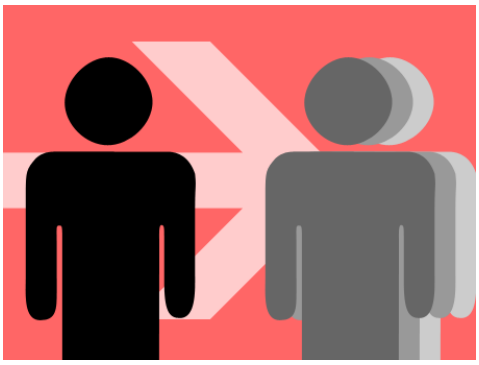
WYSŁANE PRZEZ
Skydaphir

ON
06.07.2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Mentoring



Mentoring w swojej pierwotnej formie, praktykowanej przez Greków, nie ma nic wspólnego z wiarą chrześcijańską. 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:

"Przekaż poselstwo, które usłyszałeś ode mnie, a którego prawdziwość została ci potwierdzona przez wielu świadków, ludziom godnym zaufania i rzetelnym, którzy też będą zdolni nauczać 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 służebną i chętną postawę inwestowania w drugą osobę i bycia przy niej.

Zadanie mentora

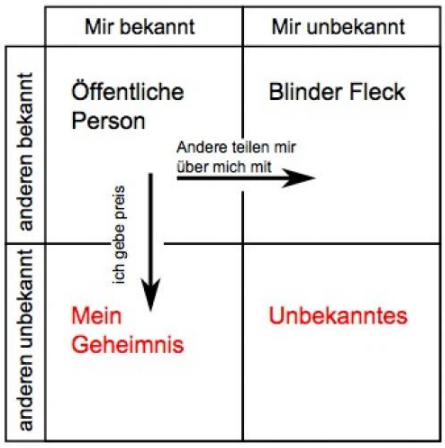
Zadaniem mentora jest uczciwe i pełne miłości zajęcie się deficytami lidera, ale także zachęcanie go i promowanie jego mocnych stron. Okno Johari[1] pokazuje, że mentor może uświadomić swojemu podopiecznemu rzeczy, których on sam nie jest świadomy.

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

Każdy lider potrzebuje mentoringu od ludzi, którzy byli przed nim, którzy mogą zapewnić wskazówki i perspektywy. Ktoś nowy przyjmuje rolę lidera, głównego lidera, lidera regionalnego... Spotyka się regularnie z innym doświadczonym liderem, głównym liderem... i prosi go o radę i wskazówki. Potrzeba takich relacji jest oczywista na początku i w połowie rozwoju osobistego i przywódczego, ale są one niezbędne przez całe życie. Dobrze jest przyjąć postawę ucznia przez całe życie i nadal szukać mentora w czasach decyzji lub przemian. Takie relacje są również przydatne do okresowych kontroli duchowych. "Mentor z góry" troszczy się o perspektywę i odpowiedzialność oraz pomaga planować i realizować kroki wdrożeniowe.

Mentoring "w dół

Doświadczony lider i chrześcijanin bierze pod opiekę młodszą osobę, rozwija z nią uśpione dary, wyjaśnia kwestie doktrynalne i etyczne oraz uzgadnia osiągalne cele. Naszą misją jest czynienie uczniów z innych (Mt 28:19; 2 Tm 2:2).

Każdy odpowiedzialny lider troszczy się o tych, którzy przyjdą po nim, bez względu na ich wiek. Rozwijanie młodych liderów jest jednym z najważniejszych sposobów, aby pomóc następnemu pokoleniu w pełni rozwinąć swoje zdolności, zaangażowanie i wartości, aby skutecznie i wiernie służyć Bogu.

Wszystko, czego się nauczyłeś, powinno być przekazywane bezpośrednio innym - to zapewnia przepływ. Takie przekazywanie pomaga również i wzbogaca własny rozwój.

Konkretnie rzecz ujmując, młodsi liderzy mają następujący wpływ:

- Rzucają wyzwanie naszemu myśleniu swoimi pomysłami i poglądami
- Sprawdzają naszą elastyczność
- Nakładają na nas szczególny rodzaj odpowiedzialności, testując naszą stanowczość i uczciwość
- Pobudzają w nas ideały. Młodzi ludzie są zwykle odświeżająco idealistyczni i rzucają nam wyzwanie, abyśmy powrócili do pewnych ideałów.

Co-mentoring

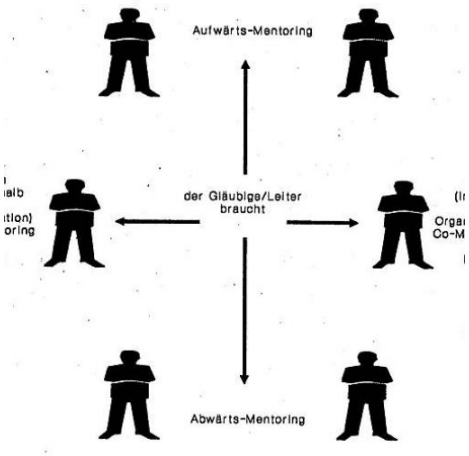
Relacje z kolegami w tym samym wieku tworzą ważny horyzontalny wymiar naszego modelu relacji. Takie relacje poza organizacją lub grupą pomagają nam nie stracić z oczu szerszego obrazu, a także dostarczają cennej inspiracji.

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 spotkań 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.
- 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 prośby. 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 wybaczania
- Solidna osobowość
- Wiedza biblijna
- Uczciwość i duchowy styl życia
- Radość w przekazywaniu
- Umiejętność zachęcania

Wymagania dla mentora

- Czas!!!
- Inicjatywa
- Gotowość do nauki i zmian
- Pomysł na cel
- Gotowość do badania (tęsknota za prawdą biblijną)
- Osobista odpowiedzialność

Życie w związku

- Regularne spotkania (co 2-3 tygodnie)
- Nie dłuższe niż 1,5 godziny
- Tylko zaangażowana relacja prowadzi do celu
- Szczerość trwa najdłużej
- Kierunek może ulec zmianie w dowolnym momencie - ale za wyraźną obopólną zgodą

Zakończenie relacji

Zakończenie ma miejsce

- jak tylko upłynie uzgodniony okres czasu.
- gdy tylko cel zostanie osiągnięty.
- gdy z punktu widzenia jednej ze stron dalsza praca nie ma już żadnych perspektyw na bycie efektywną.

Zakończenie relacji powinno być również otwarcie przedyskutowane. Końcowa dyskusja umożliwia wzajemne odejście w spokoju.

Źródła

- Zdjęcie na okładce: 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

Weitere Informationen

Tagi
Mentoring

Liczba uczestników
1–20

Biblia
Osoba

Materiał
Mnóstwo pracy

Pobieranie plików
Brak pobierania plików

KI Generierter Inhalt
Zawartość
Tagi
Liczba uczestników
Biblia
Materiał

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