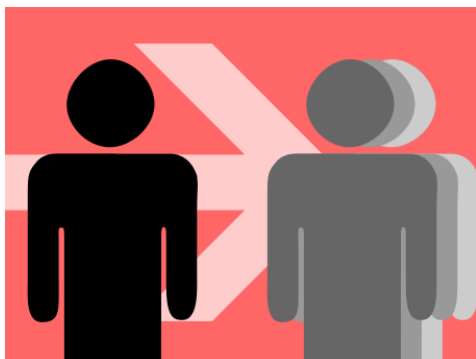


## Mentoring



Mentoring w swojej pierwotnej formie, praktykowanej przez Greków, nie ma nic wspólnego z wiary chrześcijańskiej. Ponieważ jednak znaczenie tego słowa uległo zmianie (bardziej odpowiednie byłoby uczniostwo), słowo to jest używane w nowym znaczeniu (rozszerzony coaching) w tym artykule.

Zasada mentoringu jest zasadą pomnażania. Paweł dokładnie opisuje to pomnażanie swojemu mentorowi Tymoteuszowi i instruuje go:

"Przekazać poselstwo, które usłyszałem ode mnie, a którego prawdziwość została ci potwierdzona przez wielu świadków, ludziom godnym zaufania i rzetelnym, którzy te błędnie zdolni nauczą innych." (1 Tym. 2.4).

## Wprowadzenie

Tak jak mistrz uczy swojego ucznia zawodu, tak każdy lider, każdy chrześcijanin potrzebuje innych ludzi, którzy są przed nim zawodowo lub duchowo i którzy towarzyszą mu i zachęcają go.

W mentoringu zespołowym chodzi o skuteczność i chętną postawę inwestowania w drugą osobę i bycia przy niej.

## Zadanie mentora

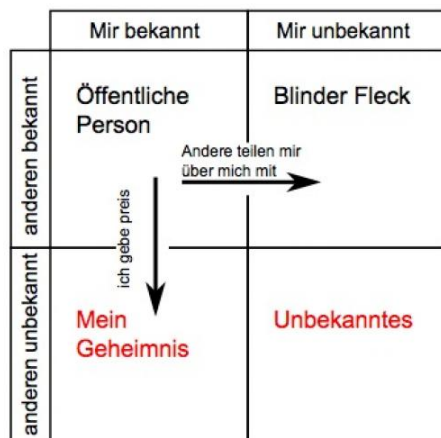
Zadaniem mentora jest uczciwie i pełnie mówić o swoich deficytach lidera, ale także zachęcać go i promować jego mocnych stron. Okno Johari<sup>[1]</sup> pokazuje, że mentor może uwiadomić swojemu podopiecznemu rzeczy, których on sam nie jest świadomy.

Wrażliwe obszary dla lidera to:

- Uczciwość, autentyczność
- Lojalność wobec przywództwa
- Poprawność poprzez słowo Boże

Rozwój osobowości, dojrzałość duchowa i wiedza biblijna idą w parze. Dobry mentor pomaga swojemu podopiecznemu uzupełnić te obszary w jego życiu.

## Okno Johari



## 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 niezbd?ne 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

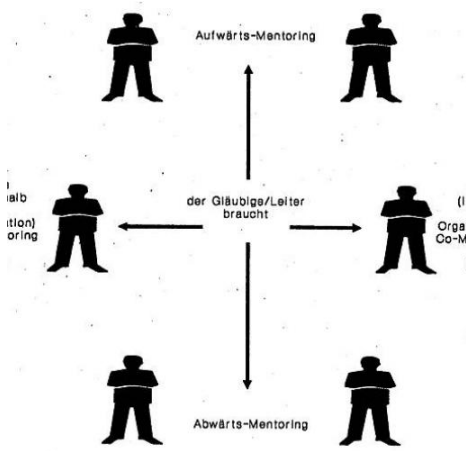
Relacje z kolegami w tym samym wieku tworzą ważny horyzontalny wymiar naszego modelu relacji. Takie relacje poza organizacją lub grupą pomagają nam nie stracić z oczu szerszego obrazu, a także dostarczają cennej inspiracji.

Dwoje przyjaciół kultywuje duchowy **duet**. Czterech mężczyzn lub kobiet spotyka się regularnie w celu wymiany wiarygodnych informacji na temat ich życia duchowego. Zachodzą na siebie nawzajem i modlą się za siebie. Zespół przywódcy otwarcie rozmawia o kwestiach związanych z życiem i wiarą w ramach wiarygodnych, 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 zachwycające 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.
- Jeśli znajdziesz jakieś luki, zachęcamy do poszukania osób, które mogą je wypełnić. Zastanów się również, czy powinieneś zintensyfikować któryś z wymienionych powyżej poziomów relacji. Jeśli 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?ytnie 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](http://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