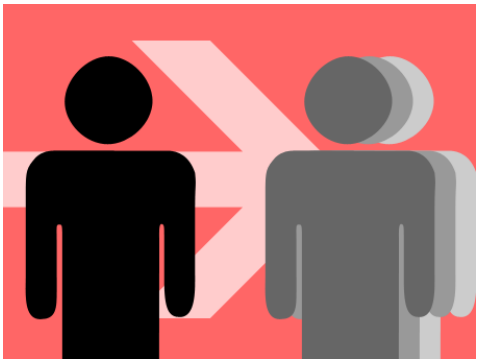
Tutoría



El mentoring en su forma original, tal y como lo practicaban los griegos, no tiene nada que ver con la fe cristiana. Sin embargo, dado que el significado de la palabra ha cambiado (discipulado sería más apropiado), la palabra se utiliza en su nuevo sentido (coaching ampliado) en este artículo.

El principio de la tutoría es el principio de la multiplicación. Pablo describe precisamente esta multiplicación a su mentor Timoteo y le instruye:

"Transmite el mensaje que has oído de mí, cuya verdad te ha sido confirmada por muchos testigos, a personas dignas de confianza y fidedignas que también sean capaces de enseñar a otros" (1 Tim. 2.4).

Introducción

Al igual que un maestro enseña un oficio a su aprendiz, todo líder, todo cristiano necesita de otras personas que le aventajen profesional o espiritualmente y que le acompañen y animen.

Ser mentor en un equipo tiene que ver con la actitud servicial y dispuesta de invertir en otra persona y estar a su lado.

La tarea del mentor

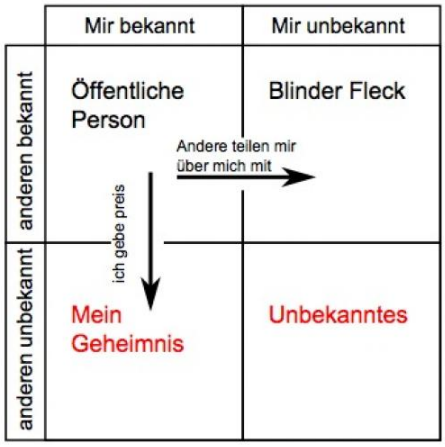
La tarea del mentor es abordar los déficits del líder con mucha honestidad y amor, pero también animarle y promover sus puntos fuertes. La ventana de Johari[1] muestra que un mentor puede hacer que su mentorizado se dé cuenta de cosas de las que él ni siquiera es consciente.

Las áreas sensibles para un líder son:

- Honestidad, autenticidad
- Lealtad al liderazgo
- Corrección a través de la palabra de Dios

El desarrollo de la personalidad, la madurez espiritual y el conocimiento bíblico van de la mano. Un buen mentor ayuda a su mentoreado a complementar estas áreas en su vida.

La ventana de Johari



Tipos de tutoría

Tutoría ascendente

Todo líder necesita la tutoría ascendente de personas que le hayan precedido, que puedan ofrecerle orientación y perspectivas. Alguien nuevo asume el papel de líder, líder principal, líder regional... Se reúne regularmente con otro líder experimentado, líder principal... y le pide consejo y orientación. La necesidad de este tipo de relaciones es obvia al principio y en medio del desarrollo personal y de liderazgo, pero son necesarias durante toda la vida. Es bueno adoptar la actitud de un aprendiz durante toda la vida y seguir buscando un mentor en momentos de decisión o transición. Estas relaciones también son útiles para revisiones espirituales periódicas. El "mentor ascendente" se preocupa por la perspectiva y la responsabilidad y ayuda a planificar y seguir los pasos de la implementación.

Mentor descendente

Un líder experimentado y cristiano toma a su cargo a una persona más joven, desarrolla con ella dones latentes, aclara cuestiones doctrinales y éticas y acuerda objetivos alcanzables. Nuestra misión es hacer discípulos de los demás (Mt 28:19; 2 Tim 2:2).

Todo líder responsable se preocupa por los que vienen detrás, tengan la edad que tengan. Desarrollar líderes jóvenes es una de las formas más importantes de ayudar a la próxima generación a desarrollar plenamente su capacidad, compromiso y valores para servir a Dios con eficacia y fidelidad.

Todo lo que se ha aprendido debe transmitirse directamente a otro: así se garantiza la continuidad. Esta transmisión también ayuda y enriquece el propio desarrollo.

En concreto, los líderes más jóvenes tienen el siguiente efecto:

- Desafían nuestro pensamiento con sus ideas y puntos de vista
- Ponen a prueba nuestra flexibilidad
- Nos colocan en un tipo especial de responsabilidad poniendo a prueba nuestra firmeza e integridad

- Fomentan ideales en nosotros. Los jóvenes suelen ser refrescantemente idealistas y nos desafían a volver a ciertos ideales.

Co-mentoring

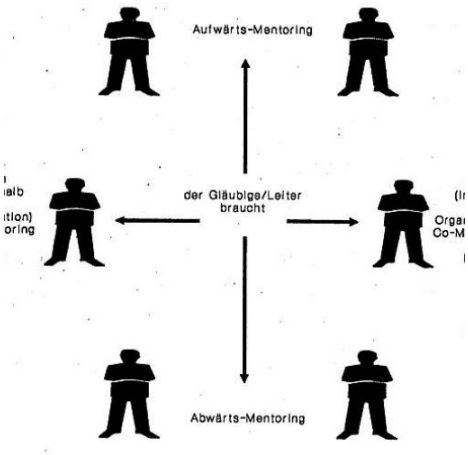
Las relaciones con colegas de la misma edad constituyen la importante dimensión horizontal de nuestro modelo de relaciones. Estas relaciones fuera de la organización o el grupo nos ayudan a no perder de vista el panorama general y también nos proporcionan una valiosa inspiración.

Dos amigos cultivan un dúo espiritual. Cuatro hombres o mujeres se reúnen regularmente para un intercambio vinculante sobre su vida espiritual. Se animan mutuamente y rezan unos por otros. El equipo de liderazgo habla abiertamente sobre cuestiones de la vida y la fe dentro de un marco vinculante y manejable.

Cabe destacar que

- Cada una de estas relaciones debe cultivarse con cierta regularidad: Las relaciones a nivel vertical a intervalos de uno a tres meses, las de nivel horizontal semanal a mensualmente.
- El contenido de las reuniones es crucial. Si quiere seguir desarrollándose, debe asegurarse de que se discutan los siguientes puntos. Desarrollo
  - en el discipulado,
  - desempeño profesional,
  - Conocimientos profesionales,
  - Personal.
- Estos temas deben tratarse bajo los siguientes aspectos:
  - ¿Qué fue alentador y bueno en el periodo pasado?
  - ¿Qué no fue bueno, desalentador?
  - ¿Qué quieres cambiar?
  - ¿En qué estás trabajando?
  - ¿Cómo puedes ponerlo en práctica en tu vida cotidiana?

Tipos de tutoría



Ayuda para la puesta en práctica

- Rellena el cuadro de relaciones con los nombres de las personas que tienes en tu vida.

- Piensa en cada una de las relaciones que has anotado más arriba y considera cómo te enriquecen y lo intensa que es la relación.
- Si encuentras alguna laguna, te animamos a buscar personas que puedan llenarla. Considera también si deberías intensificar alguno de los niveles de relación enumerados anteriormente. Si es así, ¡hazlo realidad!
- Piensa en quién podrías tutelar y responsabilizarte. Acércate a la gente.

Merece la pena tener el valor de acercarse a las personas para ver si están dispuestas a entablar una relación de este tipo

Relación de tutoría

Una relación de tutoría comienza con una petición. La confianza crece en la relación. Por lo tanto, incluso antes de la solicitud, debe quedar claro que existe un nivel básico de confianza. Esto debe demostrarse en la relación de tutoría.

Acuerdo escrito

Un acuerdo escrito debe oficializar la relación:

- Objetivo y enfoque de la relación
- Periodicidad de las reuniones
- Confidencialidad de la información personal compartida
- Duración prevista de la relación

Requisitos para el mentor

- Tiempo
- Amor por el mentor
- Sentido de la responsabilidad (por los propios consejos)
- Voluntad de perdonar
- Personalidad sólida
- Conocimiento de la Biblia
- Honestidad y estilo de vida espiritual
- Alegría al transmitir
- Capacidad para animar

Requisitos para el mentor

- ¡¡¡Tiempo!!!
- Iniciativa

- Voluntad de aprender y cambiar
- Idea de la meta
- Voluntad de examinar (anhelo de la verdad bíblica)
- Responsabilidad personal

Vivir la relación

- Reuniones regulares (cada 2-3 semanas)
- No más de hora y media
- Sólo una relación comprometida conduce a la meta
- La honestidad es lo que más dura
- La dirección puede cambiar en cualquier momento, pero de mutuo acuerdo

Fin de la relación

La conclusión tiene lugar

- tan pronto como haya expirado el plazo acordado.
- en cuanto se ha alcanzado el objetivo
- cuando, desde el punto de vista de una de las dos partes, seguir trabajando ya no tiene ninguna perspectiva de ser eficaz.

El final de una relación también debe discutirse abiertamente. Una discusión final permite dejar marchar al otro en paz.

Fuentes

- Foto de portada: 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