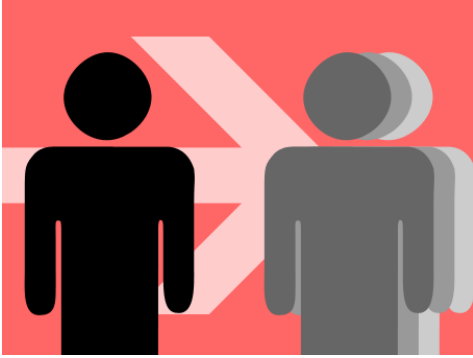


Mentorálás



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 ráébredzheti mentoráltját, amelyekkel ő maga sincs tisztában.

Érzékeny területek egy vezető számára a következők:

- Őszinteség, hitelesség
- Hűség a vezetéshez
- Helyesség Isten igéje által

A személyiségfejlesztés, 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. The top-left cell contains 'Öffentliche Person'. The top-right cell contains 'Blinder Fleck'. The bottom-left cell contains 'Mein Geheimnis'. The bottom-right cell contains 'Unbekanntes'. An arrow points from 'Öffentliche Person' to 'Blinder Fleck' with the text 'Andere teilen mir über mich mit'. Another arrow points from 'Öffentliche Person' to 'Mein Geheimnis' with the text 'ich gebe preis'.

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, f?vezetői, regionális vezetői szerepet... Rendszeresen találkozik egy másik tapasztalt vezetővel, f? vezetővel... és t?le 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, velük együtt fejleszti a szunnyadó adottságokat, 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 a másoknak - ez biztosítja a továbbáramlást. 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

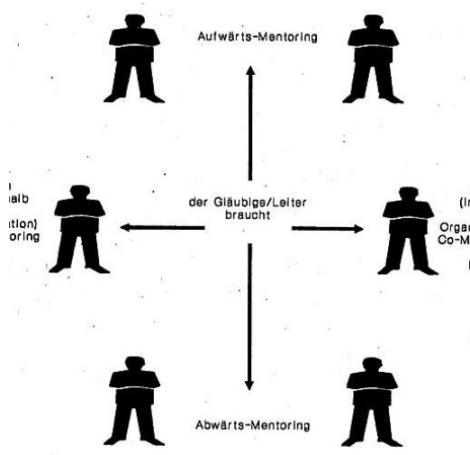
Az azonos korú kollégákkal való kapcsolatok alkotják a kapcsolati modellünk fontos horizontális dimenzióját. Az ilyen, szervezeten vagy csoporton kívüli kapcsolatok segítenek abban, hogy ne veszítsük szem el?l a nagyobb képet, és értékes inspirációt is nyújtanak.

Két barát spirituális **duót** ápol. Négy férfi vagy nő rendszeresen találkozik, hogy kötelező jelleggel cseréljenek eszmét lelki életükr?l. Bátorítják egymást és imádkoznak egymásért. A vezet?ségi csapat nyíltan beszélget az élet és a hit kérdéseir?l egy kötelező, kezelhet? keretek között.

Érdemes megjegyezni

- Mindegyik kapcsolatot 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,
 - Szakmai ismeretek,
 - Személyzet.
- 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 végrehajtáshoz

- Töltsd ki a kapcsolati táblázatot azoknak az embereknek a nevével, akik az életedben vannak.
- Gondolj végig minden egyes kapcsolatot, amit fentebb felírtál, és vedd figyelembe, hogy az hogyan gazdagít téged, és mennyire intenzív a kapcsolat.
- Ha hiányosságokat találsz, 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.

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

Mentori kapcsolat

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

Írásos megállapodás

Egy írásbeli megállapodásnak kell hivatalossá tennie a kapcsolatot:

- A kapcsolat célja és fókusza
- A találkozási 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
- Szilárd személyiség
- Bibliaismeret
- Értékesítés 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 őszinteség tart a legtovább
- Az irány bármikor változhat - de világos 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