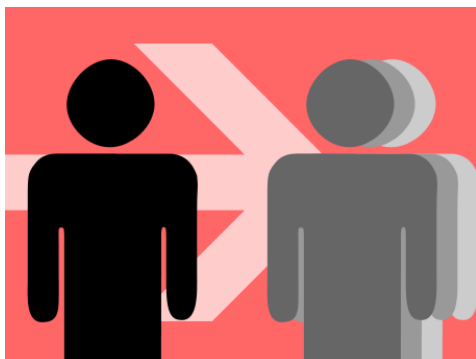


Mentoring



Mentoring w swojej pierwotnej formie, praktykowanej przez Greków, nie ma nic wspólnego z wier? chrze?cija?sk?. Poniewa? jednak znaczenie tego s?owa uleg?o zmianie (bardziej odpowiednie by?oby uczniostwo), s?owo to jest u?ywane w nowym znaczeniu (rozszerzony coaching) w tym artykule.

Zasada mentoringu jest zasad? pomna?ania. Pawe? dok?adnie opisuje to pomna?anie swojemu mentorowi Tymoteuszowi i instruuje go:

"Przeka? poselstwo, które us?ysza?e? ode mnie, a którego prawdziwo?? zosta?a ci potwierdzona przez wielu ?wiadków, ludziom godnym zaufania i rzetelnym, którzy te? b?d? zdolni naucza? innych." (1 Tym. 2.4).

Wprowadzenie

Tak jak mistrz uczy swojego ucznia zawodu, tak ka?dy lider, ka?dy chrze?cijanin potrzebuje innych ludzi, którzy s? przed nim zawodowo lub duchowo i którzy towarzysz? mu i zach?caj? go.

W mentoringu zespo?owym chodzi o s?u?ebn? i ch?tn? postaw? inwestowania w drug? osob? i bycia przy niej.

Zadanie mentora

Zadaniem mentora jest uczciwe i pe?ne mi?o?ci zaj?cie si? deficytami lidera, ale tak?e zach?canie go i promowanie jego mocnych stron. Okno Johari^[1] pokazuje, ?e mentor mo?e u?wiadomi? swojemu podopiecznemu rzeczy, których on sam nie jest ?wiadomy.

Wra?liwe obszary dla lidera to:

- Uczciwo??, autentyczno??
- Lojalno?? wobec przywództwa
- Poprawno?? poprzez s?owo Bo?e

Rozwój osobowo?ci, dojrze?a?? duchowa i wiedza biblijna id? w parze. Dobry mentor pomaga swojemu podopiecznemu uzupe?ni? te obszary w jego ?yciu.

Okno Johari

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

Diagram illustrating the relationship between knowledge of a person and knowledge of their secrets:

- Mir bekannt** (Known to me) vs **Mir unbekannt** (Unknown to me)
- anderen bekannt** (Known to others) vs **anderen unbekannt** (Unknown to others)
- Öffentliche Person** (Public Person) is known to both me and others.
- Blinder Fleck** (Blind Spot) is unknown to me but known to others.
- Mein Geheimnis** (My Secret) is known to me but unknown to others.
- Unbekanntes** (Unknown) is unknown to both me and others.

Arrows indicate transitions:

- A vertical arrow labeled "ich gebe preis" (I give up) points from "Öffentliche Person" down to "Mein Geheimnis".
- A horizontal arrow labeled "Andere teilen mir über mich mit" (Others tell me about me) points from "Blinder Fleck" left to "Öffentliche Person".

Rodzaje mentoringu

Mentoring z góry

Ka?dy lider potrzebuje mentoringu od ludzi, którzy byli przed nim, którzy mog? zapewni? wskazówki i perspektywy. Kto? nowy przyjmuje rol? lidera, g?ównego lidera, lidera regionalnego... Spotyka si? regularnie z innym do?wiadczonym liderem, g?ównym liderem... i prosi go o rad? i wskazówki. Potrzeba takich relacji jest oczywista na pocz?tku i w po?owie rozwoju osobistego i przywódczego, ale s? one niezbdne przez ca?e ?ycie. Dobrze jest przyj?? postaw? ucznia przez ca?e ?ycie i nadal szuka? mentora w czasach decyzji lub przemian. Takie relacje s? równie? przydatne do okresowych kontroli duchowych. "Mentor z góry" troszczy si? o perspektyw? i odpowiedzialno?? oraz pomaga planowa? i realizowa? kroki wdro?eniowe.

Mentoring "w dół"

Do?wiadczony lider i chrze?cijanin bierze pod opiek? m?odsz? osob?, rozwija z ni? u?pione dary, wyja?nia kwestie doktrynalne i etyczne oraz uzgadnia osi?galne cele. Nasz? misj? jest czynienie uczniów z innych (Mt 28:19; 2 Tm 2:2).

Ka?dy odpowiedzialny lider troszczy si? o tych, którzy przyjd? po nim, bez wzgl?du na ich wiek. Rozwijanie m?odych liderów jest jednym z najwa?niejszych sposobów, aby pomóc nast?pnemu pokoleniu w pe?ni rozwin?? swoje zdolno?ci, zaanga?owanie i warto?ci, aby skutecznie i wiernie s?u?y? Bogu.

Wszystko, czego si? nauczy?e?, powinno by? przekazywane bezpo?rednio innym - to zapewnia przep?yw. Takie przekazywanie pomaga równie? i wzbogaca w?asny rozwój.

Konkretnie rzecz ujmuj?c, m?odsi liderzy maj? nast?puj?cy wp?yw:

- Rzucaj? wyzwanie naszemu my?leniu swoimi pomys?ami i pogl?dami
- Sprawdzaj? nasz? elastyczno??
- Nak?adaj? na nas szczególny rodzaj odpowiedzialno?ci, testuj?c nasz? stanowczo?? i uczciwo??
- Pobudzaj? w nas idea?y. M?odzi ludzie s? zwykle od?wie?aj?co idealistyczni i rzucaj? nam wyzwanie, aby?my powrócili do pewnych idea?ów.

Co-mentoring

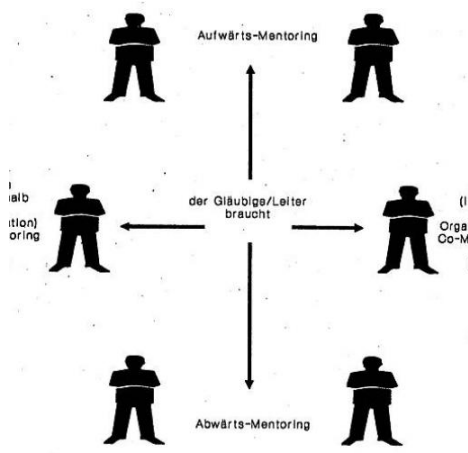
Relacje z kolegami w tym samym wieku tworzą ważny horyzontalny wymiar naszego modelu relacji. Takie relacje poza organizacją lub grupą pomagają nam nie stracić z oczu szerszego obrazu, a także dostarczają cennej inspiracji.

Dwoje przyjaciół kultywuje duchowy **duet**. Czterech mężczyzn lub kobiet spotyka się regularnie w celu wymiany wiążących informacji na temat ich życia duchowego. Zachęcają się nawzajem i modlą się za siebie. Zespół przywódczy otwarcie rozmawia o kwestiach związanych z życiem i wiarą w ramach wiążących, łatwych do opanowania ram.

Warto zauważyć

- Każda z tych relacji musi być kultywowana z pewną regularnością: relacje na poziomie pionowym w odstępach od jednego do trzech miesięcy, te na poziomie poziomym od tygodnia do miesiąca.
- Treść spotkania jest kluczowa. Jeśli chcesz się dalej rozwijać, powinieneś upewnić się, że omówiono następujące punkty. Rozwój
 - w uczniostwie,
 - osiągnięcia zawodowe,
 - Wiedza zawodowa,
 - Personel.
- Tematy te należy omówić w następujących aspektach:
 - Co było zachęcające i dobre w minionym okresie?
 - Co nie było dobre, zniechęcające?
 - Co chcesz zmienić?
 - Nad czym pracujesz?
 - Jak możesz to wdrożyć w swoim codziennym życiu?

Rodzaje mentoringu



Pomoc w realizacji

- Wypełnij tabelę relacji imionami osób, które masz w swoim życiu.
- Pomyśl o każdej relacji, którą zapisałeś powyżej i zastanów się, w jaki sposób cię wzbogaca i jak intensywna jest ta relacja.
- Jeżeli znajdziesz jakieś luki, zachęcamy do poszukania osób, które mogą je wypełnić. Zastanów się również, czy powinieneś zintensyfikować któryś z wymienionych powyżej poziomów relacji. Jeżeli tak, zrób to!
- Zastanów się, kogo mógłbyś objąć mentoringiem i wziąć za niego odpowiedzialność. Zwróć się do ludzi w tej sprawie.

Warto mieć odwagę, by podejść do ludzi i sprawdzić, czy są gotowi wejść w taką relację!

Relacja mentorska

Relacja mentorska zaczyna się od próby. Zaufanie rośnie w relacji. Dlatego jeszcze przed złożeniem wniosku powinno być jasne, że istnieje podstawowy poziom zaufania. Musi się to następnie sprawdzić w relacji mentorskiej.

Pisemna umowa

Pisemna umowa powinna nadać relacji oficjalny charakter:

- Cel i przedmiot relacji
- Regularność spotkań
- Poufność udostępnianych danych osobowych
- Planowany czas trwania relacji

Wymagania wobec mentora

- Czas!!!
- Miłość do mentora
- Poczucie odpowiedzialności (za własne rady)
- Gotowość do wybaczenia
- Solidna osobowość
- Wiedza biblijna
- Uczciwość i duchowy styl życia
- Radość w przekazywaniu
- Umiejętność zachęcania

Wymagania dla mentora

- Czas!!!
- Inicjatywa

- Gotowo?? do nauki i zmian
- Pomys? na cel
- Gotowo?? do badania (t?sknota za prawd? biblijn?)
- Osobista odpowiedzialno??

?ycie w zwi?zku

- Regularne spotkania (co 2-3 tygodnie)
- Nie d?u?sze ni? 1,5 godziny
- Tylko zaanga?owana relacja prowadzi do celu
- Szczero?? trwa najd?u?ej
- Kierunek mo?e ulec zmianie w dowolnym momencie - ale za wyra?n? obopóln? zgod?

Zako?czenie relacji

Zako?czenie ma miejsce

- jak tylko up?ynie uzgodniony okres czasu.
- gdy tylko cel zostanie osi?gni?ty.
- gdy z punktu widzenia jednej ze stron dalsza praca nie ma ju? ?adnych perspektyw na bycie efektywn?.

Zako?czenie relacji powinno by? równie? otwarcie przedyskutowane. Ko?cowa dyskusja umo?liwia wzajemne odej?cie w spokoju.

?ród?a

- Zdj?cie na ok?adce: 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, Potrzebujemy duchowych ojców i matek, s. 138