spørsmålet er : Har PDYM noe å tilføre ungdomsarbeid i Metodistkirken ? Er prinsippene i PDYM overførbare til norsk kontekst ?

¹ Warren, 1995

1.3 Avgrensning av oppgaven

PDYM er blitt et konsept som mange menigheter i hele verden har hentet inspirasjon fra. (Kilde!) Egne konferanser holdes flere ganger i året, med utgangspunkt i "PDYM"-konseptet. Jeg begrenser meg i denne avhandlingen til å beskrive konseptet slik det fremstilles i boken, og utfra den form dette har fått i den lokale menigheten i Saddleback.

1.4 Begrepsavklaring

Å oversette "Purpose-Driven Youth Ministry" er ikke lett, selv om ordene er greie nok hver for seg. Jeg har valgt å følge oversettelsen "Målrettet menighet"³ som Oddvar Nilsen har gitt Rick Warren sin bok, "Purpose-Driven Church."

"PDYM" beskriver en visjon, strategi, verdier og en struktur for et helhetlig tenåringsarbeid. "Målrettet ungdomsarbeid," blir da en rimelig samsvarende oversettelse.

Ellers går ordet "purpose" svært ofte igjen, spesielt med tanke på beskrivelsen av det som refereres til "the five purposes of the New Testament church." Ordet "purpose" er i ds. også litt vanskelig å gi en god oversettelse. Jeg har valgt å bruke ordet "hensikt."

Når Doug Fields bruker ordet "Worship-service," er det noe annet enn det vi gjerne forbinder med en tradisjonell gudstjeneste i Metodistkirken i Norge. Deres gudstjeneste er mer det vi ville kalt et møte, uten en bestemt liturgi.

1.5 Metodisk tilnærming

Avhandlingens har to hoveddeler.

I den første prøver jeg å beskrive og analysere konseptet PDYM. Jeg lar konseptet få presentere seg slik at det dannes et helhetsbilde av hva dette er.

PDYM består av 9 komponenter, gjengitt i kap.3. Disse vil jeg beskrive i tur og orden. Detaljer i strategien til Saddleback vil jeg ikke gå inn på. De er ikke vesentlige for denne oppgaven. Spesielt under kapittelet "Programs" hvor Fields gir en detaljert fremstilling av hvordan det arbeides konkret mot de forskjellige potensielle målgruppene, har jeg valgt å ikke gå inn på dette da det ville overstige grensene for denne oppgaven. Det som er vesentlig, nemlig prinsippene, vil jeg derimot gå inn på.

² Fields, 1998, s.11

I drøftingsdelen vil jeg drøfte konseptet og diskutere de teologiske likheter og forskjeller mellom Saddleback Community Church og Metodistkirken, som får betydning for overføringsverdien.

Fordi jeg dessverre ennå ikke har vært på Saddleback og sett arbeidet i den lokale menigheten, er min eneste metode for å vurdere PDYM selve boken. Men jeg har også tatt i bruk Saddlebacks hjemmesider for mer informasjon.

Jeg bruker Det Norske Bibelselskapets reviderte utgave av 1985 ved henvisninger, dersom annet ikke er angitt.

2 "PURPOSE-DRIVEN YOUTH MINISTRY" - KONSEPTET

2.1 Kort historikk om Saddleback Community Church

I boken "Purpose Driven Ministry" forteller pastor Rick Warren historien bak Saddleback Community Church, og hvordan han opplevet at Gud ledet ham til å plante en menighet nettopp i Saddleback Valley. Da Warren var 25 år gammel og i ferd med å avslutte sine teologiske studier, opplevde han seg kallet til å starte en menighet i USA som skulle sende ut misjonærer. Han ønsket å plante denne menigheten på et sted som få andre var villige til å dra. Etter å ha gjort en del demografiske studier ble Warren oppmerksom på fire områder på USAs vestkyst som hadde færrest menigheter. Et av disse områdene var Orange County, California. Dette området var også det raskest voksende område i den hurtigst voksende stat i USA. "Jeg visste at der lokalsamfunn vokser med en slik fart, ville det være behov for nye kirker. Mens jeg satt i det støvete, dårlige opplyste kjellerrommet i universitetsbiblioteket, hørte jeg at Gud talte tydelig til meg :”Det er her jeg vil du skal plante en menighet.”Det betydde ingenting at jeg ikke hadde penger eller medlemmer eller at jeg aldri hadde sett stedet. Fra dette øyeblikket visste vi hvor vi skulle. Gud hadde vist meg hvor han skulle skape bølger, og jeg skulle surfe der resten av livet.⁴” (27-28no) Warren beskriver i kapitlet ”historien om Saddleback” hvordan han opplevde at det kallet ble stadfestet. Menigheten ble offisielt startet 1.påskedag 1980, med 15 medlemmer som tilhørte det som begynte som en bibelgruppe. Siden har menigheten vokst måned for måned. Men det tok 15 år, før menigheten investerte i kirkebygning. I løpet av disse årene har det gjennomsnittlige gudstjenestebesøket øket fra noen håndfuller til over 10.000. ”Our vision has never really focused on getting big or erecting buildings ; Instead, our vision has been to produce disciples of Jesus Christ.⁵” Helt fra begynnelsen var de nye medlemmene personer som nettopp var blitt vunnet for Kristus. Menigheten var ikke bundet av tradisjoner som de måtte ta hensyn til i og med at dette var en nystartet selvstendig menighet. På den

³ Warren, 1999

⁴ Warren, 1995 : s.34

⁵ Warren, 1995 : s.42

andre siden manglet de også den verdifulle erfaring som ligger i tradisjonen. Warren konkluderer, til oppmuntring for noen. "The truth is, we've tried more things that didn't work at Saddleback than did. We've never been afraid of failure; we just call everything an "experiment." I could fill another book with stories of our failures and call it 1000 ways NOT to grow a church.⁶"

Menigheten arrangerer en rekke seminarer og kurs for menighetsledere, både i og utenfor USA, som tar for seg Purpose-driven church konseptet og kristent lederskap.⁷ Flere organiserte delegasjoner også av norske menighetsledere har vært på disse konferansene.

Menigheten har svært mange tilbud for hele menigheten. For ungdommer i "High School" alder har de tre ukentlige stormøter. Lørdag ettermiddag, og søndag kl.8.45 og 11.00. Alle disse møtene er like og de varer omtrent en time og ti minutter. Disse møtene går parallelt med de andre møtene som er lagt opp for de voksne og for barn i "Junior High School"-alderen. I tillegg har de ukentlige husfelleskap.

Doug Fields, som hele sitt voksne liv har vært ungdomsarbeider og u-pastor, ble en del av staben i Saddleback, rundt 1990. Han har skrevet over 20 bøker som er relatert til ungdommer og ledere av ungdomsarbeid, og er også stifter og leder av ungdomsorganisasjonen "Making Young Lives Count"

2.2 Utgangspunktet i "PDYM-konseptet"

"For almost twenty years I've been living with the weighty responsibility of developing a youth ministry that equips students rather than a youth ministry that coordinates events. I don't want to direct programs; I want to disciple students."⁸ (Doug Fields)

Hva er utgangspunktet for PDYM-konseptet ?

I forordet til PDYM sier pastor Rick Warren at "essensen i det målrettede paradigme er en strategi og struktur som sikrer lik vektlegging på alle de fem hensiktene N.T. gir menigheten. I mange menigheter, og spesielt i ungdomsarbeid, har det vært en tendens til å vektlegge spesielt betydningen av en av hensiktene (evangelisering, tilbedelse, fellesskap, disippelskap eller tjenestegjøring.) fremfor andre. Dette skaper ubalanse." Warren hevder at Saddleback Community Church og andre "Purpose-driven churches" har bevist at.. "en balanse mellom alle de fem hensiktene for menigheten i N.T. har brakt sunnhet, og sunnheten gitt vekst i arbeidet."⁹

Doug Fields sier i sin introduksjon til sin bok at hans mål med den er å veilede oss gjennom en plan for å bygge et sunt, holistisk ungdomsarbeid som ikke er avhengig av den ene, gode ungdomsarbeideren. Et

⁶ Warren, 1995 : s.29

⁷ www.Saddleback.com

⁸ Fields, 1998 : s.18

arbeid som ikke vil gå til grunne når denne personen forlater menigheten. Videre, "Jeg håper du vil bruke mine erfaringer og observasjoner og mine samtaler med hundrede av ungdomsarbeidere til å generere ungdomsarbeidet ditt med kunnskap som vil hjelpe det til å bli sunt. Hvor der er sunnhet, vil det til slutt til bli vekst. Et sunt ungdomsarbeid er et målrettet ungdomsarbeid.¹⁰" Dette er altså hypotesen. Han understreker at PDYM ikke er **den** eneste modellen å arbeide etter, men en modell som for Saddleback Church sitt vedkommende har vært fruktbar.

2.3 Innholdet i PDYM

Kort sagt. Ifølge Fields er det ikke nok at et ungdomsarbeid er visjonært og målrettet. Det må også være bygget på og reflektere de hensikter som Jesus befalte, og som kom til uttrykk i urmenigheten.

Utgangspunktet er altså først og fremst Skriften. Dernest henleder han oppmerksomheten på urmenighetens praksis, som viser hvordan disse hensiktene for menigheten ble levd ut. Fields mener at innholdet i "Misjonsbefalingen" i Matt.28 og "Det dobbelte kjærlighetsbud," Matt.22 gir oss hovedpunktene for menighetens kall. For Fields betyr det dermed også ungdomsarbeidets kall. Følgende hensikter kommer da til uttrykk :

1. Evangelisering
2. Fellesskap
3. Disippelskap
4. Tilbedelse
5. Tjenestegjøring

Et målrettet ungdomsarbeid vil skape programmer og strukturer som reflekterer og bygger opp om menighetens fem-foldige hensikt. I sin bok gir Fields oss ni komponenter ut fra sin praktiske erfaring som han mener er viktige redskap for å bygge et sunt, helhetlig målrettet u-arbeid.

De fem hensiktene er hovedkomponenter som spesielt behandles i 3.2 "Purpose" og 3.4 "Programs." De andre komponentene, som på amerikansk pedagogisk vis starter med "P", er : 1. "Power of God" 2. "Purpose" 3. "Potential audience" 4. "Programs." 5. "Process." 6. "Planned values." 7. "Parents" 8. "Participating leaders" 9. "Perseverance."

⁹ Fields, 1998 : s.11

3 BESKRIVELSE AV ”PURPOSE-DRIVEN YOUTH MINISTRY” - KONSEPTET:

3.1. ”Power of God” - Om å hjelpe ledere med et rent hjerte stole på Gud.

Det første temaet i PDYM handler om ungdomslederens åndelige liv.

Fields hevder at det i trening av ungdomsledere ofte har vært en tendens til å understreke hvordan gjøre Jesu gjerninger, på bekostning av å være en Guds person. Han forteller sin egen historie om hvordan han som ungdomsarbeider ble totalt utslitt av å skape festlige programmer og aktiviteter som skulle få ungdommene til å komme og hvordan han var blitt grepet av trangen til å skulle tilfredsstille alles forventninger til ham som leder. Til slutt ble han utbrent og desillusjonert. ”The answer was not in programs or in feeling liked or in pleasing everyone. The answer was in becoming the right person for youth ministry. I had left God out of the equation and had been doing youth ministry, using my own power. My heart had become hard, and I was spending all my time doping the work of God without being a man of God.¹¹”

Fields understreker, ”remember that your church’s youthministry won’t be healthy if your life isn’t rooted in God and reliant on his power. Your spiritual walk is a vital part of your youth ministry’s health equation.¹²”

Det er en ganske sterk vektlegging på personlig gudstro og overgivelse hos Fields når han tar for seg temaet åndelig lederskap. Ledere av ungdomsarbeid må forstå at ungdommene ikke først og fremst trenger de flotte ideene eller lederens evner til å skape meningsfylte aktiviteter. De trenger, ifølge Fields, en levende modell – en mann eller kvinne ”who is passionate about his or her faith” Dette er det åndelige grunnlaget for lederskap, ifølge Fields.

Fields kan ikke få understreket godt nok hvor viktig det er med t u-arbeid som stoler på, ber om og søker Den Hellige Ånds veiledning og kraft. ”Jeg har sett at åndelig integritet spiller en slik stor rolle i u-arbeidet, at jeg kan ærlig talt si at jeg heller vil ha en gudfryktig medarbeider, enn ti dyktige medarbeidere som ikke er avhengig av Gud.¹³ ”

3.2. ”Purpose” - Om å oppdage menighetens ”fem-foldige hensikt”

Ofte som ungdomsledere eller som engasjerte i ungdomsarbeidet spør vi oss selv, andre og kursholderen : ”hvordan kan jeg få ungdomsgruppen min til å vokse ? ”hva kan vi starte med som får folk til å

¹⁰ Fields, 1998 : s.17

¹¹ Fields, 1998 : s.33

¹² Fields, 1998 : s.39

komme ?” Doug Fields ber oss i stedet spørre oss selv ”hva er poenget er med at vi er til ?” Hvor er vi underveis ? Hva er det som driver oss ? Det er Fields’ utgangspunkt at alt vi gjør i menigheten bør drives av, evalueres etter og sees i lys av det han kaller ”menighetens fem-foldige hensikt.” Vi trenger å oppdage disse hensiktene. Legg merke til ; oppdage. Ikke oppfinne. Det betyr også at det ikke er nok å ha en hensikt. Det må være en hensikt inspirert av N.T. Denne prosessen med å oppdage hva Gud vil med u-arbeidet frigjør oss fra det Fields beskriver som den rastløse “se-og-kom-dere-ut-og-få-igang-en-aktivitet” - mentaliteten. En mentalitet som lett kan gripe fatt i oss og drive oss hit og dit dersom vi ikke vet hva “poenget” med u-arbeidet er. I stedet kan vi roe oss ned og bygge sunnhet inn i u-arbeidet ved å oppdage Guds hensikt med oss. Hvordan vi forsøker å virkeliggjøre det, kan variere etter stil og legning, men selve Guds hensikter som reflekterer Hans kjærlighet og vilje overfor oss, står fast i Guds Ord. Et målrettet u-arbeid må derfor være bygget på de hensikter Gud har gitt oss i Sitt Ord.

Hvordan mener så Fields at vi kan kjenne igjen Guds hensikt med menigheten ? Hva er de fem hensiktene i N.T. som menigheten bør drives etter ?

Fields henleder oppmerksomheten på noen spørsmål han mener vil vise oss dette.

- Hva var Jesus opptatt med da Han vandret på jorden?
- Hvilke navn brukes om menigheten, og hva er de uttrykk for ?
- Hvordan levde den første kristne menighet ?
- Hvordan lærte Jesus at menneskene skulle være mot Gud og mot hverandre ?

Fields påstand er at svarene på disse spørsmålene godt kan oppsummeres i to populære vers i N.T.; det dobbelte kjærlighetsbud og misjonsbefalingen. I disse oppsummeres Guds hensikt med oss.

“Det største bud” : “ Han (Jesus) sa til ham : Du skal elske Herren din Gud av hele ditt hjerte og av hele din sjel og av all din forstand. Dette er det største og første bud. Men et annet er like stort : Du skal elske din neste som deg selv. På disse to bud hviler hele loven og profetene.” Matt.22,37-40

“Misjonsbefalingen” : “ Og Jesus trådte frem, talte til dem og sa : Meg er gitt all makt i himmel og på jord ! Gå derfor ut og gjør alle folkeslag til disipler, idet dere døper dem til Faderens og Sønnen og Den Hellige Ånds navn, og lærer dem å holde alt jeg har befalt dere. Og se jeg er med dere alle dager inntil verdens ende !” Matt.28,18-20

Fields mener en Guds 5-foldige hensikt dermed kan defineres på følgende måte :

1. TILBEDELSE : “Du skal elske Herren din Gud...”
2. TJENESTEGJØRING : “Du skal elske din neste som deg selv.”
3. EVANGELISERING : “Gå ut i all verden og gjør alle folkeslag til disipler...”

¹³ Fields, 1998 : s.37

4. FELLESSKAP : “Idet dere døper dem...”

5. DISIPPELSKAP : “..og lærer dem å holde alt det jeg har befalt dere.

Fields gir en nærmere definisjon av disse begrepene :

Tilbedelse definerer Fields som feiring av Guds tilstedeværelse, gjerne med sang og instrumenter slik Salmenes Bok beskriver og oppmuntrer til. (Sal.149) Men tilbedelse er også å ære Gud på med vår livsstil. (Rom.12,1ff.) U-arbeidet bør i sitt vesen være et uttrykk for tilbedelse - drevet av kjærlighet til Gud, fordi Han har skapt oss, elsker oss og har sendt sin Sønn, Jesus Kristus, til soning for våre synder. (Ef.1,1-12)

Tilbedelse er dypest sett det høyeste kall for menigheten og mennesket, og vårt gjensvar på alle Guds gjerninger.

Tjenestegjøring er i praksis å vise Guds kjærlighet til andre mennesker ved å møte deres behov i Jesu navn . Når vi rekker ut en hånd til et annet menneske i kjærlighet, tjenestegjør vi overfor dem. Jesus har lært oss at å gi en kopp kaldt vann i Hans navn ikke vil være uten belønning i evigheten !

Evangelisering handler om å dele de gode nyhetene om Jesus Kristus med dem som ennå ikke har et personlig forhold til Ham. Det var dette spesifikke vitneoppdraget disiplene fikk av Jesus (Joh.20,21, Apg.1,8)

Gud hadde ikke tenkt at menneskene skulle leve i isolasjon. Vi er skapt til felleskap med Gud og hverandre. Derfor gav Han oss menigheten. Vi ser at de som ble kristne “ble lagt til menigheten.” (Apg.2,47). Dåpen er for Fields et synlig, ytre tegn på at vi er kommet inn i “Guds familie” (Ef.2,19) og har fått andre kristne som søstre og brødre. Vi er altså ikke bare kalt til å tro, men også til å tilhøre. “Privat-kristendom” er et ukjent fenomen i N.T....

”Virkelig kristent fellesskap har vi når ungdommer blir sett, akseptert, inkludert, vist omsorg, tilbudt vennskap, gitt ansvar, holdt ansvarlig og oppmuntret i sin åndelige utvikling.¹⁴”

Disippelskap handler om prosessen hvor i gjennom vi blir bedre kjent med Jesus og mer og mer ligner Ham i måten vi lever på. For de første kristne var dette viktig. Paulus skriver i Kolosserbrevet, 1,28 :” Ham er det vi forkynner, og vi rettleder og underviser alle mennesker i den fulle visdom, for å føre hvert menneske frem til modenhet i Kristus.”

¹⁴ Fields, 1998 : s.48

Betydningen av å formulere målsetning og sette lederskap bak den.

For Fields er det et mål at alle ledere og involverte i MUA skal vite hvorfor arbeidet er til. For å gjøre det kan menighetens 5-foldige hensikt uttrykkes på en pedagogisk måte med følgende ord :

TILBEDELSE	vi opphøyer Gud og feirer Hans nærvær ved <u>tilbedelse</u> .
TILHØRIGHET	vi inkluderer troende og søkende ungdommer i vårt <u>felleskap</u> .
TJENESTEGJØRING	vi demonstrerer Guds kjærlighet ved <u>tjenestegjøring</u> .
TRO	vi kommuniserer Guds Ord gjennom <u>evangelisering</u> .
(DISIPPEL)TRENING	vi utrustrer ungdommene gjennom <u>disippelskap</u> .

Om å kommunisere målsetningen og sette lederskap bak den

Fields gir fire grunner til betydningen av å kommunisere målsetningen til ungdommene og lederne.

1. *gir andre lyst til andre å være med.*
2. ***skaper konsentrasjon og reduserer konflikt og frustrasjon.***
3. *uttrykker seriøsitet.*
4. *gjør evaluering lettere.*

I dette andre kapittelet i PDYM-konseptet er oppmerksomheten dreid mot nødvendigheten av at menigheten er bygget på en bestemt hensikt – det Fields refererer til som “the five N.T.purposes of the church.” Rick Warren uttrykker : ”Strong churches are built on purpose ! By focusing on equally on all five of the New Testament purposes of the church, your church will develop the healthy balance that makes lasting growth possible. Proverbs 19.21 says :”Many are the plans in a man’s heart, but it is the Lord’s purpose that prevails.¹⁵”

3.3. “Potential audience” - Om å identifisere ungdommene og deres behooe.

Fields har understreket betydningen av å være ledere som er preget av Guds kraft. Videre, behovet for å være drevet av en visjon basert på ”menighetens fem-foldige hensikt.” I PDYM er det essensielt å forstå at ungdommer er så mangt. De er ikke en ensartet gruppe. Ungdomsarbeidet må derfor identifisere de ulike målgruppene for å kunne nå dem mest effektivt. Ungdom i en menighet er på forskjellige stadier i sin åndelige utvikling. (noen er svært ivrige og vil vite innholdet i det greske ordet for frelse, mens andre må nærmest overtales av sine foreldre til å komme...) Siden ungdommer er så forskjellige, argumenterer Fields, er det klart at ett u-møte ikke kan møte alle behov og oppfylle alle hensiktene.

Noen trenger å høre evangeliet presentert i sin enkelhet. Andre trenger å praktisere sin tro ved å tjene andre. Atter andre har behov for et møtested hvor de kan bli kjent med kristne ungdommer og få en smakebit av det kristne fellesskapet. Fields ber oss stille to viktige spørsmål når vi setter igang med nye programmer, eller evaluerer det som allerede er igang er følgende :

1. Hvilken primære hensikt (tilbedelse, tjenestegjøring, tro, tilhørighet, trening) oppfyller vårt program ?

2. Hvilken potensielle målgruppe ønsker vi å nå med dette programmet ?

Dersom vårt svar er "alle" på spørsmål nr.1 vil vi ifølge Fields erfare skuffelser. Fields påstand er at ikke noe program kan oppfylle MUAs 5 hensikter. Dersom svaret på spørsmål nr.2 er " tenåringer," er vi for upresise. Hvilke tenåringer? I menigheten finnes det sikkert flere kategorier tenåringer : ikke-kristne, nye kristne, modne kristne, sløve kristne, åndelige ledere, etc. Disse er de potensielle målgruppene. I følge Fields vil våre programmer bli enda bedre dersom vi, i tillegg til å oppfylle en av MUAs 5-foldige hensikt - var spesifikke med hvilken potensiell målgruppe vi ønsket å nå med vårt program.

Fields anskueliggjør dette ved bruk av det han kaller "Circles of commitment.

Den indikerer potensielle målgrupper for MUA, og beskriver hvilken relasjon og forpliktelse de har overfor MUA. Defineringen av "potensielle målgrupper" er en hjelp for PDYM til å skape programmer som **a)** oppfyller en av Guds hensikter, og **b)** er tilpasset nettopp den målgruppen. Samtidig tydeliggjør innvielsessirkelen visjonen for PDYM. "...the circles help communicate the goal of our youth ministry: to reach students from community and move them to core commitments."¹⁶

Fields definerer disse potensielle målgruppene på følgende måte :

Community students

"We recognize community students as teenagers living within a realistic driving distance of our church. "...The only common commitment these students share is their noncommitment to attend church."¹⁷ Denne målgruppen er som i PDYM er gjenstand for hensikten med evangelisering.

¹⁵ Warren, 1995 : s.81, 83

¹⁶ Fields, 1998 : s.87

¹⁷ Fields, 1998 : s.88

Crowd students

Denne målgruppen definerer Fields som ungdommer som kjenner MUA, og som kommer til ungdomsmøtet eller noe annet i kirkens regi. ”These are our regular attendees; some are christians and some are non-christians. Their commitment is that they attend Saddleback Church and refer to it as their church.¹⁸”

Congregation students

”Once students give their lives to Christ, our goal is to place them in a small group where they can connect with other christians and grow in their faith. Students who move beyond the crowd level and commit to attending our midweek small groups are considered congregational students.” ...”we view this intimacy as fulfilling the purpose of fellowship.¹⁹”

Committed students

”We define committed students as those who are committed to developing spiritual habits, such as personal Bible study, prayer, accountability with another believer, Scripture memorization, giving, and commitment to the church body.” We.. ”prepare committed students through the purpose of discipleship.²⁰”

Core students

”When committed students discover their giftedness and want to express it through ministering to others, they become core students.²¹”

Fields forsikrer at inndelingen i målgrupper ikke er der for å sette “merkelapper” på folk som gir dem ulik verdi. Poenget er å oppdage de forskjellige målgruppene som faktisk finnes, og prøve å møte dem der de er i sin åndelige vandring. Videre, argumenterer Fields at Jesus hadde målgrupper for sin undervisning. Han underviste større grupper mennesker, FLOKKEN (Matt.4,23) Han hadde 70 disipler med seg ved flere anledninger, MENIGHETEN (Luk.10,1) I tre år ledet Han en gruppe på 12 disipler, INNVIEDE (Mark.3,14ff, og Han hadde en indre kjerne bestående av Peter, Johannes og Jakob, KJERNEN, (Mark.5,37)

Med *innvielsessirkelen* ønsker Fields å klargjøre hva Gud kaller MUA til : Å føre *Byens ungdommer* ...frem til aktiv tjeneste for Jesus Kristus. Disse representerer ungdommer som har forskjellig åndelig

¹⁸ Fields, 1998 : s.88

¹⁹ Fields, 1998 : s.89

²⁰ Fields, 1998 : s.89

ståsted. Menighetens kall er å nå ut til disse. Fields påpeker at Jesu tjeneste over så vidt forskjellige personer som Sakkeus og Nikodemus illustrerer dette.

3.4. "Programs" – Om programmer som er målrettet og når de potensielle målgruppene.

Fields har understreket hvor viktig det er at både u-ledere og u-arbeidet er preget av Guds kraft. Videre har vi sett PDYM definerer sin "eksistensberettigelse," og Fields har beskrevet de forskjellige potensielle målgruppene for PDYM

Fields henleder oss så til den neste komponenten i MUA. Han spør : "Hvilke typer program vil oppfylle en av MUAs 5-foldige hensikt + nå vår potensielle målgruppe ?" "If you can get a handle on the formula primary purpose + potential audience = program, you will save time and headaches trying to make your programs effective." S.96

Fields benytter følgende formel : **potensiell målgruppe + hensikt = program.**

Utfordringen er å skape programmer/møtesteder som kommuniserer godt med den målgruppen vi ønsker å nå. Fields gir oss følgende eksempel på hvordan de i Saddleback har gjort det :

HVEM	HVA	HVORDAN
<i>er vår målgruppe ?</i>	<i>er den primære hensikten ?</i>	<i>vil vi gjøre dette ?</i>
Ungdom ukjent	Tro	Vennskaps-evangelisering
Ungdom med Tilhørighet	Tilbedelse	U-møte
Ungdom i Cellegruppe	Tilhørighet	Cellegruppe-møte
Ungdom i Overgivelse	Trening	Pers.bruk av nådemidlene
Ungdom i Tjeneste	Tjenestegjøring	Månedlig u-lederskap + tjeneste

Dette er eksempler, og Fields beskriver så i detalj hvordan u-arbeidet i Saddleback arbeider for å nå ut til hver av de potensielle målgruppene på en relevant måte. Han understreker sterkt at poenget ikke er å kopiere Saddleback. Det som er det viktige er å være «purpose-driven» i aktiviteten. "The eternal purposes of God never changes, and a potential audience exists in most churches, but programs can and should change as often as necessary to reach your potential audience and best fulfill God's purpose for your ministry."²²

3.5. "Process" – En pedagogisk fremstilling av hvordan føre ungdommer frem til modenhet.

²¹ Fields :1998 : s.90

²² Fields, 1998 : s.96

Som en innledning til dette avsnittet sier Fields :”God’s purposes expressed through a purpose statement reveal **why** your ministry exists, the potential audience defines **who** you want to target, and the programs determine **how** you will attempt to reach your target and fulfill a purpose. A process will help you communicate **where** you want your students to og on their spiritual maturity plan.”²³”

Å leve som en kristen er som å delta i et løp. Fra start til mål. Paulus vitner ved slutten av sitt liv : “ Jeg har stridd den gode strid, fullført løpet og bevart troen.” Med dette skriftordet som utgangspunkt søker Fields å vise at også våre liv er som et løp, hvor vi gjennomgår ulike prosesser i livet og i vår åndelige reise på vei mot modenhet i Kristus. Denne prosessen illustrerer Fields, av pedagogiske grunner for amerikanere med Baseballbanen er utgangspunktet. Den viser, som enhver amerikaner vil forstå, hvilket løp baseballspilleren må foreta for å nå neste base. Og -- det blir ikke poeng for å bli værende på en base. Han må fullføre løpet, helt til mål. Poenget til Fields er våre liv er som et løp. Ungdommene er spillerne. Lederne er trenere som hjelper spillerne rundt. ”In our ministry, the students are the runners, and we are coaching them to follow our programs around the base path. We communicate that we want to move students from being a community spectator in the stands, to runners making their way around the bases, to core students sliding in for a home run. As in baseball, we do’nt get credit for runners left on base, so we challenge students to run for the prize (Phil.3,14) and help them rid themselves of anything that might slow them down.”²⁴ (Heb.12,1-2).

Illustrasjonen vil altså tjene som et åndelig vekstkart de kan følge og la seg utfordre av.

Basene representerer forskjellige nivåer av forpliktelse og overgivelse - med relevant undervisning og utfordringer knyttet til den.

Med jevne mellomrom tilbys disse klassene til de potensielle målgruppene. De gir undervisning og konkrete utfordringer til dem som følger disse klassene. I Fields modell uttrykt i PDYM er innholdet i klassene følgende :

Første base : klasse 101

Målgruppe : Crowd students

Hva de underviser :

om hva Gud har gjort for oss - om vår frelse

*dåpen

*Herrens nattverd

*Om menighetens tro, visjon og strategi

²³ Fields, 1998 : s.209

Hva de utfordrer ungdommene til å forplikte seg til :

- *å leve i Kristus
- *å tilhøre menigheten ved å la seg døpe og bli medlem
- * å delta i en cellegruppe

Andre base : 201

Målgruppe : Congregational students

Hva de underviser :0

Om åndelig modenhet

Vaner(H.A.B.I.T.S.) nødvendig for å vokse i åndelig modenhet

- ***H**a en daglig andaktsstund.
- ***A**ccountability - en venn å be med og bekjenne for
- ***B**ibelmemorisering
- ***I**nvolvare seg i menigheten
- ***T**iende-praktisering
- ***S**tudere Skriften

Hva de utfordrer ungdommene til :

å praktisere ”the H.A.B.I.T.S.”

å bruke litteratur om disippelskap som menigheten selv har laget eller anbefaler

Tredje base : 301

Målgruppe : Committed students

Hva de underviser :

Hvordan oppdage vår Gudgitt S.T.I.L. – om nådegavene

- ***s**piritualitet - de åndelige gaver
- ***t**alenter
- ***i**ndividualitet
- ***l**idenskap

Hva de utfordrer ungdommene til :

å oppdage sin “s.t.i.l. og sin tjeneste

²⁴ Fields, 1998 : s.210

å begynne å tjenestegjøre

Fjerde base : 401 :

Målgruppe : Core students

Hva de underviser :

Jesu utfordring til misjon lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Hva de utfordrer ungdommene til :

å delta på en utvidet misjonsreise

vennskaps-evangelisering

3.6. “Planned values”– Om å identifisere verdiene i u-arbeidet som støtter opp om hensiktene.

Fields poengterer at et u-arbeid alltid er drevet av noe. Det gjelder både det som har med hensikt og mål å gjøre, men også hvilke verdier som ligger til grunn for det vi gjør. ”I refer to these as planned values because they wo’nt appear in your ministry spontaneously. For your values to influence your ministry, they must be strategically planned.²⁵” Han oppfordrer oss til grundig å tenke gjennom hvilke verdier som er viktige for oss. Svarene kan vi f.eks. få ved å tenke oss at vi skulle besøke et annet ungdomsarbeid hvor vi ikke kjente noen. Hva ville være viktig for oss da ? Hvordan var vår opplevelse av det besøket ? Hvordan ble vi tatt imot, inkludert, snakket med. Hva var positivt, hva var negativt ? Svarene på disse refleksjonene hjelper oss til selv å svare på hvilke **verdier** som er viktige for oss – og som vi vil at nåværende ungdommer og nye som kommer, skal oppleve i fellesskapet.

På ledermøter blir noen av disse verdiene gjenstand for samtale om hvordan de har kommet til uttrykk gjennom u-arbeidet. ”Planned values reveal **what** is important to your ministry.” ”...your planned values are a key to the success of your ministry because they influence everything you do. Specifically, planned values *are descriptive words that communicate the values you want to reflect throughout your entire ministry.*²⁶”

For Fields betyr dette at ledere må forplikte seg på de verdiene som PDYM i Saddleback har bestemt. Lederne er forskjellige. Likeså personligheten. Men det forventes at verdiene som kommer til uttrykk i møte med ungdommene er de samme. ”as leadership expands, planned values need to be expressed to all leaders. Not only must they know why the ministry exists (the five purposes), but they also must

²⁵ Fields, 1998 : s.233

understand the values that are to be reflected when pursuing the purposes.²⁷» Hvordan ser Fields sine verdier for et godt u-arbeid ut, og hvordan var prosessen som endte med de verdiene som Fields legger til grunn for u-arbeidet ?

Fields forteller at først ble de voksne lederne i menigheten spurt om hvilke verdier som var viktige for dem. Mange av disse var foreldre til ungdommene. Derrest ble ungdomslederne, som for en stor del bestod av ungdommer og studenter, spurt om hvilke verdier de anså som essensielle i u-arbeidet. På amerikansk vis ble listen over ”Planned values” satt opp med verdier som lett kunne memoriseres. Disse verdiene som PDYM kom fram til må lederne skriftlig forplikte seg på å søke å leve etter og fremelske i den tjenesten de har. Ved de månedlige ledermøtene blir så noen av disse verdiene tatt frem og det reflekteres over hvordan disse verdiene har fått komme til uttrykk gjennom u-arbeidet.

Verdiene for PDYM i Saddleback er som følger :

Relational approach

Encouragement

Laughter and celebration

Acceptance

Transparency

Involvement of students

Outreach orientation

Numerical growth

Spiritual growth

Home-like feeling

Intimacy

Professionalism

Strategic follow-up

3.7. “Parents” – Betydningen av å samarbeide med og involvere foreldre i u-arbeidet.

Fordi vi ikke observerer ungdommene i familiekontekst, har vi lett for å undervurdere den rolle foreldre spiller i utviklingen av ungdommene.

Men ungdommene er et produkt av familiens verdier og av den påvirkning det sosiale fellesskapet og det målrettede ungdomsarbeidet i menigheten gir. Skal arbeidet med ungdommene gjennom målrettet u-arbeid få maksimal uttelling er det derfor ikke uvesentlig hvordan vi tenker om den betydning

²⁶ Fields. 1998 : s.233

ungdommenes foreldre har for ungdommenes utvikling. Fields understreker hvor sterk vektlegging Det gamle testamentet gir foreldrenes rolle i å ta ansvar også for barnas åndelige vekst.

“ Du skal elske Herren din Gud av hele ditt hjerte, og av hele din sjel og av all din makt. Disse ord og bud som jeg gir deg i dag, skal du bevare i ditt hjerte. Du skal gjenta dem for dine barn og tale om dem når du sitter hjemme og når du går på veien, når du når du legger deg og når du står opp.” (5.mos.6,5-7) Her blir ikke ungdommenes åndelige utvikling ikke overlatt til menigheten (les ungdomsarbeidet), men foreldrene bærer faktisk hovedansvaret for barnas åndelige utvikling. Menigheten skal være en hjelp for foreldrene i deres ansvar. Dette viser hvor viktig det er med et ungdomsarbeid som inkluderer foreldre og holder en god kontakt med dem. Denne tankegangen gjenspeiles også i Metodistkirkens tenkning. Ved et barns dåp understrekes det tydelig at foreldrene bærer det viktigste ansvaret for barnas åndelige utvikling. Dåpsritualet henvender seg til foreldrene :” Kjære foreldre. Dette barn bæres nå fram til den kristne dåp for å bli innviet til Gud og hans menighet....Dere må også lære barnet å vise ærbødighet for gudstjenesten i kirken og i hjemmet. Etter beste evne skal dere ved kristen fostring og godt eksempel prøve å lede barnet til dypere forståelse av Guds kjærlighet og til tjeneste for vår Herre Jesus Kristus...²⁸”

Dette er også grunnen til at det i vår kirke er foreldrene selv som bærer barna til dåpen, ikke faddere.

Menigheten er faddere og svarer et bekreftende “ja” til å være et levende troens fellesskap for barnet å vokse opp i. Slik sett er dens rolle en viktig hjelperolle. Og den rollen kan u-arbeidet ta del i.

Hvordan kan ungdomsledernes samarbeid med foreldrene utvikles ?

1. For det første understreker Fields at vi ikke kan skape et godt samarbeidsklima med mennesker vi ikke kjenner. Derfor blir den personlige kontakten viktig. Ikke for å undervise foreldrene, men for å etablere kontakt og lære dem å kjenne, forstå deres tanker og bekymringer for ungdommene sine og samtale om hvordan vi kan hjelpe hverandre.

2. Videre viser Fields betydningen av å være sensitive til familiens behov for planlegging. Det vil ikke være rett å drive et arbeid som oppmuntrer ungdommene til å være borte fra familien ved å ha så mange aktiviteter at det ikke blir tid til å være hjemme. God planlegging er et stikkord her. Dersom aktiviteter og weekender planlegges i god tid, og kommuniseres til foreldrene vil det også gi familien anledning til å koordinere sin fritid sammen. Slik kan en del frustrasjoner mellom menighet og familie taes bort. Dette kan gjøres ved å sende informasjon, for eksempel en “Foreldre- oppdatering” om arbeidets visjon, aktiviteter, det som ungdommene er med på og det som skjer i ungdomsarbeidet regi - og hvordan foreldre som har lyst kan bli mer direkte involvert dersom de ønsker. Som tidligere vist finnes der flere former for tjenestegjøring. Foreldre kan være direkte involvert i tjeneste med ungdommene. Men de kan

²⁷ Fields, 1998 : s.234

²⁸ Metodistkirkens dåpsrituale

også stille sine ressurser (transport, hytter, telt, etc.) tilgjengelig for ungdomsarbeidet. Alle disse mulighetene er det en utfordring for u-arbeidet å kommunisere til foreldrene.

En måte foreldre også kan se noe av arbeidet på er å oppmuntre dem til å åpne hjemmet sitt slik at f.eks. cellegruppene kan møtes der iblant. På denne måten vil de bli nærmere kjent med ungdommene som møtes, og selv ta del i arbeidet på sin måte. Slik som skolen har sine felles foreldremøter kan også menigheten ha det. Her har man en enda bedre anledning til komme hverandre nærmere. Det er Fields sin opplevelse at disse samlingene ofte kan resultere i at foreldre tar initiativ til en mer personlige samtale om barna sine og de utfordringer som de har.

3. Ungdomsledere kan også være med å styrke respekten for hjem og familie med budskap som ungdommene kanskje ikke hadde tålt å høre fra sine foreldre. I Undervisningen til ungdom er det naturlig å tale om familien, barns og foreldres rolle. Ved å undervise om barns nødvendighet av å adlyde og ære sine foreldre, kan faktisk ungdomsarbeidet, når det gjøre sant og rett, bidra med verdifull hjelp til å skape bedre forståelse mellom foreldre og barn.

Hvordan et målrettet u-arbeid vil arbeide med denne siden av u-arbeidet må naturligvis tilpasses de lokale forhold. Hovedsaken er at vi evner å kommunisere overfor foreldre at vi ønsker å være et u-arbeid som er familievennlig og som også ønsker å inkludere dem.

3.8. “Participating leaders” - Hvordan finne og utruste ledere.

Årsmelding for de innmeldte søndagsskolene i Norge for 1998 viser kraftig nedgang i antall barn i søndagsskolen... «Ledermangel er en viktig grunn til nedgangen,» står det å lese i en notis i Vårt Land, 28.april 1999.

Lederskap er for PDYM en helt sentral faktor for et godt U-arbeid. Fields forsøker å gi dette temaet en omfattende behandling. Et U-arbeid uten et lederskap, påpeker Fields, vil sjelden være et sunt U-arbeid. Han nevner flere grunner til dette. For det første, når det er mangel på ledere, vil antageligvis dem som tjenestegjør være så overarbeidet at de er for trøtt til visjonær nytenkning. U-arbeidet blir da ofte preget av det Fields karakteriserer som “vedlikeholdsarbeid” og en innadvendt holdning. Derfor er det viktig at et U-arbeid tar seg tid til å finne gode ledere, og at lederne lærer å bli leder for ledere. Dette forutsetter, sier Fields, at vi virkelig tror at menigheten er Kristi legeme, og at Gud har satt ledere i menigheten til å utruste de hellige til sin tjeneste.

Følgende tre prinsipper danner utgangspunkt for PDYMs ledertrenings-opplegg:

1. Du kan gjøre det, men du kan ikke gjøre det alene.
2. Gud har gitt ledere til menigheten - vi må oppdage dem.
3. Ungdommer fortjener ledere som leder, ikke bare oppsynsmenn som ser at alt går greit for seg.

Selve problemet om mangel på lederskap og utbrenthet, belyser Fields ut fra 2.Mos.18.²⁹ Moses opplever byrden av at folket kommer til ham fra morgen og kveld. Han er alene om all veiledning. Helt til den dag da han lytter til sin kloke svigerfar, Jetro, og innsetter ledere over folket som kunne hjelpe ham i å lede. Jetros ord var følgende : “det er uklokt det du gjør.” v.17. “du tretter ut både deg selv og folket som er med deg.” V.18, “Dette er for stridt for deg, du kan ikke gjøre dette alene!” v.18 “ Velg deg ut dyktige menn av hele folket, menn som frykter Gud, er pålitelige og hater urett vinning” v.21 “Sett dem til førere over folket” v.21. “noen for tusen, noen for hundre, noen for femti, noen for ti.” v.21. “slik skal du lette byrden for deg og la dem bære den sammen med deg.” V.22. “Gjør du dette, og vil Gud det så, kan du holde ut” “og da kan alt folket her vende hjem i fred.” v.23

2. Fields understreker at Moses’ situasjon ligner den som preger mange ungdomsarbeid. Der er et lederskapsproblem. Medarbeidere er utslitte, og trenger avlastning og medarbeidere. Ellers blir det for vanskelig for oss.

Hvor mange ledere er nødvendig ? Fields påpeker at behovet for ledere vil variere med tjenesten som utføres. Han henter eksempler fra Jesu tjeneste. Jesus hadde 12 - 1 i disippelflokken. Noen ganger 70 - 1, med den utvidende disippelflokk. Han hadde også 3 - 1 med Peter, Johannes og Jakob som den innerste kjerne i disippelflokken. Spesielt i en cellegruppe, hvor graden av intimitet og personlighet er høy - er det viktig med få ungdommer per leder. Kanskje 6 - 1 ville være bra. Da har lederen anledning til å følge opp dem han utøver lederskap overfor. Et viktig aspekt ved Doug Fields syn på menigheten og åndelig lederskap er nådegaveperspektivet. Gud har lederne ! ”Then he said to his disciples. ”The harvest is plentiful but the workers are few. Ask the Lord of the harvest, therefore, to send out workers into his harvest field” (Matt.9,36-39). These promises have made me confident that God has the leaders for our ministry; we just need to find them.³⁰ Lederens oppgave er altså i stor grad av å oppdage nådegavene i menighetene og forløse disse, ved at rette mennesker blir satt til rett tjeneste. Dette er en prosess som aldri tar slutt ettersom arbeidet vokser.

Hvilke steg er det Fields tar for å finne ledere ? Fields nevner fem steg. Av dem er :

1. Tenk over din oppfatning av lederskap.

²⁹ Fields, 1998 : s.272

³⁰ Fields, 1998 : s.274

Er medarbeiderne “frivillige” eller “ledere”? Fields foretrekker “ledere.” “Frivillige” er ofte betegnelsen på dem som gjør et arbeid ingen andre vil gjøre. Det kan være negativt ladet. “Ledere” uttrykker derimot noe dynamisk og bekrefter verdi. Og det er dette Fields ønsker at ledere skal være.

Vi bør ikke ha “vi - trenger - ledere - desperat - til - å - overleve -mentaliteten.” Denne mentaliteten gir inntrykket av et voldsomt arbeidspress som preger u-arbeidet. I tillegg gjør den at vi blir desperate etter å finne en frivillig, i stedet for å finne den rette lederen. Den beste holdningen er : “Vi trenger ledere for å vokse og trives” ”A thrive attitude allows you to empower leaders to do ministry, because you really believe that God can and will work through them.³¹”

2. Ta et oppgjør med de stereotype holdningene om hvem som egner seg som u-leder

Ifølge mange voksne i menigheten er den typiske u-lederen, ifølge Fields beskrevet som :

- ungdommelig
- morsom
- flink til å lære fra bibelen
- har utadvendt personlighet
- karisma
- forstår ungdomskulturen
- eier av minibuss

Dersom dette skulle være betegnelsen på den ideelle u-lederen, hevder Fields, er det ikke rart at mange mennesker føler seg ikke-kvalifisert for å være U-leder. De passer ikke inn i stereotypene. Derfor trenger vi å gi menigheten et nytt bilde av hva som trengs for å være en U-leder. To kvaliteter er essensielle for Fields : 1. Kjærlighet til Gud. 2. Et hjerte for ungdom.

”If you want to find leaders, give your congregation a new image of what a youth worker looks like. I tell people in our church that we are looking for two qualities – a love for God and a heart for students. I say, If you love God and care for students you can become a great youth worker. That’s all it takes to start.³²”

I PDYM regnes alle mennesker og alle personlighetstyper for å være potensielle ledere i u-arbeidet - fra ungdommer til pensjonister. Et poeng i PDYM er å tenke fleksibelt og funksjonelt m.h.t. det å involvere seg. Ha rom for flere nivåer av involvering, er oppfordringen. Fields hevder at grunnen til at mange u-arbeid ofte sliter med lederrekruttering er at vi noen ganger stiller følgende krav til potensielle ledere : Alt eller ingenting ! Fields påstand er at der det er flere nivåer av tjeneste, og mange måter å involvere seg i

³¹ Fields, 1998 : s.275

³² Fields, 1998 : s.276

u-arbeidet på, vil det være lettere å få ledere. Om folk fikk se dette kunne u-arbeidet ha flere ressurser tilgjengelig enn de trodde var mulig. Vår oppgave, sier Fields, er ikke å overbevise folk om at deres rette plass er i u-arbeidet, men å gjøre menigheten oppmerksom på de mange behovene, ulike mulighetene og graden av involvering i tjenesten for U-arbeidet. Fields beskriver disse forskjellene på følgende måte :

a) Finn folk med eiendeler eller praktiske ferdigheter til bruk i hjelpetjenester

Dette gjør det mulig for folk som ikke er direkte involvert med ungdommene å bidra i arbeidet ved å stille sine materielle eiendeler til disposisjon. (hus, hytte, båt, eiendommer, telt, lyd/lysutstyr, etc.) Dette er folk som ikke nødvendigvis ønsker å bruke tid sammen med tenåringene, men som er positive og kan stille opp ved å gjøre nødvendig materiell tilgjengelig. Vi bør aktivt søke å samle folk fra menigheten som er villige til å stille sine eiendeler etc. tilgjengelig for u-arbeidet. Ved behov kan disse kontaktes.

b) Samle noen til bønnetjeneste.

PDYM legger stor vekt på bønn som den drivende kraft i u-arbeidet. U-arbeidet er avhengig av bønn, som alt annet kristent arbeid. Et team av forbedere bestående av menn og kvinner, kan hjelpe oss med denne viktige hjelpetjenesten. De trenger ikke nødvendigvis være direkte involvert med ungdommene. Men de kan be. U-arbeidet står kontinuerlig på deres liste. Når u-arbeidet har spesielle behov kan det meldes fra til disse. Fields oppfordrer til å skape et slikt forbønnsteam. Helt sikkert vil det være folk i menigheten som kan forplikte seg til denne formen for hjelpetjeneste i U-arbeidet. "These are people who love God but don't necessary enjoy spending hands-on time with students. Their commitment is to pray through a list of prayer requests we send to them monthly."³³

c) Finne direkte involvert ledere i MUA

Mua kan ikke klare seg uten ledere direkte involvert i u-arbeidet. Disse lederne kaller Fields "Hands-on ledere."

Disse lederne er undervisere, cellegruppe-ledere, og ledere tilstede ved U-møtet. Jo flere slike ledere mua har, jo flere ungdommer vil bli møtt og tatt vare på.

Av disse definerer Fields to typer ledere ; program-rettete ledere og personrettede ledere.

Program-rettete leder er dem som har sin tjeneste knyttet opp til et spesielt program. De elsker Gud og har et hjerte for ungdom, men deres tjeneste reserveres for et spesielt program. De bruker ikke tid på ungdommene ut over dette programmet.

³³ Fields, 1998 : s.279

Personrettede ledere er dem som også er grepet av visjonen om å bry seg om ungdommene. De tjenestegjør utover et spesielt program, ved at de tar personlig kontakt med ungdommene gjennom brev, telefon etc.' De har med andre ord en pastoral funksjon.

Målet I PDYM er at flest mulig program-rettede ledere skal bli personrettede ledere. Både undervisning, samtale og modellering er hjelpemidler PDYM tar i bruk for at denne prosessen kan skje hos ledere. Fields understreker at utfordringen er å kommunisere både til ungdommer og voksne disse ulike mulighetene (eiendeler/ferdigheter, bønnetjeneste, direkte involvering) til å tjenestegjøre blant ungdom.

Fra potensiell leder til leder.

Fields har en advarsel : I tider hvor U-arbeidet mange steder befinner seg i en krise, og hvor ledermangelen er påtagelig - er det fristende å gi lederskap til hvem det måtte være som ønsker å tjenestegjøre. At vi skulle stille krav til U-ledere har ikke vært noen selvfølge. PDYM følger en prosedyre for innsettelse av direkte involverte medarbeidere. Fields mener at dette er med å kommunisere a) at PDYM ser på dette som en viktig tjeneste. B) I tillegg kan en unngå at personer som av ulike grunner ikke egner seg som ledere, kommer til.

Prossessen Fields benytter for å involvere ledere innebærer følgende steg :

1. *Uttrykke interesse.*

En potensiell leder må uttrykke interesse for U-arbeidet. Dette kan vise seg ved at den enkelte selv tar kontakt, eller at de viser dette ved samtaler med andre ledere, eller svarer på konkrete utfordringer f.eks. i menighetsbladet.

2. *Ha personlig samtale med Lederen av U-arbeidet*

Her blir MUAs visjon presentert, og de "positive verdier" (Planned values) en ønsker skal definere arbeidet, samt vedkommendes personlige motivasjon for å tjenestegjøre. Vedkommende må støtte visjonen og verdiene og aktivt søke at målene nås. Det klargjøres hva som forventes av lederen, og hva lederen kan forvente av den ansvarlige ungdomslederen.

3. *Observere U-møtet og Cellegruppen*

Ved at den aktuelle lederen er tilstede på u-arrangement kan folk se hva de går til og hva deres lederoppgaver innebærer.

4. *Personlig samtale vedrørende vedkommendes tro, tjeneste og livsstil*

Det er viktig i PDYM at vedkommende er rett person til lederskap. Dette kan kanskje komme frem gjennom personlig samtale. Fields understreker at det er bedre å eventuelt måtte stoppe en kandidat i

denne prosessen, eller bremse den ned enn å måtte angre senere fra bitre erfaringer. “Røde lys” i denne forbindelse kan være at vedkommende..

- er helt ny kristen, eller helt ny i menigheten
- har en historie med liten grad har fulgt opp tidligere forpliktelser, eller vært lite utholdende i arbeidet
- går gjennom en alvorlig livskrise akkurat i øyeblikket
- har en livsstil som går bestemt på tvers av skriftens lære.
- har en skjult agenda ; motiver for lederskap som ikke er forenlig med MUAs verdier
- har en ektefelle som ikke støtter vedkommende i det å bli leder i MUA

Fields oppfordrer til slutt : Vi kan aldri oppmuntre hverandre nok ! Ledere bør være generøse og rose hverandre. Det er neppe fra ungdommene lederne vil motta oppmuntring og ros. Derfor er det godt når lederne kan gjøre det åpent mot hverandre, og på den måten vise hvor verdifull den enkelte er og den tjeneste som gjøres.

Denne faktorens bieffekt er ofte oppmuntring, utholdenhet og et godt samarbeidsklima.

3.9. “Perceverance” - Hvordan forbli fokusert og holde ut som ungdomsleder.

Ifølge en amerikansk undersøkelse er gjennomsnitts “utholdenhetstid” for en ungdomsarbeider i USA 18 måneder. KILDE Da orker han\hun ikke mer. Hvordan situasjonen er i Norge, vet jeg ikke. Men barne- og ungdomsarbeid er krevende, og det er en kjensgjerning at det finnes mange slitne og utbrente ledere i kristen-Norge. Hva kan vi gjøre for at folk ikke skal bli utbrent og slutte ? For det var vel ikke dette Gud hadde tenkt - at vi skulle bli utbrente ?! Hvordan kan vi bedre ta vare på lederne våre ? Fields tar opp denne saken i sitt kapittel om utholdenhet i tjenesten. En ungdomsleder bør søke å finne balansen mellom tjeneste, personlige behov og familie. “Since youth ministry doesnt begin and end at convenient hours, we must learn to survive the trials and struggles of an emotional job so that we dont burn out.³⁴ ”

Fields viser til at det er umulig for en leder å kunne tilfredsstill alle mennesker. Noen ganger må vi foreta upopulære avgjørelser. Ledere må forstå at dette er en del av det å utvise lederskap. Forstår vi ikke denne realiteten, vil vi bli emosjonelt utbrent.

³⁴ Fields, 1998 : s.314

Videre påpeker Fields at konflikter er unngåelige for ledere. De vil komme. Fields' råd er at man snarest lærer å ta tak i konflikter som oppstår, i stedet for å utsette det. "Grace says, "I care about you", and truth says "Let me be honest with you and share my feelings."³⁵ "

Noen ganger kan frustrasjoner komme fra medarbeidere som har urimelige forventninger av lederen. En praktisk måte Fields anbefaler at dette kan unngås på, er å ha en tydelig arbeidsbeskrivelse med gjentatte samtaler og evalueringer.

Som alle andre ledere vil vi også kjenne på kravet fra mange mennesker eller aktiviteter. Fields klare råd er at ledere må trene seg i å si nei. For at vi skal kunne forbli sunne, må vi ha balanse i våre liv mellom arbeid, fritid og hvile. Fields påpeker at hver gang vi sier ja til noe, sier vi nei til noe annet. Vi bør ikke i det lange løp si nei til vår familie eller egne behov. Selv om det kan være lettere å skuffe sin familie, er det neppe visere. I det lange løp er ledere avhengig av et godt familieliv med støtte – for å kunne være gode ledere. Fields anbefaler sterkt at vi følger den praksis som er vanlig for heltidsansatte i menigheter, holder på fridagen i uken.

Som ledere er vi i den situasjon at vi alltid gir av oss selv. Dette må oppveies av at det finnes muligheter for å få "input." Fields råd er at ledere finner en omsorgsfull mentor. En slik person, som forøvrig ikke er lett å finne, kan gi noe vi ikke finner hos bekjente; ubetinget kjærlighet, personlig oppmerksomhet og rådgivning.

4 DRØFTING AV PDYM-KONSEPTET MED TANKE PÅ DENS OVERFØRINGSVERDI TIL METODISTKIRKEN I NORGE.

4.1. PDYM som konsept.

Vi har sett at "Purpose-tenkningen" dreier seg om et konsept for både menighetsarbeid og ungdomsarbeid som er svært målrettet i sin tenkning. Utgangspunktet er : Gud har åpenbart sin vilje for menigheten i Det nye testamentet. Denne vilje er vi forpliktet på. PDYM prøver ikke å komme med noen "ny" teologi. Det er ingenting i PDYM som slik sett er nytt. Det som er nytt og annerledes er den grundige måten dette er satt i system på, og at de så tydelig har definert fem hovedområder for menighetens kall. Slik søker den å gjøre det bibelske materialet om menighetsarbeid tilgjengelig for lederne.

Hensiktene i N.T. er tolket og definert som "the five-fold purposes of the church." Alt arbeid som gjøres motiveres av, planlegges, ses og evalueres i lys av en av disse hensiktene ; tilbedelse, tjenestegjøring, evangelisering, fellesskap, disippelgjøring. Dersom ikke menighetens program "oppfyller" en av

³⁵ Fields, 1998 : s.317

hensiktene, har det ikke livets rett. Det forstyrrer menighetens oppmerksomhet og bør enten korrigeres eller fjernes.

Hvor kommer “purpose”-tenkningen fra? Selve “purpose-tenkningen” ikke er noe som menigheten i Saddleback har funnet på. Purpose-tenkningen er ganske enkelt dette at du har en bestemt mening med det du gjør. For en menighet eller et u-arbeid som vil være “Purpose-driven” er det likevel ikke nok å ha en hensikt med det du gjør. Hensiktene må: 1. være reflektert i Jesu bud, og 2. Blitt levd ut i urmenigheten. “Purpose-tenkningen” tar utgangspunkt i en av disse hensiktene og ser til at alt som gjøres støtter opp under målet. Det er en måte å tenke og handle på hvor man søker å la det være en klar forbindelse mellom mål og strategi. På dette området tror jeg at PDYM har noe verdifullt å tilføre Kirken. Vi trenger å være målrettethet også i Guds menighet. Av PDYM kan vi lære å se forbindelseslinjen mellom mål og strategi - og forskjellen mellom dem. Å arbeide målrettethet skaper tydelighet, konsentrasjon, gjør evaluering lettere. I tillegg kan det trekke til seg medarbeidere som griper visjonen og vil være med i arbeidet.

Faren i PDYM, slik jeg ser det, er at mennesker i menigheten kan bli redusert til brikker i et spill hvor “målet” er satt i fokus. Man blir så fokusert på målrettethet at man glemmer menneskene. Effektivitet og produktivitet settes i høysetet, og det hele blir noe “teknisk.” Rick Warren er oppmerksom på denne faren, men sier følgende: “One of the primary reasons for Saddleback’s growth is that we love new people. We love visitors. We love the lost. For fifteen years I’ve watched our members express that love in practical ways...Plants need the right climate to grow and so do churches. The right climate for church growth is an atmosphere of acceptance and love. Growing churches love; loving churches grow.”³⁶ Noe av grunnen til at de opplever det slik, kan også være at verdiene står sentralt i PDYM. Det er ikke bare slik at hensiktene mekanisk søkes å oppnåes. Men verdisynet skal sikre at menneskene blir møtt på en måte som er i overensstemmelse med det verdisyn menigheten har, og lederne er forpliktet på å fremelske disse verdiene.

Slik jeg ser det, er det også en tenkning som dess mer fokusert den er, krever et desto sterkere og tydeligere lederskap. Den er svært målrettet og det kreves en høy grad av fleksibilitet, målrettethet og vilje i den lokale menighet til endring og evaluering i denne måten å drive menighet på, slik den presenteres i PDYM. Spesielt i menigheter med lang tradisjon, kan dette være en smertefull prosess hvor en ønsker å arbeide mot forandring. Det vil kreve stor grad av kommunikasjon, tålmodighet og kjærlighet til Gud og menighet for ledere som ønsker å dreie mot en enda mer målrettethet i u-arbeidet.

³⁶ Warren, 1995 : s.210

4.2. PDYM - konseptet i lys av N.T., og Metodistkirkens forståelse av kirkens kall og tjeneste.

Fra et kritisk synspunkt må man spørre om menighetens "fem-foldige hensikt", slik Fields fremlegger det, er et rett og fullgodt uttrykk for Jesu "program" for sin menighet. Sagt på en annen måte : Er det sant at NT gir oss et klart bilde av menighetens hensikt (purpose), og at disse hensiktene kan oppsummeres med utgangspunkt i "Misjonsbefalingen" og "Det dobbelte kjærlighetsbud" ?

Det er sant at Jesus har kalt menigheten til å evangelisere (evangelism) og gjøre til disipler (discipleship). Jesu tjeneste er preget av dette, og Misjonsbefalingen i Matt.28 og Acta 1,8 understreker dette som et kall til Jesu etterfølgere. Apostlenes gjerninger er et vitnesbyrd om hvordan de første kristne tok dette kallet på alvor og evangeliserte, tjenestegjorde og plantet menigheter.

Dersom det største budet i Guds lov er å elske Gud, (Worship) må det også være et kall til menigheten å leve etter det og uttrykke det. Tilbedelse kan - dersom det gies et bredt innhold - være et samsvarende uttrykk for dette. Dersom dette ble begrenset til lovsang ville definisjonen av det største bud være altfor snever. Fields sier : "We define worship as celebrating God's presence and honoring Him with our lifestyle."³⁷ Tilbedelse er altså ikke et uttrykk for en side av kristenlivet, men noe som skal gjennomsyre hele vårt liv, med alt vi er og har.

Fra en kirkehistorisk og konfesjonel synsvinkel ser vi at Martin Luther brukte det første og største bud som en innledning og et utgangspunkt når han utla de andre budenes betydning i sin Lille og Store Katekisme.³⁸

Også "å elske sin neste," er et bud som står sentralt i evangeliet. Det må være et bud menigheten må søke å etterleve. Utgangspunktet for fotvaskingen i Joh.13 var at disiplene kranglet om hvem som var den største i Guds rike. Jesus lærer dem ved sitt eksempel at den som vil være stor, han skal være de andres tjener. Jesus sier deretter til disiplene sine : "Et nytt bud gir jeg dere : Dere skal elske hverandre. Som jeg har elsket dere, skal dere elske hverandre. Har dere kjærlighet til hverandre, da skal alle kunne se at dere er mine disipler." (Joh.13,34-35) I lys av dette ordet fra Joh.13 hvor Jesus vasker disiplenes føtter, er Tjenestegjøring (Ministry) et samsvarende uttrykk for dette.

Hva med "Felleskap (Fellowship) ?" Hvor kommer det inn ? Her får dåpen en viktig betydning. Fields mener at dåpens teologiske betydning blant annet innebærer å tre inn i en ny sammenheng, inn i Den nye pakts fellesskap, fellesskap med Gud med også med andre troende i Kristi legeme. Det er dette nye troens fellesskap som Kristus fører dem sammen i, vi ser kommer til uttrykk i fellesskapet blant de første kristne (Acta 2.46f; 4,32ff) og som dåpen også er et uttrykk for, (1.Kor.12,13).³⁹

³⁷ Fields, 1998 : s.48

³⁸ Brunvoll, 3.opplag 1989, Lunde forlag : Den norske kirkes bekjennelsesskrifter, s.48

³⁹ Fields, 1998 : s.46

I Metodistkirken lærer vi om dåpen at den “betegner indgangen til troens husstand, og den er et tegn på anger og indre renselse fra synd, er forbilledet på den nye fødsel i Kristus Jesus og et tegn på et kristent discipelforhold.⁴⁰ Dåpen som et uttrykk for den nye pakts fellesskap. I Metodistkirkens dåpsrituale heter det : “Dette barn bæres nå fram til den kristne dåp for å bli innviet til Gud og Hans menighet.⁴¹”

Spørsmålet er så om "noe er glemt," eller om disse fem hensiktene faktisk rommer hovedsakene i menighetens kall, slik det fremkommer i N.T. Det vil føre altfor langt å gå inn i en vidtgående drøfting om dette i denne avhandling. Jeg vil likevel mene, i det de fem hensiktene har fått en vid definisjon, at N.T.s sentrale sider ved menighetens kall og tjeneste er berørt.

Hvordan harmonerer PDYMs syn på menighetens tjeneste med Metodistkirkens ?

I Metodistkirken er det “Metodistkirkens Lære og Kirkeordning” (KO) som setter ord på dette. Mer presist er menighetens kall og tjeneste beskrevet i “Dogmatiske normer og vor teologiske oppgave”,: Mission. “Skriften bestemmer vort endegyldige missionssyn....I selvhengivelsens ædelmodighet tilbyder Gud i Jesus Kristus forløsning for alle folkeslag og indbyder dem til at blive disciple og fortsætte som forligelsens tjenere. Det Nye Testaments kirke er fællesskaper i mission. Apostlenes Gærninger beskriver bevægelsens udbredelse ved Helligåndens arbejde. Paulus bliver hedningernes apostel. Andre kristne rejser for at utbrede det glade budskap. Jesus Kristus forkynnes : Guds grænseløse nåde. Mission er vidnesbyrdet om nådens Gud. Vitnesbyrdet har fire væsentlige dimensioner : 1. Forkyndelse....2. Evangelisation...3. Indlemmelse.. 4. Tjeneste...

I Kapittel 1 om “Kyrkans uppdrag och Tjanst,” heter det :”Kirkens oppdrag er å gjøre mennesker til Jesu Kristi disipler gjennom å forkynne det gode budskap om Guds nåde og arbeide for å virkeliggjøre Guds herrevelde og Rike. Dette er den visjon Bibelen gir oss. Sitt oppdrag har kirken fått av Jesus i Matt.28.19-20....⁴²”

Med hensyn til “tilbedelse” sies det i “The Evangelical United Brethren Church’s Trosbekendelse” (som er en offisiell del av Metodistkirkens Lære og Kirkeordning) under artikkel 5 om ”Kirken” : “Under Helligåndens ledelse eksisterer kirken for tilbedelsens opretholdelse, de troendes oppbyggelse og verdens forløsning.⁴³” Under Artikkel 13 om “Offentlig gudstjeneste” heter det : “Vi tror, at gudstjenesten er pligt og rettighed for et menneske, som i Guds nærværelse bøjer seg i tilbedelse, ydmyghed og indvielse.” Tilbedelse forstått som å ære Gud med å leve et hellig liv, er understreket i avsnittet “Helliggjørelse” ...og gjennom nåden sættes i stand til at elske Gud af hele vort hjerte og til at vandre ulasteligt i hans hellige bud.⁴⁴”

⁴⁰ Metodistkirkens Lære og kirkeordning, artikkel 6 “Om Dåpen” , s.83

⁴¹ Metodistkirkens dåpsrituale, B2

⁴² Metodistkirkens Kirke og Kirkeordning, paragraf 64, seksjon 5, s.100, 151

⁴³ Ibid, s.82

⁴⁴ Ibid, s.80

Jeg trekker den konklusjon av det synes å være mye felles tankegods, og en stor grad av enighet i forståelsen av menighetens kall og tjeneste i PDYM-konseptet og Metodistkirken.

4.3. PDYM - konseptet vurdert i lys av "Naturlig Kirkevekst."

Hypotesen i PDYM er at et u-arbeid som i utgangspunktet gir disse hensiktene lik vektlegging, vil bringe balanse og sunnhet til u-arbeidet, og at det til slutt vil føre til vekst, er vanskelig å ta stilling til. Vekst i kvantitet kan mennesker få til, nærmest uansett hvem de er og hva de måtte mene. Oppslutningen om alle slag av religioner og "fanesaker" beviser dette. Kvantitativ vekst er derfor ikke noe avgjørende bevis for konseptets fortreffelighet. Vekst i "kvalitet" er det ifølge 1.Kor.3,6f bare Gud som kan gjøre. Dette vet selvfølgelig Fields, og derfor er også "Power of God" PDYMs første komponent.

Av metodistmenigheter i USA som opplever betydelig vekst, finnes det flere menigheter som har benyttet PDM-modellen som utgangspunkt. Bo Boskins, ungdomspastor i Willow Creek Community Church, Chicago - en annen innflytelsesrik menighet som på mange måter ligner Saddleback Community Church og som også arbeider etter PDM-konseptet - sier i forordet i sin bok "Youth ministry in the 21.century" at de ikke bare ønsker å drive en ungdomsgruppe, men et ungdomsarbeid som stadig ekspanderer og vokser i antall ungdommer⁴⁵. Nå vil mange innvende at tallmessig vekst ikke må være det primære utgangspunkt. Og det er rett. Likefullt understreker Fields og Boskins at åndelig kvalitet naturlig vil innebære kvantitativ vekst. C. Peter Wagner, professor ved Fuller Theological seminary, Pasadena, understreker i sitt 3 binds arbeid om Apostlenes Gjerninger utfra et missiologisk perspektiv, at Lukas mange steder oppsummerer avsnitt med den talmessige vekst som fant sted i urmenigheten.⁴⁶ Skriften synes altså å være opptatt også med dette aspektet ved vekst. "Hver dag ble nye mennesker frelst, og Herren la dem til menigheten."(Acta 2.27b) "De som tok imot hans budskap, ble døpt, og den dagen ble rundt tre tusen lagt til menigheten." (2.41) Flere og flere som trodde på Herren, sluttet seg nå til, menn og kvinner i stort antall." (5.14) Guds ord nådde stadig flere, og tallet på disipler i Jerusalem økte sterkt." (6.7) Menigheten ble styrket i troen og vokste i tall for hver dag." (16.5) Se også 9.31 ; 11.21; 12.24; 13.49; 14.21; 19.20; Saddleback Community Church, Willow Creek Community Church og andre menigheter, deriblant metodistmenigheter som lever i PDM - konseptets måte å drive menighetsarbeid på, er et vitnesbyrd om at konseptet med dens vektlegging på målrettethet ut fra sentrale hensikter i N.T., bærer frukt der dette har blitt en realisert virkelighet i den lokale menighet og i enkelt-menneskets liv. Den innflytelse disse menighetene har i store deler av verdens kirkelandskap, på tvers av konfesjonene, vitner om dette. Fields sier : "*Purpose-driven youth ministry is not derived from a way youth ministry was done or should be*

⁴⁵ Boshers, 1997 : s.69

*done, but from how it is being done. I'm in my trenches every day as a youth worker, trying to strengthen these nine components in my church.*⁴⁷

Fields søker å overbevise oss om at det er prinsippene, komponentene i PDYM, som er viktig å få tak i. Han understreker "(...)the nine components rely on your ability to take the transferable principles and apply them to your youth ministry context⁴⁸."

Metoder og program kan variere etter konteksten, men prinsippene i PDYM mener han er overførbare. Har han rett i dette ? For å få svar på dette, kan det være interessant å gå til "Naturlig Kirkevekst." Dette er interessant av flere grunner. For det første er nasjonale koordinatorene for Naturlig Kirkevekst (K-Vekst) i Norge, metodister. (Ommund Rolfsen og Anne-Karin Rolfsen) For det andre har Metodistkirkens Hjemmemisjon offisielt anbefalt "Naturlig Kirkevekst" som redskap til å ta i bruk i lokal-menighetene. For det tredje har "Kabinetet" i Metodistkirken, som består av Biskopen og Tilsynsmennene valgt å bruke av kirkens kompetansemidler på å utdanne 5 av kirkens pastorer til menighetsveiledere i og med utgangspunkt i "Naturlig Kirkevekst"

Mens PDYM tar utgangspunkt i NT s "fem-foldige hensikter" og andre komponenter i PDYM som de av egen forståelse av N.T. har funnet er essensielle, er Schwarz sitt utgangspunkt annerledes. Hans forskning beviser at voksende menigheter, som både har en høy grad av kvalitativ vekst og som har kvantitativ vekst, har en del felles kjennetrekke. Disse prinsippene mener Schwarz han har bevist fungerer overalt i verden - "fordi de er Guds egne prinsipper."

I 1998 kom den kjente norske utgaven av dette grundige, vitenskapelige arbeidet C.Schwarz har gjort om "Naturlig kirkevekst." Han undersøkte mer enn 1000 menigheter i 32 land over hele verden. Bokens forord sier at Schwarz "...er overbevist om at han har bevist at det finnes prinsipper for kirkevekst som fungerer overalt i verden, og at disse prinsippene er Guds egne prinsipper... Hans forskning viser hvor nær sammenheng det er mellom kvalitet og tallmessig vekst i menigheten. Sunne menigheter vokser og gjør flere mennesker til Jesu kristi disipler.⁴⁹ "

Hvordan stemmer de prinsipper Schwarz har funnet frem til overens med dem som utgjør PDYM-konseptet ? Som 8 tegn på kvalitet nevner Schwarz : 1. Utrustende lederskap, 2. Nådegavebasert tjeneste, 3. Engasjert trosliv, 4.Funksjonelle strukturer, 5.Inspirerende gudstjenester, 6.Livsnære grupper, 7.Behovsorientert evangelisering, 8.Varme relasjoner.

I PDYM er prinsippene formulert annerledes. Men analyserer man konseptet, ser vi at alle disse 8 tegn på kvalitet er helt sentrale i PDYM. Utrustende lederskap er den 8.komponenten i PDYM. Behovsorientert evangelisering, er i PDYM en av de fem hensiktene. Inspirerende gudstjenester, er ikke en hensikt i

⁴⁶ Wagner, 1994 : s.157

⁴⁷ Fields, 1998 : s.18

⁴⁸ Ibid, s.18

PDYM, men er det primære program som retter seg mot “Crowd students.” Livsnære grupper, er ikke en hensikt i følge PDYM, men det primære redskap som brukes for å integrere i og styrke hensikten med Fellesskap. Engasjert trosliv er ikke en hensikt i PDYM, men komponenten “Power of God” gjenspeiler dette tegnet på kvalitet, hvor det er avgjørende viktig at menigheten og lederne lever “overgitt til Gud og praktiserer troen med glede og entusiasme.” Likeså er bønnens betydning og vektlegging, et sentralt tema for kvaliteten “Engasjert trosliv” og komponenten i PDYM “Power of God.” “Nådegavebasert tjeneste” er helt sentralt i “The purpose og Ministry,” nemlig at alle de troende lærer å kjenne sine nådegaver og tjener med den. Funksjonelle strukturer ligger i bønn av PDYM-konseptet, hvor hovedsaken er å skape strukturer som gjør det mulig å multiplisere tjenesten. Schwarz, på sin side sier : “Ledere skal ikke bare lede selv ; de skal også utvikle nye ledere...Elementer som ikke holder mål, vil bli forandret eller tatt bort.⁵⁰” Denne tenkningen er også som vi har sett sentral i PDYM. Hovedsaken er at organiseringen av arbeidet må være slik at den hjelper til at visjonen kan oppfylles.

Alle program og strukturer ha en hensikt og lede til å oppfylle en av de fem hensiktene i N.T. Med hensyn til ledertrening er det den 8 komponenten i PDYM - “Participating leaders - knowing how to bring others on board to help fulfill the purposes.”

Schwartz og Fields synes også å dele den samme oppfatning om hva forholdet er mellom kvalitativ vekst og kvantitativ vekst er. Schwarz sier i avsnittet “Det kvalitative utgangspunktet” : “Det viktigste spørsmålet er ikke “Hvordan få folk til å komme på gudstjenestene ?, men snarere : Hvordan kan vi oppnå vekst på alle de åtte kvalitetsområdene ? Bak dette spørsmålet er det en fast teologisk og empirisk begrunnet overbevisning om at virkelig kvalitet også vil påvirke den kvantitative veksten positivt.⁵¹”

Poenget for dem begge er at det bare er Gud som kan skape vekst. Vårt oppdrag er å legge forholdene til rette for at dette kan skje. For Schwarz betyr dette å arbeide etter “Biotiske prinsipper,” og ta i bruk de prinsippene som Gud har gitt oss for at Han kan virke gjennom dem. Rick Warren, med sin “purpose-driven church” - tenkning er egentlig ikke opptatt av kirkevekst, i ordets tradisjonelle forstand. Han er opptatt av “church-health.” For ham betyr det at når han søker å la alle aktiviteter oppfylle en av menighetens “fem-foldige hensikter,” og strukturerer arbeidet om å styrke disse sidene ved menighetslivet, er det hans erfaring at Gud gir vekst. Både kvantitativ og kvalitativ. “Church-growth is the natural result of church-health. Church-health can only occur when our message is *biblical* and our mission is *balanced*.”⁵²

4.4. Ekklesiologi.

⁴⁹ Schwarz, Naturlig Kirkevekst, 1998 : s.3

⁵⁰ Schwarz, 1996 : s.28

⁵¹ Ibid, s.42

Hvordan skal vi, sett fra Metodistkirkens ekklesiologiske forståelse, vurdere den visjonære og strengt strukturelle måte å organisere ungdomsarbeidet på som preger PDYM-konseptet ? Hvordan passer det kirkesyn som PDYM står for, vurdert opp mot vår forståelse og tenkning ?

John Wesley, sitert av nåværende biskop Hans Vaxby, samt kirkens tilsynsmenn sier : “Metodistkirken tror nemlig i dag, som den har gjort helt fra begynnelsen at det eneste, sikre kjennetegn på en sann Kristi kirke, er dens evne til å oppsøke og redde de fortapte, å utbre pinsens Ånd og liv, å utbrede skriftsmessig hellighet og forvandle alle folk og nasjoner gjennom Kristi evangelium. Metodistkirkens lære og kirkeordning har ingen annen oppgave, enn å hjelpe kirken med å fullføre dette hellige oppdrag.⁵³”

Oppdraget har altså ikke forandret seg. I lys av vår sterke vekkelsesarv, betoningen av personlig omvendelse, frelsesmottagelse, den iboende Hellige Ånds vitnesbyrd, disippelskap, samt den sterke vektlegging på nådemidlenes betydning og nødvendigheten av åndelig disiplin - ser jeg klare åndelige forbindelseslinjer mellom PDYM-tankegangen og vår metodistiske arv. Inndelingen i "societies, bands og klasser som var en videreført arv fra pietistene, for å møte mennesker der de var og føre dem videre i åndelig vekst - og som var så avgjørende viktig for den vekst og bevarende makt som preget metodismen i den første tid - minner ikke så rent lite om praksisen og prinsippene i PDM-menigheter. PDYM minner oss om vår historie og utfordrer oss til å være like radikale i dag. Til å ta ungdommene som ikke kjenner Jesus på alvor. Til å ta ungdommene som vokser opp i den lokale menighet på alvor. Til å være relevante i våre virkemidler, så lenge de ikke bryter med Guds Ord. PDYM synes jeg eksemplifiserer dette. Kirken bør alltid kritisk vurdere våre prinsipper og metoder, og spørre om de bærer frukt. Gjør de det ikke bør vi være åpen for å lære av andre, og gjøre de forandringer som må til i våre “kirkeskikker” for at så kan skje. Når dette er sagt, er det et ømtålig område - sett fra et tradisjonelt synspunkt - at PDYM framstår som et ungdomsarbeid som identifiserer seg som en egen "menighet" i menigheten. Det kall menigheten har, er det samme kall og innhold som u-arbeidet har - bare tilpasset ungdomsgenerasjonen.

I Metodistkirken defineres kirken på følgende måte : “Kristi synlige kirke er en forsamling af troende mennesker, hvor Guds rene ord prædiktes og sakramenterne forvaltes ret efter Kristi forordning i alle ting, som nødvendigvis hører dertil.⁵⁴” En ganske lik formulering finner vi i Den norske Kirkes bekjennelsesskrifter om kirken.⁵⁵

Er det dette innhold Fields gir "PDYM?" Er PDYM slik Fields skisserer det, å betrakte som en egen menighet, med egen sakramentsforvaltning etc. ? Spørsmålet må besvares med et ja. Dette kan i mange, både amerikanske og norske menigheter, virke både ambisiøst, skremmende, unaturlig og uvant. Det bryter med tankegangen om at menigheten er en. Men i Saddleback er det nettopp slik det fungerer, fordi

⁵² Warren, 1995 :s.49

⁵³ Metodistkirkens lære og Kirkeordning, s.12

⁵⁴ Ibid, s.77

møtene entydig skal henvende seg til de forskjellige målgrupper. Dermed får de sitt eget preg - og ungdomsarbeidet fungerer i praksis som en egen menighet i Menigheten, med full betjening av ord og sakrament. Dette mener Fields er naturlig dersom en tar ungdomsarbeidet seriøst og ønsker å være både kulturelt og innholdsmessig relevant. I boken "Inside the soul of a new generation" sier Bill Hybels i Willow Creek Community Church : "For the past twenty years at Willow Creek, we have attempted to make christianity relevant to the generation of which the founding leaders are a part. In the five years, we have been increasingly aware of the fact that the effectiveness of our approach to ministry has waned amongst Generation X'ers. Feeling both frustrated and challenged, we began to try to understand the Busters and then to explore various ministry approaches that would capture their minds and hearts."⁵⁶

Unektelig bryter denne modellen med den tradisjonelle, inkluderende tankegangen som ønsker å samle barn, tenåringer, foreldre og eldre mennesker gudstjenesten samtidig, og som ønsker å betjene alle aldersgrupper i en og samme gudstjeneste. Spørsmålet er om ikke den kirkelige virkelighet fordrer oss til å tenke over dette på nytt. C. Peter Wagner understreker at bakgrunnen for Acta 6, var nettopp kulturelle avstander mellom kristne som skapte problemer. Han hevder at vi her ser konturene av de første delingen av menigheten i forskjellige "menigheter." Problemet ble løst av apostlene ved å innsette ledere for en "menighet" i menigheten som kunne ivareta en bestemt gruppes behov fordi de kulturelt stod dem nærmere.⁵⁷

Spørsmålet er om dette er ønskelig og naturlig i Metodistkirken i Norge, utfra en praktisk og teologisk forståelse av menigheten. Her er jeg ganske sikker på at meningene spriker i alle retninger.

Mitt synspunkt er at det fra et praktisk perspektiv kan la seg gjøre der hvor det finnes ungdomspastorer som har frihet i sitt kirkesamfunn til å gjøre det og som har autoritet til å forvalte ord og sakrament. Fra et teologisk synspunkt mener jeg at dette er legitimt og enkelte steder også nødvendig, dersom man har tenkt å ta en ungdomsgenerasjonen på alvor som opplever gudstjenesten fremmedgjørende. Der er heller ingenting i Metodistkirken i Lære og Kirkeordning som skulle bryte med en slik tenkning. I utgangspunktet er gudstjenesten tenkt som en forsamling for alle mennesker og alle aldersgrupper. Men det er også en erkjennelse av at alle former ikke kommuniserer med alle aldersgrupper. Der ungdomsarbeidet skulle vokse slik at den kan ivareta full pastoral betjening og være tro mot kirkens natur og vesen er der ingenting som skulle hindre en "menighet i menigheten"-praksis," der dette er naturlig og i overenskomst med menighetens ledelse. Med hensyn til gudstjenesteordninger og liturgi sier K.O at ingen etter eget forgodtbefinnende skal innsette ordninger som bryter med kirkens lære, strider mot Guds ord og sårer svake brødres samvittighet. Samtidig sier den samme artikkel 12, at "Det er ikke nødvendig,

⁵⁵ Den Augsburgske bekjennelse, artikkel 7 "om Kirken"

⁵⁶ Zander, Dieter, 1996 : s.9

⁵⁷ Wagner, 1994 : s.145

at kirkeskikke og ceremonier skal være de samme eller nøyaktig ens overalt, thi de har alltid været forskjellige og kan forandres alt efter de forskjellige landes, tiders og folks sædvaner, når der bare ikke forordnes noget, der er i strid med Guds ord.⁵⁸ Der er altså en frihet i den lokale menighets lederskap til å skape et ungdomsarbeid som i praksis fremstår som en egen menighet med egen gudstjeneste rettet mot de unge. Der ordinerte ledere, etter kirkens ordning, ikke finnes som kan forvalte sakramentene, kan likevel hovedideen fra PDYM-konseptet fungere, nemlig å være et helhetlig u-arbeid, som tar alle sider av menighetens kall og tjeneste på alvor - også med tanke på ungdommene. Sakramentsforvaltningen må en da få hjelp til av de ordinerte, og finne en måte å løse dette problemet på.

4.5. Sakramentsforståelse.

En klar konfesjonel forskjell i dåpspraksisen vil måtte gi en metodistisk PDYM-modell et annet tilpasset innhold på dette punktet. I Saddleback, som tilhører the Southern Baptists, praktiseres det naturligvis "troendes dåp." Metodistkirken døper i utgangspunktet spedbarn, og fremdeles er det slik at over 90 % av Norges befolkning er døpt som barn. I Metodistkirken kan den utfordring som baptistene i Saddleback gir ungdommen ved dåpen, bli stedet hvor det i metodistmenigheter vil utfordre ungdommene til å bli medlemmer i "full forening," slik Metodistkirkens konfesjonelle praksis er. På den måten kan de ved sin personlige bekjennelse av den kristne tro, bekrefte barnedåpen ved medlemsopptagelsen i den lokale menighet - og i ordets virkelige mening bli konfirmert. Der ungdommer ikke er døpt som barn, læres dem at dåpen er en integrert del av frelsesmottagelsen, og det oppfordres til å la seg døpe, og konfirmere denne tro ved å taes opp i menigheten som medlemmer.

13 KONKLUSJON

Nylige undersøkelser viser at svært mange ungdommer ikke finner seg til rette i en vanlig høymesse Den norske kirke. Mitt kjennskap til store deler av ungdomsmiljøet innenfor menigheter som er en del av Metodistkirken tvinger meg til å trekke den samme konklusjon. Situasjonen er et fellesstrekk blant mange tradisjonelle kirkesamfunn og organisasjoner. Mange steder er ungdommene praktisk talt fraværende fra gudstjenestene og ungdomsarbeidet ligger nede. Det er nærliggende å betegne det som en høyst kritisk situasjon. "Vårt Land" har satt søkelys på dette i flere artikler, våren 2000. I tillegg til den læreoppløsende situasjon som får mange kristne, unge som eldre, til å forlate kirken, er også den kulturelle avstanden for stor. I en hovedoppgave på MF som handlet om unge menneskers forhold til

⁵⁸ Metodistkirkens lære og Kirkeordning, s.79, om kirkeskikke og ceremonier

troen og hvilke konsekvenser den fikk for deres liv, gjengir Vårt Land at ” De 12 i spørreundersøkelsen svarte at de ikke hadde til hensikt å engasjere seg i andre kristne aktiviteter når de vokser ut av ten-sing. De får null og niks ut av gudstjenesten. Mye er dumt med den sier de, både tidspunkt og musikken.⁵⁹” I samme artikkel heter det «til tross for aktivitetene de er med i er de ikke blitt mer grunnfestet i troen. Flere ville blitt overrasket over hvor få grunnleggende ting disse ungdommene har fått med seg innen kristendom.» Etter egne erfaringer med ungdom i Metodistkirken synes dette å være en felles opplevelse. Den norske kirkes biskoper og Kirkemøtet har sett dette og understreket behovet for å sette ungdomsarbeidet på dagsorden. Hva kan gjøres ? Det er et spørsmål også ledere for frikirkene snart vil bli tvunget til å stille.

Kanskje kunne den radikale tankegangen fra PDYM-konseptet være en mulighet for de menigheter som har ledere som ønsker å ta ungdomsgenerasjonen på alvor, skape et helhetlig ungdomsarbeid som tar på alvor Jesu kall om også å disippelgjøre ungdomsgenerasjonen i landet vårt, og som er drevet av bibelens helhetlige visjon for menigheten. Prinsippene har vist seg å være en god modell dersom den virkelig taes på alvor i sin totalitet. Den er tro både mot det bibelske overlevering og er kulturelt relevant slik at ungdommer får høre evangeliet "på sitt eget språk," og barrierer som er av kulturell art, fjernes. Det er dette som er den første pinsedagens siktemål. Så får det være at vi ikke her på denne syndige jord kan leve opp til drømmen om en gudstjeneste som evner å møte alle generasjoner og kulturer, men likevel kan bygge Guds rike og fullføre Jesu kall til sin menighet om å gjøre alle folkeslag til disipler. Det er dette oppdrag PDYM tar på alvor og kan lære oss noe om.

Rick Warrens vitnesbyrd lyder : ”*I've watched this veteran pastor (Doug Fields, mitt tillegg) build a student ministry that has transformed the lives of literally thousands of teenagers. My own children have been powerfully impacted by Doug's purpose-driven youth ministry.*³⁰ ”

⁵⁹ Vårt Land, tirsdag, 01.02.2000 “Et avslappet forhold til troen.”

³⁰ Fields, 1998 s.11

Det er mange u-ledere som skulle ønske at de fikk se det samme. Gjennom PDYM kan de kanskje settes på sporet.

6 BIBLIOGRAFI

Fields, Doug (1998) : »Purpose Driven Youth Ministry». Grand Rapids, Michigan.

Zondervan Publishing House.

Warren, Rick (1995) : « The Purpose Driven Church - growth without compromising your message and your mission.» Grand Rapids, Michigan. Zondervan Publishing House.

«Ritualbok for Metodistkirken i Norge.» (1991) Oslo, Norsk Forlagsselskap

«Metodistkirkens lære og kirkeordning» (1997), Helsingfors, Finland. The United Methodist Publishing House.

Årboken 1998, del 2 : «Metodistkirkens tilsynsmennsrapport til Årskonferansen 1998». Oslo, Norsk Forlagsselskap.

Wagner, C.Peter. (1995) : «Kraft til tjeneste - bind 1» Drammen, Rex Forlag

Brunvoll, Arve. (3.opplag 1989) «Den norske kirkes bekjennelsesskrifter.» Oslo, Lunde Forlag.

Boshers, Bo (1997) : «Student ministry for the 21. Century - transforming your youth group into a vital student ministry.» Grand Rapids, Michigan. Zondervan Publishing house.

Schwarz, Christian A. (1996) : «Naturlig kirkevekst - åtte kvaliteter ved sunne menigheter.» 9440

Evenskjer, K-Vekst.

Celek, Tim (1996) : «Inside the soul of a new generation.» Grand Rapids, Michigan. Zondervan

Pub.House.

www.dougfields.com

www.Saddleback.com

Vårt Land : «Et avslappet forhold til troen.» s.12, tirsdag 1.februar 2000