

Mentorálás



A mentorálásnak eredeti formájában, ahogyan azt a görögök gyakorolták, semmi köze a keresztény hithez. Mivel azonban a szó jelentése megváltozott (a tanítványság megfelelőbb lenne), a szót ebben a cikkben az új értelemben (kiterjesztett coaching) használjuk.

A mentorálás elve a megsokszorozás elve. Pál pontosan ezt a megsokszorozást írja le mentorának, Timóteusnak, és utasítja őt:

"Add tovább a télem hallott üzenetet, amelynek igazságát sok tanú igazolta neked, megbízható és megbízható embereknek, akik képesek lesznek másokat is tanítani" (1Tim 2.4).

Bevezetés

Ahogyan egy mester tanítja a tanítványát egy szakmára, úgy minden vezetőknek, minden kereszténynek szüksége van olyan emberekre, akik szakmailag vagy lelkiileg elötte járnak, és akik kísérik és bátorítják őt.

A mentorálás egy csapatban arról a szolgáló és készséges hozzáállásról szól, hogy befektetünk egy másik emberbe, és ott vagyunk mellette.

A mentor feladata

A mentor feladata, hogy nagyon őszintén és szeretettel foglalkozzon a vezető hiányosságaival, ugyanakkor bátorítsa őt és támogassa erősségeit. A Johari-ablak^[1] azt mutatja, hogy a mentor olyan dolgokra is ráébresztheti mentoráltját, amelyekkel ő maga sincs tisztában.

Érzékeny területek egy vezető számára a következők:

- Őszinteség, hitelesség
- Hűség a vezetéshez
- Képesség a korrekcióra Isten igéje által

A személyiségfejlődés, a lelki érettség és a bibliai ismeretek kéz a kézben járnak. Egy jó mentor segít a mentoráltjának abban, hogy ezeket a területeket kiegészítse az életében.

A Johari-ablak

	Mir bekannt	Mir unbekannt
anderen bekannt	Öffentliche Person	Blinder Fleck
anderen unbekannt	Mein Geheimnis	Unbekanntes

Diagram description: A 2x2 matrix with 'Mir bekannt' and 'Mir unbekannt' as columns, and 'anderen bekannt' and 'anderen unbekannt' as rows. In the top-left cell (Öffentliche Person), a vertical arrow labeled 'ich gebe preis' points down to 'Mein Geheimnis'. A horizontal arrow labeled 'Andere teilen mir über mich mit' points right from 'Öffentliche Person' to 'Blinder Fleck'.

A mentorálás típusai

Felfelé irányuló mentorálás

Minden vezetőnek szüksége van felfelé irányuló mentorálásra olyan emberektől, akik elmenttek jártak, akik útmutatást és perspektívákat nyújthatnak. Valaki új veszi át a vezetői szerepet, a régi vezető a regionális vezető szerepét... Rendszeresen találkozik egy másik tapasztalt vezetővel, fűzővel... és tőle kér tanácsot és útmutatást. Az ilyen kapcsolatok szükségessége nyilvánvaló a személyes és vezetői fejlődés kezdetén és közepén, de egész életük során szükség van rájuk. Jó, ha az ember egész életén át a tanulói attitűdöt vallja, és a döntések vagy az átmenet idején továbbra is mentort keres. Az ilyen kapcsolatok hasznosak az időszakos lelki ellenőrzésekhez is. A "felfelé irányuló mentor" a perspektívára és az elszámoltathatóságra ügyel, és segít a megvalósítási lépések megtervezésében és nyomon követésében.

Lefelé irányuló mentorálás

Egy tapasztalt vezető és keresztény magához vesz egy fiatalabb személyt, együtt dolgozik vele a szunnyadó tehetségek kibontakoztatásán, tisztázza a tanbeli és etikai kérdéseket, és megállapodnak az elérhető célokban. Küldetésünk, hogy tanítványokká tegyünk másokat (Mt 28,19; 2Tim 2,2).

Minden felelős vezető aggódik azokért, akik utána jönnek, függetlenül attól, hogy hány évesek. A fiatal vezető fejlesztése az egyik legfontosabb módja annak, hogy a következő generáció teljes mértékben kifejlessze képességeit, elkötelezettségét és értékeit, hogy hatékonyan és hűségesen szolgálhassa Istent.

Mindazt, amit tanultál, közvetlenül tovább kell adnod valaki másnak - ez biztosítja, hogy tovább folyjon. Az ilyen továbbadás a saját fejlődést is segíti és gazdagítja.

Konkrétan a fiatalabb vezető a következő hatást fejtik ki:

- Ötleteikkel és nézeteikkel megkérdőjelezzik a gondolkodásunkat
- Próbára teszik rugalmasságunkat
- Különleges felelősséget rónak ránk azáltal, hogy próbára teszik szilárdságunkat és integritásunkat

- Eszményeket ösztönöznek bennünk. A fiatalok általában üdít?en idealisztikusak, és kihívást jelentenek számunkra, hogy visszatérjünk bizonyos ideálokhoz.

Társmentorálás

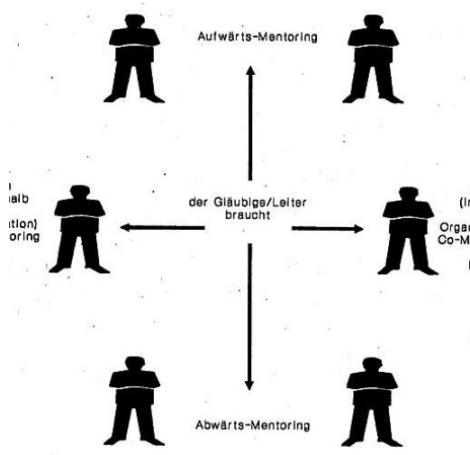
Az azonos korú kollégákkal való kapcsolatok alkotják a kapcsolati modellünk fontos horizontális dimenzióját. Az ilyen, szervezeten vagy csoporton kívüli kapcsolatok segítenek abban, hogy ne veszítsük szem el?l a nagyobb összefüggéseket, és értékes lendületet is adnak.

Két barát szellemi **duót** ápol. Négy férfi vagy n? rendszeresen találkozik, hogy megosszák egymással lelki életüket. Bátorítják egymást és imádkoznak egymásért. A vezet?ési csapat nyíltan, kötelez?, kezelhet? keretek között vitatja meg az élet és a hit kérdéseit.

Érdeemes megjegyezni

- E kapcsolatok mindegyikét bizonyos rendszerességgel kell ápolni: A vertikális szint? kapcsolatokat egy-három hónapos id?közönként, a horizontális szint? kapcsolatokat heti-havi rendszerességgel.
- A találkozások tartalma dönt? fontosságú. Ha tovább akar fejl?dni, akkor ügyelnie kell arra, hogy a következ? pontok kerüljenek megvitatásra. Fejlesztés
 - a tanítványságban,
 - szakmai teljesítmény,
 - Speciális ismeretek,
 - Személyes szempontok.
- Ezeket a témákat a következ? szempontok szerint kell tárgyalni:
 - Mi volt biztató és jó az elmúlt id?szakban?
 - Mi nem volt jó, elkeserít??
 - Min szeretnének változtatni?
 - Min dolgoztok?
 - Hogyan tudod ezt megvalósítani a mindennapjaidban?

A mentorálás típusai



Segítség a megvalósításhoz

- Töltsd ki a kapcsolati táblázatot azoknak az embereknek a nevével, akik az életedben vannak.
- Gondolj végig minden egyes kapcsolatot, amit fentebb felírtál, és gondold végig, hogyan gazdagít téged, és mennyire intenzív a kapcsolat.
- Ha hiányosságokat veszel észre, bátorítunk, hogy keress olyan embereket, akik betölthetik ezeket. Azt is fontolja meg, hogy a fent felsorolt kapcsolati szintek valamelyikét nem kellene-e intenzívebbé tennie. Ha igen, tegye meg!
- Gondolja át, hogy kiket mentorálhatna és kikért vállalhatna felelősséget. Keresse meg az embereket ezzel kapcsolatban.

Érdemes bátran megkeresni az embereket, hogy lássuk, hajlandóak-e ilyen kapcsolatra lépni!

Mentori kapcsolat

A mentori kapcsolat egy megkereséssel kezdődik. A kapcsolat során bizalom alakul ki. Ezért már a megkeresés előtt világossá kell válnia, hogy a bizalom alapszintje megvan. Ennek aztán a mentorálási kapcsolatban is bizonyítania kell magát.

Írásos megállapodás

Egy írásbeli megállapodásnak kell hivatalossá tennie a kapcsolatot:

- A kapcsolat célja és súlypontja
- A találkozó rendszeressége
- A megosztott személyes információk bizalmas kezelése
- A kapcsolat tervezett időtartama

A mentorral szemben támasztott követelmények

- Idő!!!
- A mentor iránti szeretet
- Felelősségtudat (a saját tanácsadásért)
- Megbocsátási hajlandóság
- Határozott személyiség
- Bibliaismeret
- Érettség és lelki életmód
- Öröm a továbbadásban
- Bátorítás képessége

A mentorral szemben támasztott követelmények

- Idő!!!
- Kezdeményező-készség

- Hajlandóság a tanulásra és a változásra
- A cél elképzelése
- Vizsgálati hajlandóság (vágyakozás a bibliai igazságra)
- Személyes felelősségvállalás

A kapcsolat megélése

- Rendszeres találkozások (2-3 hetente)
- Nem hosszabb, mint 1,5 óra
- Csak egy elkötelezett kapcsolat vezet a célhoz
- Az intenzitás tart a legtovább
- Az irány bármikor változhat - de egyértelmű közös megegyezéssel

A kapcsolat befejezése

A lezárás megtörténik

- amint a megállapodott időtartam lejárt.
- amint a célt elértük.
- amikor a két fél valamelyikének szempontjából a további munkának már nincs kilátása arra, hogy eredményes legyen.

A kapcsolat befejezését is nyíltan meg kell beszélni. A végső megbeszélés lehetővé teszi, hogy békében elengedjék egymást.

Források

- Borítókép: Ramun Badertscher, www.ramunbadertscher.ch
- [1] <http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Datei:Johari.svg&filetimestamp=20100222170229>
- [2] Stanley, Paul D., Clinton, J. Robert, Mentorálás, Szükségünk van lelki apákra és anyákra, 138. o