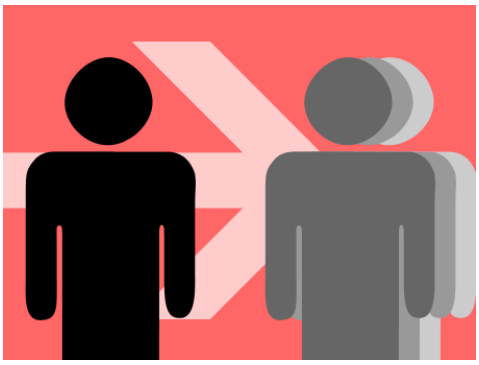
INVIATO DA
Skydaphir

ON
06/07/2011

Keine Stimmen

Mentoring



Il mentoring nella sua forma originale, quella praticata dai greci, non ha nulla a che fare con la fede cristiana. Tuttavia, poiché il significato della parola è cambiato (discepolato sarebbe più appropriato), in questo articolo la parola viene usata nel suo nuovo senso (coaching esteso).

Il principio del mentoring è il principio della moltiplicazione. Paolo descrive proprio questa moltiplicazione al suo mentore Timoteo e lo istruisce:

"Trasmetti il messaggio che hai udito da me, la cui verità ti è stata confermata da molti testimoni, a persone fidate e affidabili, che saranno anche in grado di insegnare ad altri" (1 Tim. 2.4).

Introduzione

Proprio come un maestro insegna un mestiere al suo apprendista, ogni leader, ogni cristiano ha bisogno di altre persone che sono più avanti di lui professionalmente o spiritualmente e che lo accompagnino e lo incoraggino.

Il mentoring in una squadra consiste nell'atteggiamento di servizio e di disponibilità a investire in un'altra persona e ad essere presente per lei.

Il compito del mentore

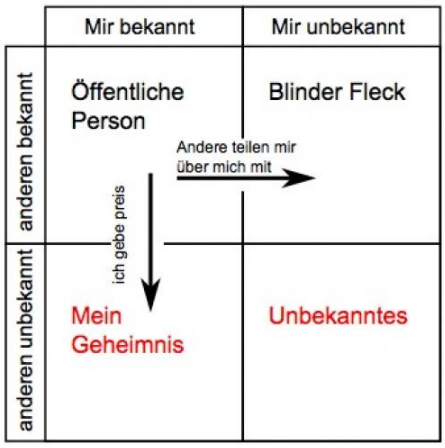
Il compito del mentore è quello di affrontare con onestà e amore i deficit del leader, ma anche di incoraggiarlo e promuovere i suoi punti di forza. La finestra di Johari[1] mostra che un mentore può rendere consapevole il suo mentore di cose di cui lui stesso non è consapevole.

Le aree sensibili per un leader sono:

- Onestà, genuinità
- Fedeltà alla leadership
- Correttezza attraverso la Parola di Dio

Sviluppo della personalità, maturità spirituale e conoscenza biblica vanno di pari passo. Un buon mentore aiuta il suo mentore a completare queste aree nella sua vita.

La finestra di Johari



Tipi di mentoring

Mentoring verso l'alto

Ogni leader ha bisogno di un mentoring ascendente da parte di persone che lo hanno preceduto e che possono fornire indicazioni e prospettive. Una persona nuova assume il ruolo di leader, leader principale, leader regionale... Si incontra regolarmente con un altro leader esperto, leader principale... e gli chiede consigli e indicazioni. La necessità di queste relazioni è ovvia all'inizio e nel mezzo dello sviluppo personale e della leadership, ma sono necessarie per tutta la vita. È bene adottare l'atteggiamento di chi impara per tutta la vita e continuare a cercare un mentore nei momenti di decisione o di transizione. Queste relazioni sono utili anche per un controllo spirituale periodico. Il "mentore verso l'alto" si preoccupa della prospettiva e della responsabilità e aiuta a pianificare e seguire le fasi di attuazione.

Mentore verso il basso

Un leader e un cristiano esperto prende con sé una persona più giovane, sviluppa con lei i doni sopiti, chiarisce questioni dottrinali ed etiche e concorda obiettivi raggiungibili. La nostra missione è quella di fare discepoli (Mt 28,19; 2 Tim 2,2).

Ogni leader responsabile si preoccupa di coloro che verranno dopo di lui, indipendentemente dalla loro età. Sviluppare giovani leader è uno dei modi più importanti per aiutare la prossima generazione a sviluppare pienamente le proprie capacità, il proprio impegno e i propri valori per servire Dio in modo efficace e fedele.

Tutto ciò che si è appreso dovrebbe essere trasmesso direttamente a un altro, in modo da garantire un flusso continuo. Tale trasmissione aiuta e arricchisce anche il proprio sviluppo.

In concreto, i leader più giovani hanno il seguente effetto:

- Sfidano il nostro pensiero con le loro idee e i loro punti di vista
- Mettono alla prova la nostra flessibilità
- Ci pongono di fronte a un tipo di responsabilità speciale, mettendo alla prova la nostra fermezza e integrità
- Incoraggiano gli ideali in noi. I giovani sono solitamente idealisti e ci sfidano a tornare a certi ideali.

Co-mentoring

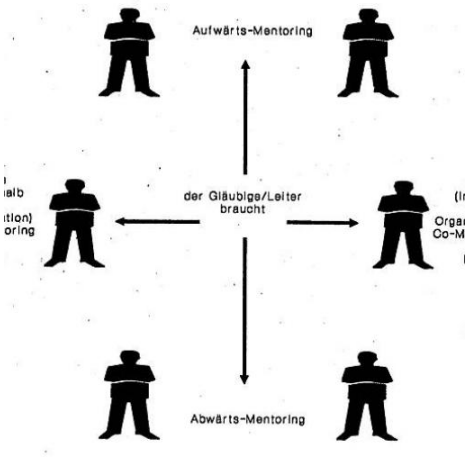
I rapporti con i colleghi coetanei costituiscono l'importante dimensione orizzontale del nostro modello di relazione. Queste relazioni al di fuori dell'organizzazione o del gruppo ci aiutano a non perdere di vista il quadro generale e ci forniscono anche una preziosa ispirazione.

Due amici coltivano un duo spirituale. Quattro uomini o donne si incontrano regolarmente per uno scambio vincolante sulla loro vita spirituale. Si incoraggiano a vicenda e pregano l'uno per l'altro. Il gruppo dirigente parla apertamente di questioni di vita e di fede all'interno di un quadro vincolante e gestibile.

Da notare

- Ognuno di questi rapporti deve essere coltivato con una certa regolarità: i rapporti a livello verticale a intervalli da uno a tre mesi, quelli a livello orizzontale da una settimana a un mese.
- Il contenuto degli incontri è fondamentale. Se volete svilupparvi ulteriormente, dovete assicurarvi che vengano discussi i seguenti punti. Lo sviluppo
  - nel discepolato,
  - prestazioni professionali,
  - Conoscenza professionale,
  - Personale.
- Questi argomenti devono essere discussi sotto i seguenti aspetti:
  - Cosa è stato incoraggiante e positivo nel periodo passato?
  - Cosa non è stato positivo e scoraggiante?
  - Cosa volete cambiare?
  - Su cosa state lavorando?
  - Come potete implementare tutto questo nella vostra vita quotidiana?

Tipi di mentoring



Aiuto per la realizzazione

- Compilate la tabella delle relazioni con i nomi delle persone che avete nella vostra vita.
- Pensate a ogni relazione che avete scritto sopra e considerate come vi arricchisce e quanto è intensa la relazione.
- Se trovate delle lacune, vi incoraggiamo a cercare persone che possano colmarle. Considerate anche se è il caso di intensificare uno dei livelli di relazione sopra elencati. Se sì, fatelo!
- Pensate a chi potreste fare da mentore e assumere responsabilità. Avvicinatevi alle persone che vi interessano.

Vale la pena di avere il coraggio di avvicinarsi alle persone per vedere se sono disposte a intraprendere una relazione di questo tipo!

Relazione di mentoring

Una relazione di mentoring inizia con una richiesta. La fiducia cresce nel corso della relazione. Pertanto, già prima della richiesta dovrebbe essere chiaro che esiste un livello di fiducia di base. Questo deve poi dimostrarsi nella relazione di mentoring.

Accordo scritto

Un accordo scritto dovrebbe rendere ufficiale la relazione:

- Obiettivo e scopo della relazione
- Regolarità degli incontri
- Riservatezza delle informazioni personali condivise
- Durata prevista del rapporto

Requisiti del mentore

- Tempo!
- Amore per il mentore
- Senso di responsabilità (per i propri consigli)
- Disponibilità a perdonare
- Personalità solida
- Conoscenza della Bibbia
- Onestà e stile di vita spirituale
- Gioia nel trasmettere
- Capacità di incoraggiare

Requisiti per il mentore

- Tempo!
- Iniziativa
- Volontà di imparare e cambiare
- Idea dell'obiettivo
- Volontà di esaminare (desiderio di verità biblica)
- Responsabilità personale

Vivere la relazione

- Incontri regolari (ogni 2-3 settimane)
- Non più di 1,5 ore
- Solo una relazione impegnata porta alla meta
- L'onestà dura più a lungo
- La direzione può cambiare in qualsiasi momento, ma con un chiaro accordo reciproco

Conclusione della relazione

La conclusione avviene

- non appena il periodo di tempo concordato è scaduto.
- non appena l'obiettivo è stato raggiunto.
- quando, dal punto di vista di una delle due parti, il proseguimento del lavoro non ha più alcuna prospettiva di essere efficace.

Anche la fine di una relazione dovrebbe essere discussa apertamente. Una discussione finale permette di lasciarsi andare in pace.

Fonti

- Immagine di copertina: 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, Mentoring, We need Spiritual Fathers and Mothers, p.138

Weitere Informationen

Tag
Mentoring

Numero di partecipanti
1–20

Bibbia
Persona

Materiale
Un bel po’ di lavoro

Scarica il file
Nessun download di file

KI Generierter Inhalt
Contenuto
Tag
Numero di partecipanti
Bibbia
Materiale

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/it/wiki/art/mentoring