

# Table des Matières

<i>Préface</i> .....	9
<i>Avant-propos</i> .....	11
<b>Introduction</b>	
Quelques éléments essentiels de Mentoring .....	15
Comment utiliser le modèle .....	34
Lecture choisie .....	39
<b>1.0 LA PERSONNE</b>	
1.1 Votre Personnalité: Ce que vous êtes .....	43
1.2 Vos Dons: Ce que vous avez .....	57
1.3 Votre Appel: Ce que vous faites .....	73
<b>2.0 LE DISCIPLE</b>	
2.1 Votre Fondement: Les disciplines personnelles .....	87
2.2 Vos Défis: Les grands trois .....	101
2.3 Votre Direction: Etre conduit par Dieu .....	119
<b>3.0 LE LEADER</b>	
3.1 Votre Fondement: Le Leadership Serviteur .....	131
3.2 Votre Développement: Grandir en tant que leader .....	143
3.3 Votre Legs: Développer les autres .....	159
<b>4.0 LE MINISTRE</b>	
4.1 Votre Motivation: Etre la personne de Dieu .....	173
4.2 Votre Mission: Avoir le cœur de Dieu .....	187
4.3 Votre Ministère: Suivre la stratégie de Dieu .....	203
<b>Ressource Matérielle</b>	
Plan de leçons .....	219
Formulaires et échantillons .....	247
Références additionnelles .....	253



# Preface

Il y a une marche devant vous !

Ce qui se trouve devant vous n'est pas autant une série de notes, mais une opportunité de prendre des dispositions pratiques, intentionnelles pour découvrir celui que Dieu vous a fait, quels dons il vous a donné et comment vous pouvez mieux servir le Corps de Christ au 21<sup>ème</sup> siècle. La marche d'encadrement.

Cette marche n'est pas toujours facile, mais peut pourvoir à ceux qui s'y embarquent des résultats durables. Cette marche de découverte personnelle et de changement de vie façonnera ce que vous êtes et votre capacité d'atteindre votre potentiel en Christ.

Si vous participez à cette marche avec les autres (en petit groupe) vous n'aurez pas seulement l'opportunité de développer une relation personnelle avec votre encadreur, mais vous serez aussi capable de faire cette route avec de camarade voyageurs. Avec toutes nos obligations et nos responsabilités nous ne prenons pas souvent du temps pour ce type de relation intentionnelle - soit pour donner à quelqu'un ce que nous avons appris soit pour recevoir de quelqu'un qui a marché quelques étapes devant nous.

Vous faites plus vraisemblablement partie de la majorité qui n'a jamais eu ou saisi cette opportunité. Cependant le fait d'avoir quelqu'un en train de marcher avec nous peut être une expérience profondément positive en nous aidant à devenir tout ce que Dieu a voulu que nous soyons. Malheureusement, ceci est devenu un art perdu, qui peut expliquer pourquoi si peu encore ne s'initient jamais dans une telle relation. L'encadrement à travers les relations intentionnelles comme étant un modèle d'encadrement n'est destiné que pour être un outil ou un véhicule pour vous assister dans l'encadrement intentionnel des autres ou de vous aider à devenir encadré par quelqu'un d'autre.

L'exemple biblique classique de ceci est l'apôtre Paul avec Timothée. Nous voyons que l'objectif final de cette relation n'était pas seulement pour le profit personnel de Timothée, mais que Timothée trouverait sa place dans le Corps de Christ - équipé pour servir les autres. C'était l'intention de Paul que, "... Ce que tu as appris de moi en présence de plusieurs témoins, confie-le à des hommes fidèles qui soient capables de les enseigner à d'autres."

Nous sommes content d'avoir maintenant ce manuel disponible en Russe ! Bien que ce modèle d'encadrement a été en partie de la plupart de ma vie du ministère, il était réellement d'abord mis en exécution en ce format d'Europe. En tant que missionnaire, mon intention n'était pas de produire un manuel qui était accidentel en perspective, mais qui pourrait vraiment être utilisé par les autres leaders dans n'importe quel pays ou culture où ils se trouvent. Ainsi bien que le texte soit assaisonné de ma propre culture, ayant reçu dans diverses cultures, j'ai essayé d'être aussi équilibré que je peux de sorte que vous puissiez l'adapter à votre contexte.

Mon désir est que vous voyiez l'importance de l'encadrement de première main. Je prie que cet engagement initial soit le début d'une marche de toute la vie dans laquelle encadrer les autres deviendra une partie intégrale et intentionnelle de votre style de vie.

Phillip T. Jeske  
2007

Commencer  
la marche



# Avant-Propos

J'apprécie profondément la conscience croissante se développant dans le Corps de Christ pour le besoin de l'encadrement. Après avoir servi comme pasteur aux Etats-Unis et maintenant plus de douze ans comme missionnaire en Bulgarie et en Allemagne. Il est clair que ce besoin est universel. Partout où l'on veut proprement élever de leaders chrétiens préparés, il y a un besoin d'encadrement.

J'ai expérimenté de première main les terribles résultats qui viennent du fait d'avoir un encadreur attentif et engagé dans ma vie adulte. J'ai aussi expérimenté cette énorme joie et accomplissement qui viennent dans l'encadrement des autres, les aidant à découvrir leur chemin et destin individuel en Dieu.

Pendant que le Corps de Christ commence à reconnaître les énormes avantages résultant de l'encadrement, beaucoup des gens se sentent perdu, ne sachant pas comment/où commencer ce processus. Vous tenez dans vos mains un merveilleux outil destiné à vous aider à mourir sur ce chemin. Dans ce manuel, Phil a écrit de façon autoritaire et assemble de matières qui vous permettront de commencer et de continuer les relations d'encadrement qui promettent d'affecter profondément les vies de ceux impliqués.

Nous avons maintenant été en train de servir pendant plusieurs années à Berlin et ça a été un privilège de travailler en partenariat avec Phil dans la mise en exécution de ce modèle ici. Nous avons vu du merveilleux fruit dans les vies des autres et ça a été un moment de grande découverte pour nous. Une de nos principales découvertes était que cette marche pourra être différente pour chaque encadreur et chaque encadré. Il est aussi devenu clair que ce manuel est extrêmement valable comme guide général pour les encadreurs et les encadrés comme ils suivent parfois une route obscure de l'encadrement.

Ce manuel est un outil spécialisé dans le Royaume de Dieu qui permet aux encadreurs d'accomplir l'honneur très spécial qu'ils ont d'aider les autres à découvrir et à accomplir leur destin en Dieu. Au même moment ce manuel peut pourvoir aux encadrés la connaissance inestimable quant à qui ils devraient chercher à influencer leurs vies en tant qu'encadreur.

Comme chaque leader chrétien embrasse sérieusement la responsabilité d'encadrer les autres et le cœur pour encadrer les autres est passé avec l'aide de ce manuel. Je suis confiant que le Royaume de Dieu se répandra au delà même de nos attentes les plus sauvages. Nous n'éprouverons pas seulement les avantages immédiats, mais les futures générations auront le potentiel de moissonner de nos simples efforts.

Surgeons et choisissons courageusement de nous verser dans les autres pour l'encadrement à travers les relations intentionnelles.

Jim Johnson, Directeur  
Impact International  
Berlin, Allemagne

Dans tes  
mains...



# Une Introduction



## UNE INTRODUCTION AU MENTORING

### Une Marche Personnelle

Ce manuel vise la recherche des instruments nécessaires susceptibles d'aider les hommes de Dieu dans leurs relations humaines et dans leur ministère en Europe. Pendant des années, nous avons travaillé dans une organisation dont l'objectif était de servir l'église en équipant les leaders chrétiens. En Afrique, ce travail avait commencé dans les années 80 et tous les programmes que nous développions étaient désignés et mis en œuvre pour leur application. Ainsi les leaders pouvaient rester dans leur ministère pendant qu'ils suivaient la formation.

Comme nous étions en transition vers l'Europe, j'étais personnellement en train de pénétrer cette phase de vie à cheval lorsque quelqu'un commença à reconsidérer les priorités et même à réaligner les objectifs personnels et ministériels. Une réévaluation personnelle de la manière dont je pouvais être plus efficace dans l'équipement d'une autre génération de leaders était mise ensemble avec la réalité des besoins de l'église en Europe centrale et orientale. Il y a eu un grand besoin d'un modèle dont l'accent était centré beaucoup plus directement et rationnellement dans notre application personnelle.

Dans ma réévaluation personnelle, j'ai réalisé que dans toute ma formation et mon éducation, je ne me suis jamais égaré loin de mes racines de formation de disciple. J'avais commencé ma marche de vie d'adulte et mon ministère dans une école de discipolat plus de 20 ans avant et puis durant cette période de vie à cheval. J'ai réalisé à nouveau que cette valeur était le fil resté constant tout au long de mon ministère pendant des années.

Ainsi à partir du désir de quitter le leg et du besoin d'émerger parmi les leaders en Europe, ce modèle commençait à prendre forme. En combinant mes propres valeurs personnelles dans la vie, je commençais à développer un encadrement à travers les relations intentionnelles avec la question suivante qui revenait souvent en mon esprit : *Qu'aurais-je voulu savoir ou quels concepts auraient été utilisés à exposer au nouveau membre dans le ministère pour leur épargner des maux de tête et d'effort infructueux?* Et la seconde question qui est aussi importante que la première était de savoir *comment ces vérités sur la vie et le ministère pouvaient-elles être mieux découvertes et apprises ?*

### Le Mentoring à travers les relations Intentionnelles

La réponse à ces deux questions résultait en ce modèle de formation à travers les relations intentionnelles. De ces deux, le **comment** (relations intentionnelles) est plus important que le **quoi** (matériel utilisé). La matière et les sujets choisis pour le manuel répondaient à la première question tandis que la concentration sur la formation comme structure fondamentale répondait à la seconde.

Un groupe commençât à former ceux qui désiraient participer à ce réseau de développement. Ils se réunirent pour discuter de la matière pendant qu'au même moment, ils étaient ensemble avec un formateur - quelqu'un qui avait déjà franchi quelques pas de plus dans la vie et dans le ministère. L'objectif était de joindre la nature informelle d'une relation de formation dans le contexte d'une structure flexible (un modèle) avec comme but de faciliter le développement et la croissance d'une autre génération des leaders chrétiens. Les notes suivantes sont un aperçu du processus de Mentoring, aussi bien que quelques étapes pratiques tirées de mon expérience personnelle. Ma prière est qu'elles vous servent bien dans votre propre marche de Mentoring- comme Mentor aussi bien celui qui est encadré.

Deux  
questions  
clés

Un  
processus  
non une  
destination

Cœur...  
Tête...  
Mains...

## Le Mentoring comme Style de Vie

Le mentoring est devenu quelque peu comme un vent au sein et en dehors de l'église. Cependant le Mentoring n'est pas identique au discipolat - les quelques différences vont ainsi être discutées. Elle incorpore certaines valeurs, particulièrement celles qui mettent ses accents sur les relations. Le terme Mentoring a beaucoup de signification et d'implication différentes, pourtant celui-ci n'est pas voulu pour être un livre concernant le Mentoring, plutôt un outil pour aider à participer dans le processus de la formation.

Ce qui est évident doit d'abord être énoncé. Le terme, **modèle de Mentoring** ou **manuel de Mentoring** est réellement une contradiction car le Mentoring, par sa vraie nature, a une concentration (emphase) relationnelle pendant qu'aucun modèle ni aucune structure ne peut faire arriver le mentoring sans quelque sorte de structure flexible, souvent il ne peut juste se produire de lui-même. Une motivation externe peut-être utile en nous assistant à devenir plus intentionnel dans nos relations de Mentoring, puisque sans but ni plan, les meilleures intentions souvent restent seulement de grandes idées.

A la racine du Mentoring se trouvent la relation et la marche ensemble avec quelqu'un sur la route de la vie. Avoir une structure flexible peut nous aider à tourner nos bonnes intentions d'élever des leaders en réalité. Donc, tant que le Mentoring ne peut pas être réduit à un modèle, il est utile d'avoir quelque sorte de structure afin de nous aider à accomplir ce que nous voulons et aimons tous. C'est un encadrement de base pour vous d'utiliser, comme vous êtes intentionnellement encadré ou vous devenez un mentor.

Les habitudes positives peuvent être des outils puissants pour le bien dans nos vies. Elles peuvent nous aider à accomplir nos desseins, même quand nous ne sentons pas l'aimer. Ce modèle est comme les formes en bois qui gardent le liquide concret d'une fondation en place jusqu'à ce que le liquide soit solidifié. Sûrement, une fois que le concret est devenu solide, la forme en bois n'est plus exigée. De même, le mentoring à travers les relations intentionnelles comme modèle est là pour vous aider à donner une certaine forme à vos desseins de développer les autres à travers la relation. Le but est de vous aider à établir un style de vie d'encadrer les autres à travers les relations intentionnelles. A ce point, la forme elle-même ne sera plus nécessaire.

## Le Caractère, les Habilités et La Connaissance

Pendant que le Mentoring est relationnel par sa vraie définition, il exige une focalisation tangible. Pendant que différents auteurs définissent le Mentoring quelque peu différemment, la première focalisation est de venir à côté de quelques uns et les aider à atteindre leurs buts ; en les aidant à devenir ce que Dieu veut qu'ils soient. Ce n'est pas juste un personnel discipolat spirituel, la communication de la connaissance ou les habiletés ministérielles, mais c'est une combinaison de tous les trois.

Idéalement, il balance les trois : le caractère, la connaissance et les habiletés. Le Mentoring relationnel devrait environner le cœur, la tête et les mains ; Chacun étant défini comme suit:

- CŒUR : Développement du caractère – inspirant l'amour, les valeurs et la passion du Christ dans le leader.
- TÊTE : Acquisition de la connaissance – développant la compréhension, la connaissance et la sagesse dans le leader.
- MAINS : Développement d'habileté – développant les habiletés ministérielles et vitales du Christ dans la personne encadré, de sorte qu'il puisse accomplir l'ordre suprême plus efficacement.

Le moyen le plus efficace d'amener tous ceux-ci ensemble dans le leader chrétien, est à travers le processus du Mentoring ; puisque sans ce dernier, nous n'avons pas réellement de structure correcte nécessaire qui pourra nous assister pratiquement à croître dans les trois : le caractère, la connaissance et les habiletés. Tant que nous pouvons désirer et fournir des efforts pour ce but, sans intentionnalité d'une relation Mentoring, ce but sera rarement atteint.

### Des Exemples Bibliques

Nous avons besoin de ceux-là qui, autour de nous, ont appris à être des hommes pieux d'influence, et pouvant modeler notre comportement. Nous avons tous besoin de ces mentors - Ceux qui ont pu avancer avant et pouvant nous aider avec ajout et perspective. Ceux-là peuvent nous aider à établir des habitudes et des fondements bien portant, particulièrement pendant les périodes de bonne heure de nos vies adultes et de nos ministères. Puis, dès que nous atteignons le milieu de notre vie, nous avons besoin de quelqu'un qui nous défie à ne pas stagner et à devenir suffisant dans notre vie et ministère ; mais pouvant nous motiver vers un développement continu. Finalement, quand nous approchons la dernière période de nos vies, de pareils mentors peuvent alors nous aider à bien terminer- remplissant le but que Dieu a pour notre vie, aussi bien comme David a servi Dieu et a accompli les desseins de Dieu dans sa génération (Actes 13:36).

Nous voyons un exemple de Mentoring dans Paul et Barnabas. Barnabas a pris Paul sous son aile pendant la période initiale de leur relation, mais ce fut le ministère de Paul qui dépassa celui de Barnabas (Actes 4, 9, 13,15). Mais où serions-nous n'eût été un Barnabas qui encadra Paul d'une manière désintéressée ? L'influence du règne de Barnabas s'est réalisée au travers de Paul, sa personne encadrée. Peut-être que Paul pensait à Barnabas quand il écrivait 2 Tim.2 :2 «Confie aux hommes capable d'enseigner aux autres tout ce que je t'ai enseigné ». Ceci est le facteur de multiplication. Nous avons l'opportunité de multiplier nos ministères lorsque nous encadrons les autres.

D'autres exemples bibliques tirés de l'ancien et du nouveau testament renferment Eli et Samuel, Elie et Elisée, Moïse et Josué, Jésus avec Pierre, Jacques et Jean, Paul et Timothée pour ne mentionner que quelques-uns. Ce modèle biblique ainsi que notre propre expérience peuvent suffire pour chasser le mythe de l'image de la personne qui s'est fait ce qu'il est. Aucun tel homme n'existe dans le monde réel-nous sommes tous bénéficiaires des ajouts des autres. Ceci souligne la priorité que ces derniers auraient dans nos vies. Comme le Corps du Christ, nous sommes interdépendant les uns des autres, et non indépendant les uns les autres. Ce principe est particulièrement valide pour les leaders chrétiens dans le corps du Christ, car c'est nous qui devons diriger par un exemple.

### Plus qu'un Programme

Le but du Mentoring à travers les relations intentionnelles est une voie tangible dans laquelle le processus du mentoring relationnel peut être mis au point. Son intention est de vous aider à reconnaître le besoin pour le mentoring et ainsi vous donner un véhicule avec lequel encadrer les autres tout en étant encadré par les autres. Celui-ci n'est pas un manuel typique dans lequel la matière n'est pas le constituant le plus important.

Son but est d'aider à fournir une mise au point pour le rapport Encadreur/Encadré. Pendant qu'il peut être utilisé pour vous assister dans votre croissance et efficacité personnelle, il a l'intention de servir dans le contexte d'une relation de Mentoring. Vous pouvez avoir pris ce manuel puisque vous désirez une telle relation afin de grandir et atteindre votre

« Confier aux hommes capables qui seront aussi qualifiés d'enseigner les autres »  
2 Tim.2 :2

Un focus pour le mentoring

# La nécessité du Mentoring

## Croître à travers le rapport

potentiel ou bien vous pouvez réaliser que vous avez quelque chose à offrir aux autres comme leur mentor. Les pages introductives qui suivent vous donneront quelques éclaircissements dans le processus du mentoring aussi bien que vous fourniront quelques idées pratiques ainsi que la manière dont cette matière peut être utilisée. Sans considérer si vous connaissez beaucoup à propos du processus mentoring ou bien si l'idée vous est relativement nouvelle, la suite vous aidera à devenir plus intentionnel dans votre propre croissance et dans votre développement des autres.

### **POURQUOI UN MENTOR?**

#### **La Globalisation et le Contexte Culturel**

##### ■ Le Changement des Valeurs

Pendant que le besoin du mentoring est particulièrement évident dans les sociétés dans lesquelles le peuple est séparé de l'un et l'autre, la globalisation commence à produire ces mêmes facteurs négatifs dans ceux qui étaient autrefois des sociétés relationnelles. Avec la croissance de l'urbanisation et la confiance accrue sur la technologie, ceci est en train de devenir un phénomène global.

A sa racine, il y a le manque de valeur placé sur la maintenance d'une structure de base familiale. L'accroissement de l'individualisme a aussi affecté négativement les rapports engagés à long terme dans la société, là où l'apprentissage à travers la relation s'est produit traditionnellement. Ce qui avait pris des générations pour décliner dans la culture occidentale est en train de se passer en une vitesse accélérée dans d'autres sociétés autour du monde. Ceci arrive typiquement en premier lieu dans les centres urbains, mais par après affecte l'entière infrastructure de la société. Ce phénomène est particulièrement évident ensemble dans les terres post-communistes ainsi que dans les centres urbains des sociétés africaines. Mais il ne se limite pas bien sûr à ces régions parce que ceci devient un modèle partout dans le monde. Il est en outre combiné là où il y a une débâcle générale dans la valeur du bloc familial comme les générations successives ne sont pas élevées comme il fallait.

##### ■ Haute Technologie – Haute Toucher

Simultané à la débâcle des liens relationnels dans la société est la plus grande emphase sur la technologie ainsi que la subtile conclusion qu'elle peut résoudre ces problèmes systématiques. Bien entendu, les solutions technologiques ne sont pas mauvaises en soi, puisqu'elles peuvent actuellement être utiles dans plusieurs terrains, y compris la marche éducative. Mais ces outils technologiques ne seront pas capables de résoudre la crise de leadership. Les solutions de la haute technologie sont uniquement efficaces parce qu'elles peuvent suppléer le constituant relationnel de la formation du leadership. Le plus une société est confiante à la technologie élevée, le plus sera le besoin des solutions qui sont du haut - toucher. L'éducation éloignée, des cours en Internet et la foule d'autres innovations peuvent aider dans le développement du leadership chrétien, mais ils ne peuvent remplacer le besoin des rapports personnels - le mentoring personnel reste essentiel.

La tendance à la formation et à l'enseignement pour devenir simplement un universitaire ou l'exercice théorique est un défi constant. Nous avons aussi remarqué cette tendance comme un ministère. Tant que le but de nos programmes de formation en Afrique est plus qu'accorder simplement la connaissance biblique ou la théologie théorique, nous devons toujours garder qu'ils ne gravitent pas pour ne devenir que cela. Comme nous avons alors répandu le ministère en Europe, nous avons encore vu ce besoin pour une formation pratique, mais suite aux dynamiques de la société (comme ci-haut esquissé), il y avait aussi un plus grand besoin senti pour le constituant relationnel dans l'exécution du « comment » de toute formation. L'encadrement à travers les relations intentionnelles commençait à prendre forme comme une

réponse à ce besoin. Pour beaucoup de leaders qui émergent (et actuels) ce composant du ministère de formation et de leadership venant des autres à l'intérieur du contexte relationnel était quelque chose qu'ils n'avaient jamais expérimenté.

### La Nécessité de la Réévaluation

Ces facteurs affectent l'église et la façon dont nous développons le leadership chrétien. Dans plusieurs cultures, aussi bien que dans l'église, nous voyons l'érosion des connexions générationnelles et mondiales qui, à une époque étaient communs. Par conséquent, dans beaucoup de chrétienté, nous avons perdu cette énergie de formation du leadership chrétien à travers le contexte du mentoring relationnel. Beaucoup se préparant pour le ministère ou déjà en place de leadership n'ont personne à leur côté pour les encourager et les bénir. La triste réalité est que plusieurs couramment dans le leadership ont expérimenté cette séparation venant des générations précédentes, ce qui rend difficile pour eux de modeler pour quelqu'un d'autre quelque chose qui n'a jamais été modelé pour eux.

Des spécialistes dans le domaine de la formation en leadership nous disent que la majorité des leaders actuels n'avaient pas eu de formation ni de cours de leadership, mais l'avaient plutôt appris après avoir été en position de leader ou après avoir reçu des responsabilités du leadership. La plupart des leaders ont juste appris le leadership en le faisant, non pas à travers de spéciales (cours ou) formations.

Ces facteurs ont été combiné pour produire l'état actuel du leadership chrétien et expliquent pourquoi nous avons besoin de réévaluer la manière dont nous équipons la génération prochaine des leaders. A une période où le mentoring est devenu une voie de formation dans plusieurs domaines temporels, les chrétiens ont besoin de découvrir ses racines et intérêts bibliques. C'est dans le contexte des rapports de mentoring qu'une autre génération des leaders spirituels est mieux développée. D'autres structures comme des institutions éducationnelles ou des programmes de l'église ne sont pas mieux adapté pour accomplir ce but qui par définition est relationnel. Ainsi, comment une autre génération des leaders chrétiens peut elle trouver sa place et être équipée afin d'être efficace pour le royaume?

### De Nouveaux Paradigmes Obligés

#### ■ Le Rapport contre la Position

Comme ceux dans le leadership le savent, ce dernier est beaucoup plus qu'un titre ou une position. Le vrai leadership pourrait peut-être mieux se décrire comme quelqu'un qui a de l'influence. Maxwell dans ses écrits sur le leadership souligne cet aspect de leadership et comment chaque personne peut être utilisé par Dieu afin d'influencer positivement les autres dans le bien sans se soucier de leurs titres ou positions officiels. Lorsque nous développons et aidons les autres à être utilisé par Dieu dans des voies plus efficaces, notre sphère de leadership augmente en proportion de notre niveau d'influence.

Le véritable leadership dépend plus de notre bonne volonté de nous appliquer afin d'être utilisé dans la plus grande mesure par Dieu pour ses desseins, plus qu'il en est sur quel titre ou bureau que nous avons. Il n'est pas un choix de vie. Nous avons tous l'opportunité d'être des partenaires avec Dieu en accomplissant ceci- être personnes d'influence ; des leaders dans la sphère d'influence qu'il nous a donné.

#### ■ Relâchement contre la Rétention

Les leaders actuels doivent résister à la peur d'avoir ceux plus proche d'eux les surpasser dans le ministère et dans l'influence s'ils investissent dans leur développement. Ainsi au lieu d'aider, les leaders proches à la génération suivante des leaders qui émergent souvent ils empêchent leur

Un  
paradigme  
pour  
développer  
un autre

Devenir une  
personne  
d'influence

## Les rapports ouverts et vulnérables

## Investir nos vies dans les autres

développement. Ainsi, les leaders actuels sont souvent ceux qui ferment les portes au lieu de les ouvrir pour la génération suivante en les relâchant dans leur appel. Cependant, il est très difficile d'accéder à quelque chose que nous n'avons jamais reçu ou du tout convenablement. Donc, pendant qu'il peut être mieux d'apprendre le leadership et le ministère à travers le rapport mentoring, quelques uns ont eu cette expérience et ainsi ne le passe pas naturellement outre.

### ■ Responsabilité contre Indépendance

Plus souvent, les leaders échouent suite à des issues internes et non des issues externes Ceci est la raison pour laquelle la responsabilité et un cercle des relations est très important. Tous deux, les jeunes leaders qui croissent aussi bien que les leaders mûrs ont besoin des rapports de mentoring responsable qui leur pourvoient avec perspective. Avoir une relation ouverte avec quelqu'un qui a été à travers quelques eaux semblables et qui a navigué sain et sauf au travers d'elles, peut être une corde de sauvetage pour un ministère patageant. Les leaders n'ont besoin d'échouer avant de rechercher de tels rapports, et le leader sage n'attendra pas jusqu'à ce que les eaux de la crise soient sur eux avant le développement de tels rapports. Alors il sera trop tard. Avoir de tels rapports, c'est avoir des mesures de précaution préventive pour nos ministères et nos vies.

Plus des années, nous avons eu beaucoup de rapports pareils. Pendant que nous étions à Berlin, nous étions bénis de faire partie d'un groupe international de quatre couples missionnaires qui se réunissaient une fois par mois. Ces pareils rapports ont aidé à nous garder honnête et réel avec les autres, et également à garder une perspective propre sur nous-mêmes et sur nos ministères. Salomon avait compris ceci lorsqu'il écrivait dans les Proverbes 27:17 : «Comme le fer aiguise le fer, ainsi un homme en aiguise un autre. Celui qui soigne un figuier en mangera les fruits. Quoiqu'il n'est pas toujours facile, ceux qui font l'effort pour soigner l'arbre des relations se réjouiront du fruit qu'il produit». Nous avons tous besoins de pareilles relations de mentoring. Ironiquement, le plus loin quelqu'un avancera dans le leadership le plus grand sera le besoin de ces types de rapports, et encore le plus difficile, ils seront à trouver et à développer. Y a-t-il quelqu'un qui connaît comment vous agissez personnellement?

Y a-t-il quelqu'un avec qui vous pouvez partager ouvertement? Si ceci n'est pas le cas, vous occupez une place très précaire dans votre vie, et le potentiel de dégât pour vous, votre famille et votre ministère est immense. Ces niveaux variés des rapports sont pour les leaders es sauvegarder pour les leaders et elles ont besoin d'être poursuivies avec le même zèle que nos autres buts ministériels. Le manque d'agir ainsi à la capacité de mettre en danger tout ce que nous avons fait dans nos vies et ministères –souvent même sans nous en rendre compte jusqu'à ce qu'il soit trop tard.

### ■ Vulnérabilité contre Orgueil

C'est un triste commentaire que très souvent nous, en tant que chrétiens, nous demeurons dans l'église séparée les uns des autres. Ceci arrive souvent lorsque nous sommes effrayés par les autres et nous avons peur qu'ils nous dépasseront lorsque nous investirons en eux. L'orgueil et la peur nous gardent hors de ces rapports. La vérité est que c'est un risque d'être un leader vulnérable, surtout quand nous croyons le mensonge qui dit qu'un leader doit être toujours parfait.

Pourtant, pour ceux-là qui veulent prendre le risque et sacrifier leur propre fierté, récolteront les bénéfices dans leurs vies et également dans les vies de ceux autour d'eux. Comme l'ecclésiaste 4:9-11, nous le rappelle deux valent mieux qu'un, parce qu'ils retirent un bon salaire de leur travail. Si l'un tombe son compagnon le relève. Mais malheur à celui qui est seul et qui tombe, sans avoir un second pour le relever. De même, si deux couchent ensemble, ils auront chaud; mais celui qui est seul, comment aura-t-il chaud? Et si quelqu'un est plus fort qu'un seul, les deux peuvent lui résister, et la corde à trois fils ne rompt

pas facilement. Dans l'épître aux hébreux (10 :24-25) nous lisons que nous devons nous encourager les uns les autres, particulièrement en lumière des jours que nous vivons.

#### ■ Le Royaume de Dieu contre notre Royaume

Notre but dans le leadership ne devait pas être seulement de réunir les fidèles mais de développer des leaders. Le plus de leaders que nous élevons et développons auprès de nous, le plus grand sera notre influence. Le leadership est une clef. Quelqu'un l'a dit, le leadership est relativement simple : savoir ce que Dieu veut faire et puis connaître comment le faire. Le leadership chrétien est plus que la chaire ou les ministères visibles mais les chrétiens et chrétiennes mûrs dans toutes les arènes de la vie.

Ainsi quand nous avons aussi besoin d'encadrer les autres-versant nos vies dans les autres. D'autres ont besoin de votre ajout et ce que vous avez à offrir, et tant que vous investissez dans les autres, vous serez défier vous-même et croîtrez dans votre propre vie et ministère. Aider les autres à grandir nous motive à nous maintenir actuel dans la vie ministérielle, spirituelle et personnelle. Mais ceci n'arrive pas juste automatiquement-nous devons prendre l'initiative et devenir intentionnel dans nos rapports. Ce qui est naturel dans le processus du mentoring est que ce dernier n'est pas un événement qui se produit parmi les masses. Cependant si chaque leader encadre d'une manière conséquente un, deux ou trois leaders en même temps, imaginez quel impact pour le royaume sur le cours de la vie. Comme leader ou pasteur, vous ne pouvez pas encadrer de grands nombres à la fois, mais vous pouvez quitter le legs en influençant les autres à travers le mentoring.

#### **Les Options et les Possibilités du Mentoring**

Il y a beaucoup de possibilité pour pratiquement encadrer les autres. Peut-être que vous pouvez penser à divers leaders jeunes dans votre vie, auxquels vous pouvez donner une partie de votre temps pour les aider et les guider pendant qu'ils se développent dans le ministère et dans la vie. Vous pouvez seulement vous considérer vous-même un jeune leader et tout de même il y a ceux là autour de vous qui apprécieraient le temps que vous donnerez à les motiver et les aider à croître.

Bien des années passées, comme pasteur de la jeunesse, mon épouse et moi avons passé de temps supplémentaire chaque semaine avec cinq adolescents dans le groupe des jeunes. Nous avons mangé des repas ensemble dans notre petit appartement, nous nous sommes promenés ensemble, nous avons pris de la glace ensemble tout avec le but de modeler (avec nos imperfections) ce que signifiait être le disciple de Jésus. Jusqu'à ce jour, nous sommes restés en contact avec certains de ces jeunes, dont la majorité est maintenant mariée, avec leurs propres familles. Il est impossible d'exagérer l'impact à long terme que, les relations intentionnelles simples peuvent avoir.

Hormis le travail avec la jeunesse, il y a toutes sortes d'autres possibilités. Les femmes sont encouragées dans Tite 2:3-5 d'encadrer les jeunes femmes. Un homme d'affaire chrétien ou d'autres leaders chrétiens peuvent encadrer quelqu'un en qui ils voient du potentiel. Imaginez l'impact et le legs qui dureraient des décennies après votre vie à travers ceux-là que vous avez encadré de votre vivant.

A une conférence des missions plusieurs années passées, je m'étais rappelé encore de la puissance de tels rapports. Un jeune homme s'est approché de moi, s'est présenté par son nom et a expliqué comment il avait assisté à un groupe de jeunes que j'avais dirigé comme un jeune pasteur. Immédiatement, je me suis rappelé de lui comme une jeunesse quelque peu troublée qui semblait ne jamais montrer assez d'intérêt dans les matières

Un modèle :  
des options  
et des  
possibilités

## Les relations intentionnelles

## Le leadership à travers les relations

spirituelles. Il a continué à me dire quel impact ma vie avait sur la sienne... avec le résultat qu'il était à ce moment un jeune pasteur. Heureusement que j'étais à côté d'une chaise et capable de m'asseoir ! Ce qui serait passé, avais-je même eu plus d'intentions à propos de mon interaction avec ce jeune homme ? Ceci est un défi à nous tous.

### **Le Mentoring est la Clef**

Ainsi donc, comment pouvons-nous former une autre génération de leaders chrétiens? Comment ceci peut-il s'accomplir? Premièrement, cela n'arrive pas juste de soi-même. Nous devons être intentionnels. Les leaders chrétiens actuels ont le privilège et la responsabilité de développer, équiper et bénir la génération prochaine des leaders pour qu'ils accomplissent les desseins de Dieu dans leurs vies. Ce matériel est pour vous aider en donnant quelque structure et motivation pour être victorieux dans l'accomplissement de ce but. Son objectif est de fournir quelques pas pratiques pour vos bonnes intentions. Soit comme mentor ou soit comme encadré, vous pouvez avoir une part maîtresse à jouer dans la façon dont les générations des leaders chrétiens seront efficace pour le royaume.

Malheureusement, en voyant ce besoin ou même en ayant de bonnes intentions, ça ne va pas assez loin. Tant que comme leader individuel vous ne pouvez pas avoir à la portée de votre pouvoir de changer l'entièreté de la société, nous l'avons tous dans notre pouvoir d'encadrer les autres à l'intérieur de la sphère de nos ministères et de notre influence. Nous pouvons faire l'effort et prendre le temps de développer des leaders qui surgissent. Même si vous n'avez jamais eu cette opportunité vous-même, vous pouvez offrir ce cadeau à quelqu'un d'autre.

### **Un Outil Flexible**

Ceci est au cœur de pourquoi il est important de devenir intentionnel en développant les rapports du mentoring. L'objectif du mentoring à travers les relations intentionnelles est de vous fournir une structure flexible qui vous aidera à devenir intentionnel dans le développement des autres à travers la relation. Comme nous sommes tous aussi conscient, il est souvent de nos soins personnels, défis et responsabilités du leadership qui nous empêchent de faire cette chose. Cependant nous avons chacun quelque chose à offrir et pouvons être une partie intégrale de la solution à ce problème.

Le leadership et surtout le leadership chrétien, sont mieux appris à travers les relations. Des rapports qui sont intentionnels. Eut été ceci, et comment vous pouvez poser une fondation pour le renouvellement, le réveil ou même un mouvement d'implantation d'église - par l'encadrement des autres à travers les relations intentionnelles. Vous êtes une partie de la solution.

## **CE QU'EST ACTUELLEMENT LE MENTORING**

### **Les Types ou les Styles du Mentoring**

Mais qu'est ce que le mentoring actuellement ? Dans plusieurs voies le mentoring est plus facile à décrire qu'à définir. Il est plus un art qu'une science. A son plus centre, le mentoring est un rapport dans lequel le mentor cherche à assister les encadrés pour qu'ils atteignent leur potentiel entier. La tâche du mentor est d'aider l'encadré à atteindre leurs priorités et buts de la vie. Le mentor est celui qui a marché un peu de pas plus en avant (dans certains domaines) de l'encadré et avec leur expérience désire aider l'encadré à devenir le meilleur qu'il peut. Pendant que dans sa plus pure forme, le mentoring peut décrire un rapport de longue vie, ceci n'est pas toujours le cas et n'a pas besoin de devenir le cas afin qu'il soit efficace. Il y a une variété d'intensités de mentoring et des niveaux d'engagements s'alignant d'être un modèle pour quelqu'un (qui peut même être à une distance).

Au mentoring plus occasionnel, tel que dans une situation de conseil ou d'enseignement, à un niveau plus intentionnel et plus élevé d'engagement, qu'un entraîneur, un guide spirituel ou un discipleur. Bien sûr, aucune personne ne peut être tout ce qu'une autre a besoin et tous nous avons besoin de plus d'ajouts que juste un ou deux mentors pendant le cours de notre existence.

Le Mentoring à travers les relations intentionnelles compte faciliter un rapport mentor/encadré qui est focalisé et intentionnel, en opposition au hasard et au superficiel. A la fin de la période structure en de ce modèle, le rapport entre le mentor et l'encadré peut transiter à en devenir une occasionnelle, même si ceci n'a pas besoin d'être le cas.

### Le Mentoring et le Discipolat

Le mentoring et ce modèle de mentoring, n'a pas le même focus comme le discipolat spirituel-le discipolat étant défini comme ayant avoir avec enseigner à un nouveau croyant des vérités spirituelles de base et comment suivre le Christ. Alors que le mentoring à travers les relations intentionnelles aborde les matières telles que les disciplines spirituelles, son emphase est sur le discipling d'un leader.

De cette façon, il est plus juste une étroite définition du discipolat spirituel. Il cherche à aider les encadrés à découvrir là où ils sont dans leur développement dans les domaines clés de leur vie, et ensuite comment prendre des pas pratiques pour établir des modèles nouveaux de la vie, du ministère et des disciplines. Le mentor est le partenaire de l'encadré dans cette marche.

Le Mentoring est un processus de pratiquer comment vivre une vie d'intégrité et comment exécuter ces disciplines spirituelles dans le contexte de notre humanité. Savoir la réponse correcte n'est pas d'habitude le problème, la matière est plus pour le besoin d'apprendre à travers l'observation comment vivre ces réponses correctes dans la vie de chaque jour. Ceci souvent a besoin d'inclure la responsabilité afin de faire conséquemment les choix corrects. Ceci est ce qui est signifié quand nous disons que le matériel est important, mais pas le plus important contenu. Les effets combinés entre la réception des ressources convenables et leur exécution dans nos vies sont ensemble l'objectif, aussi bien que le défi du rapport de mentoring.

Il est présumé que le participant dans ce modèle a atteint un certain niveau de maturité personnelle et spirituelle. Bien sûr, ceci ne signifie pas que les participants sont parfaits dès qu'ils n'ont pas des domaines de lutte dans leurs vies. Il veut seulement signifier qu'ils ont déjà un fondement biblique dans leurs vies et ils commencent à faire voir les fruits d'être disciple de Jésus. A tout point donné dans le processus, les besoins de l'encadré déterminent les matières qui doivent être traitées dans leurs vies et ministère, mais le mentor fonctionne comme un guide de responsabilité pour aider l'encadré à déterminer les priorités et les pas de cette croissance.

### Le Mentor n'est pas:

#### ■ Un Parent:

Dans ce rôle comme guide, le mentor ne devrait pas devenir un parent à l'encadré. Le rapport peut être plus d'un pareil rapport basé sur le respect mutuel. Bien que le mentor peut avoir plus d'expérience dans certains domaines dans lesquels l'encadré désire croître, le rapport n'est pas celui de parent/enfant- ce style de rapport empêchera actuellement la croissance de l'encadré. Le mentor n'est pas certainement dans le rôle qui lui donne droit de déterminer ou d'intervenir dans chaque décision que l'encadré doit prendre. Dans cette façon, il n'est pas non plus un type de pilotage malsain ou de rapport insalubre de formation.

Aider les  
autres à  
atteindre  
leur  
potentiel  
complet

Le Mentor  
comme  
Guide

# Le Mentoring n'est pas...

# Perfection non - obligée

Le mentor est quelqu'un qui est allé quelques pas en avant et veut tourner en arrière pour aider quelqu'un tout au long du même sentier. L'emphase est celui d'aider quelqu'un à mûrir. Heureusement, le mentor n'est pas obligé d'avoir toutes les réponses. Ils sont plus qu'une personne de ressource, dirigeant l'encadré là où ils peuvent trouver de vrais contacts, idées, livres, cassettes, etc... Le mentor n'est pas un expert réside d'un parent. C'est l'encadré qui doit prendre la responsabilité pour sa croissance.

## ■ Un Modèle de Perfection

Heureusement, le mentor n'a pas besoin d'être un parfait modèle non plus. Aucun mentor n'est parfait, rien qu'une personne qui est allé quelques pas en avant et veut partager ça avec quelqu'un d'autre. Mais, quand le mentor est un modèle pour l'encadré, il est plus que ceci. Nous avons tous des modèles pour nos vies, ceux que nous connaissons personnellement et ceux que nous avons lu ou écouté à propos. Ainsi, par définition, le mentor est quelqu'un que l'encadré connaît personnellement (ou qu'il aura à connaître personnellement). C'est dans cette marche d'ensemble que le réel apprentissage a lieu. Non seulement l'apprentissage de la classe (même si la connaissance peut être communiquée) mais une pratique. Ceci est comment j'avais manipulé cette sorte de situation. Ou cela est ce que j'ai fait lorsque...

Ceci n'oblige pas la perfection de la part du mentor (la perfection étant une prétention qui empêche plusieurs à devenir mentor pour les autres) mais il exige une certaine vulnérabilité. La franchise et non la perfection est exigée, par ce que ce type de rapport peut seulement être efficace lorsque le mentor est franc et honnête dans sa relation avec l'encadré. Bien sûr ceci peut être effrayant surtout si le mentor suppose que la perfection est une exigence pour le respect. Le plus grand est le respect, le plus grand sera l'engagement, le plus grand est l'engagement, le plus grand sera la responsabilité ; et le plus grand est la responsabilité le plus grand sera la croissance.

## ■ Un Conseiller Résident

Le rôle du mentor n'est pas non plus celui d'un enseignant ou un conseiller. Pendant que le processus du mentoring inclut les aspects de ces rôles, aucun de ceux-ci n'est la tâche primaire du mentor. Il n'est pas obligé d'être un expert enseignant, un excellent conseiller et un formateur de talent, tous roulés en un seul. Plutôt, le mentor est une personne-ressource qui marche à côté de l'encadré afin de l'aider à atteindre les buts personnels et/ou ministériels.

Certains de ces autres rôles, tels que l'enseignant et le conseiller, on ne peut en avoir besoin pour de courtes périodes de temps ou peut être dans un domaine spécifique de la carrière ou du développement de l'habileté mais ils ne sont pas centraux pour le rapport de mentoring. Le mentoring dans ce modèle est un rapport qui compte pour une longue période de temps qu'un séminaire d'une fois ou une session de conseil. Les mentors seront en train d'enseigner les encadrés à partir de leur vie même s'ils ne peuvent pas se considérer eux-mêmes un enseignant dans le premier sens du mot.

## ■ Un Ancien Patriarche

Un autre malentendu est que le mentor doit être beaucoup plus âgé que l'encadré ou qu'un mentor doit être d'un certain âge afin d'encadrer l'autre. Ainsi, un jeune adulte mûr peut encadrer une personne qui n'est pas aussi mûre ou développée dans certains domaines. Le mentor est une personne que l'encadré respecte, de qui il veut apprendre sans considération de langue.

La clef est que le mentor doit avoir un certain niveau de maturité et d'expérience dans un domaine de la vie et du ministère dans lequel l'encadré veut croître-quelque chose pouvant arriver longtemps avant les années de retraite ! D'autre part, il n'y a pas d'âge supérieur limite au-delà duquel nous ne pouvons pas encadrer. Comme nous continuons à croître et à développer dans toutes nos

vies, le mentoring est quelque chose que nous pouvons faire entièrement dans toutes nos vies.

N'importe quel âge a le mentor, les encadrés doivent avoir du respect pour eux et pour leurs valeurs. Le mentor doit désirer voir l'encadré réussir dans la vie et il est aussi critique qu'il y avait certaine mésestente entre le mentor et l'encadré expose par leur plaisir de compagnie de l'un et l'autre, ou le rapport sera plus pour une frustration que pour un intérêt. Lorsqu'il peut y avoir de temps de tensions à court terme dans le rapport, les frustrations par-dessus le besoin à long terme pour être résolu ou le rapport a besoin de cesser. Pour les objectifs de ce modèle, il peut y avoir quelque lutte arbitraire nécessaire, qui fonctionnera pour le cours terme de peut être un an ou comme ça (maximum), mais pour que le rapport soit mutuellement avantageux pour longtemps, il doit y avoir un respect mutuel, des valeurs semblables et quelque orientation de vie parallèle.

## LE QUI DU MENTORING

### Pour l'Encadré (Mentoree)

Les chances sont si vous avez lu ceci plus loin, vous avez faim de croître et d'être encadré. La réalité est que dans la majorité des cas, c'est la personne qui désire être encadré qui doit approcher un mentor potentiel. Voici le premier obstacle au potentiel : avez-vous la volonté de prendre cette initiative ? Je vous encouragerais de le faire, comme les implications pour votre vie peuvent être incalculables.

#### ■ Trouver un Mentor Potentiel

Tout de même trouver un mentor n'est pas une affaire si facile. Plusieurs leaders actuels sont très occupés et ont leurs propres séries de défis. Même s'ils désirent vous voir croître, ces facteurs peuvent très bien obscurcir leur désir bien intentionné de lever une autre génération de leaders.

Mais, laissez-moi vous offrir quelques pensées à vous aider dans votre recherche. Premièrement, faites une liste de ceux plus proche de vous et posez-vous la question : qui est-ce que je connais et qui manifeste de l'intérêt en moi ? Qui semble s'intéresser de ma croissance ? Puis-je imaginer cette personne se confier à moi ? Est-il quelqu'un que je vois comme modèle ? Qu'est ce que j'admire chez eux ? Veux-je développer ces mêmes qualités dans ma vie et ministère ? Est-il quelqu'un qui sera humble et qui voudra être transparent avec moi ? Ayant pensé sur tous ceux-ci, abordez le mentor potentiel.

#### ■ Aborder un Mentor Potentiel

Peut être la tâche la plus dure est de déterminer la façon d'aborder un leader potentiel. Il est important de se rendre compte que beaucoup de bons mentors potentiellement ne sentent pas qu'ils sont compétents ou au-dessus pour la tâche d'encadrer personne d'autre. Il est utile de les mettre à l'aise en les laissant connaître qu'ils ne sont pas la seule personne dans votre vie et que vous n'êtes pas entrain de leur demander de résoudre tous vos problèmes (voudriez vous accepter d'être un des mes mentors). A la place, il est utile de les laisser connaître que vous voyez des qualités en eux que vous voudrez imiter et que vous voudrez qu'ils considèrent comme une influence spéciale (une des plusieurs) dans votre vie.

#### ■ Attente et Engagement

Votre mentor n'est pas la personne qui fera vos choix à votre place, et il n'est pas votre conseiller professionnel qui a votre appel jour et nuit. Aussi votre mentor n'est ni votre meilleur ami ni votre copain. Tant qu'une amitié devra se développer et pour le rapport à être mutuellement bénéfique, vous

Respect  
mutuel

Pour la  
personne  
encadrée...

# Trouver un mentor

# Avoir des attentes réalisables

aurez à jouir l'un et l'autre de votre compagnie, n'attendez pas ce rapport d'avoir la familiarité d'un copain. Le mentor est pour aider à défier, vous assister à croître dans les domaines de votre vie, ce qui des fois peut ne pas être tout aussi confortable. Ceci est la raison pour laquelle vous devrez admirer certaines qualités qu'ils ont et qu'ils veulent rivaliser avec ça dans votre propre vie. Vous devez respecter et croire qu'ils peuvent vous aider à faire ceci. Il en est aussi important de mettre votre mentor à l'aise concernant le temps d'engagement hebdomadaire, aussi bien que la durée du modèle du Mentoring à travers les relations intentionnelles.

Pour cela, il peut être utile de leur fournir une copie de ce manuel comme une introduction au processus du mentoring avec les détails et les exigences de ce modèle. Dès le début il est important de discuter l'attente que vous avez du rapport. Ce que vous cherchez et ce que vous entez qu'ils doivent offrir. S'il semble y avoir un accord dans les valeurs et dans la direction, le pas suivant sera de dépasser la forme de l'engagement ensemble afin de discuter de se réunir, la confidentialité, etc... Si vous ne connaissez pas très bien ce rapport de pouvoir se développer. Commencez lentement.

Il est important de ne pas rater les réunions programmées et être préparé à discuter les résultats. Rappelez-vous que le temps avec votre mentor est pour vous, et non pour lui. Vous avez besoin de comprendre vos priorités et les domaines dans votre vie que vous voulez croître, ceci n'est pas en premier lieu la responsabilité de votre mentor. Lorsque vous vous réunissez, apprêtez les questions et les résultats dont vous êtes préparée et que vous voulez discuter. Les mentors sont là pour vous aider, vous ne leur faites pas faveur en se faisant remarquer. Il est aussi important de ne pas monopoliser le temps de votre mentor. Tant qu'il sera jamais un problème pour vous de contacter votre mentor, comme ceci est l'objectif de ce type de rapport, vous avez besoin de respecter le temps de votre mentor.

## ■ Votre Motivation

La plus grande motivation de votre mentor sera lorsqu'il vous voit changer et croître. Il est important pour vous de laisser souvent et régulièrement votre mentor savoir que vous les appréciez ainsi que leur temps. Pendant qu'ils peuvent vouloir faire ceci, ça prend vraiment d'effort de leur part et signifie vouloir faire ceci, ça prend vraiment d'effort de leur part et signifie certains sacrifices. Au degré où vous êtes motivé et vous suivrez à travers est proportionnel au degré que vous bénéficierez du modèle et du rapport de mentoring. Vous ne pouvez pas toujours être d'accord avec le point de vue de votre mentor, mais montrez toujours du respect et soyez préparé à voir les choses d'une autre perspective. Vous pouvez être respectueux même si vous n'êtes pas d'accord ; vous n'êtes pas en compétition avec votre mentor.

## ■ Votre Influence

La connaissance neuve est puissante, en soi et par elle-même. Cette nouvelle connaissance augmentera votre influence, cependant, il y a un danger que ceci peut être utilisé de manière inappropriée. Tant que vous grandissez dans la connaissance et dans l'influence faussement ou prématurément. Il peut y avoir la tendance d'essayer d'augmenter votre propre influence ou ministère à travers toute assistance et les contacts que vous avez reçu de votre mentor. Cependant, il n'est jamais propre de bâtir votre ministère ou sphère d'influence à l'expansion de votre mentor (et n'importe qui d'autre pour cette affaire). Jamais par vos actions d'attitudes n'occasionner pas votre mentor de parvenir à mettre en question votre fidélité et confiance. Si les différends et les tensions se présentent, il est mieux que la relation de mentoring prenne fin avant que des dégâts irréparables n'arrivent à chacun ou vos ministères.

## Des Réflexions pour le Mentor

### ■ Choisir la Personne à encadrer

Vous pouvez être un pasteur, leader d'une église ou chrétien dans une autre vocation et voir le mentoring comme une voie pratique dans laquelle vous pouvez être intentionnel dans votre rapport avec quelqu'un que vous pouvez vouloir aider à se développer. Si vous avez ce désir, vous pouvez apprendre à être mentor. Cependant, même si ceci serait votre désir vous pouvez vous avoir demandé comment choisir la personne à encadrer ?

Idéalement, la personne à encadrer sera quelqu'un que vous connaissez déjà ou venant de votre cercle des contacts. En tout cas, il doit être quelqu'un en qui vous voyez du potentiel et veut se confier à vous pour se voir croître et se développer. Il ne doit pas nécessairement être quelqu'un d'assez proche ou co-ouvrier, même si ceci peut en être le cas.

Il est important que la personne que vous encadrez, puisse vous respecter et admirer (bien qu'il ne soit pas nécessaire qu'il adore le terrain où vous marchez) ! D'autre part, il est important que l'encadré ne soit pas intimidé par vous. D'habitude, la relation ne marchera pas s'il se sent intimidé par vous, puisqu'il ne se sentira pas libre de partager ses faiblesses et échecs, et par conséquent, il ne croîtra pas. Si vous sentez que tel est le cas, vous pourrez peut être penser encore à encadrer la personne ou tout au moins discuter cette matière avec l'encadré potentiel.

D'autres questions utiles à poser sont : est-il quelqu'un qui s'automotive ? Voyez-vous la main de Dieu dans la vie de cette personne ? Est-il enseignable, ayant la volonté d'apprendre ? Voyez-vous des indications qu'il est motivé à réaliser des changements dans sa vie ? Pouvez-vous imaginer passer du temps avec lui et jouir de sa compagnie ? Votre potentiel personne à encadrer peut être venu de votre ministère ou cercle des contacts et ainsi les réponses à ces questions peuvent être évident en soi; cependant si elles ne le sont pas, il est souvent mieux d'entrer dans le rapport pour une période de temps spécifique pour déterminer si ça va marcher.

### ■ Le Complexe d'Infériorité

Pendant que vous pouvez être celui qui prend l'initiative, vous pouvez aussi être entrain de lire ceci ayant été abordé par quelqu'un qui veut prendre part à ce modèle de mentoring à travers les relations intentionnelles. A ce point, le mentoring peut ne pas avoir été si élevé à votre liste prioritaire, et vous pouvez ne pas même nécessairement vous sentir capable d'être un mentor, mais ne laissez pas le doute et la peur se mettre dans votre moyen de passer votre vie avec quelqu'un d'autre. Pendant que vous réfléchissez sur ce que Dieu a fait dans votre vie vous réaliserez que vous avez beaucoup à offrir. Le potentiel de faire impact à une vie devrait de loin peser plus que votre sens d'insuffisance. Pour réitérer, le mentoring ne signifie pas que vous devenez parent à une personne, un expert permanent, un conseiller à temps plein ou un modèle de perfection. La perfection n'est pas obligée, mais plutôt un engagement de temps et d'énergie afin d'influencer positivement quelqu'un d'autre. Il est important de se rappeler que vous pouvez être un mentor même si vous n'avez pas vous-même été encadré par un mentor.

Imaginez l'opportunité d'aider quelqu'un pour qu'il ne puisse pas commettre certaines des erreurs semblables du temps gaspillé que vous pouvez avoir fait au long de votre marche. Imaginez être susceptible d'aider quelqu'un à atteindre son total potentiel et peut être avoir une plus grande sphère influence au delà même de la vôtre. Au lieu de ceci nous faire sentir effrayé, nous pouvons partager dans leur joie pendant qu'ils sont sur nos épaules et voient les horizons que nous ne pouvons jamais atteindre. Tant que vous développez d'autres leaders autour de vous à travers le mentoring, votre ultime sphère d'influence grandira.

# Pour le Mentor

# Qui encadrer

# Influencer les autres

# Prendre l'initiative

## « Etre » et « Faire » ensemble

### ■ Prendre l'Initiative

Au lieu d'attendre pour quelqu'un de vous aborder, pourquoi ne pas considérer prendre l'initiative et aborder quelqu'un dans lequel vous voyez du potentiel ? Il est important pour vous (et lui) de réaliser que vous n'offrez pas à être la personne importante dans sa vie. Pour qu'il n'y ait pas de malentendu, il est mieux de formuler la question en termes de J'AIMERAIS ETRE L'UN DE VOS MENTORS, en opposition à J'AIMERAIS ETRE TON MENTOR. Ceci peut aider à établir les paramètres du rapport et éliminer quelques de fausses attentes qui peuvent se présenter dans les étapes initiales du rapport de mentoring. Il y a une grande faim et un désir ardent pour des mentors, et si vous vous disponibilisez vous-même, Dieu amènera des gens dans votre chemin auxquels vous pouvez offrir ce cadeau.

Un certain niveau d'arrangement doit se développer afin que la relation fonctionne à long terme. Cependant, à l'origine, ceci n'est évident c'est pourquoi il est sage de s'engager au commencement pour un temps limité. Peut-être faites un engagement initial pour une certaine période de temps tel que les six premiers chapitres, ou peut être vous pouvez vous engager à lui pour la durée du temps que ça prend de parcourir les douze chapitres du manuel (un à deux ans).

Ceci donne au rapport une limite de temps, mais laisse la porte ouverte si vos cœurs sont liés ensemble et vous voudrez tous aimer à continuer le rapport au-delà de ce modèle. Vous serez d'accord de l'encadrer dans sa vie personnelle aussi bien que dans votre domaine particulier d'expertise. Si vous êtes dans le ministère à temps plein, donc vous pourrez probablement choisir quelqu'un qui a le même appel, même s'il peut avoir un don d'association qui diffère. Quoique plus vraisemblablement il aura moins d'expérience, il est important que vous croyiez en lui comme une personne et voir son potentiel.

### ■ L'Honnêteté Personnelle

Il est aussi important d'évaluer honnêtement ce que vous sentez que vous pouvez donner à la personne à encadrer en prenant en considération votre personnalité, vos dons, votre expérience et niveau de vie. Heureusement, nous n'avons pas besoin d'être un expert dans chaque domaine de ce manuel. Certains domaines vous seront plus familier que les autres et quelques autres que vous voudrez accentuer plus que les autres. Ce qui est important est que vous considérez ce qui est la meilleure contribution que vous pouvez faire dans sa vie.

### ■ Se Réunir Régulièrement

Etre intentionnel dans nos rapports ne signifie pas que nos rencontres ensemble avec ceux que nous encadrons doivent être formelles- la discussion et l'interaction peuvent être aussi informelle que possible. Vous cherchez à développer une relation et celle-ci prend du temps. La croissance provient du respect et la confiance mutuelle comme ceux-ci constituent le fondement du rapport de mentoring.

Il est utile de ne pas se réunir juste pour parler, mais planifier ensemble d'autres activités. Si vous êtes dans le ministère, le plus vous êtes capable à l'inclure, le plus grand sera le niveau de sa croissance et l'acquisition de l'habileté. Tant que vous faites ceci vous serez aussi entrain de multiplier l'influence de votre propre ministère - attirant et développant les leaders et, non seulement des adeptes.

Vous pouvez vouloir commencer votre temps actuel ensemble par la discussion de n'importe quel point provenant du manuel, focalisant sur l'application des principes dans la vie du bon cadre. Ce que le mentor a découvert à propos de lui, la vie, le ministère et comment vous pouvez en temps que mentor l'aider à appliquer cette connaissance dans sa vie et ministère? Il est aussi important de garder la piste des résultats que votre personne encadré est en train de traiter

et suivre ceux-ci dans des rencontres postérieures. Ceci peut prendre la forme de l'encourager dans certaines de ces domaines dans lesquels il indique qu'il aimerait être maintenu (par exemple, les disciplines spirituelles, la vie spirituelle, etc...).

Le plus long est le rapport, le plus grand sera la tendance pour le rapport de stagner ou s'enfoncer subitement. Comme mentor, vous avez besoin d'être attentif à ceci et de continuer à prendre l'initiative afin de garder la relation bouger positivement vers l'avant.

### Les Limitations du Mentoring

#### ■ Conseil Direct

Il y a des temps où la personne encadrée peut désirer un conseil direct, mais il ne peut pas être utile pour sa croissance pour vous de donner des réponses directes ou de résoudre ses problèmes. Alors qu'il peut y avoir le temps pour le conseil direct quand ceci est demandé, il est important de se rappeler que c'est la responsabilité du mentor de diriger la personne encadrée à Christ et, non à lui-même. Comment Mentor, vous devez résister à la tentation d'abuser ou dépasser la permission que la personne encadrée vous a accepté dans sa vie.

Dans les rapports du mentoring adulte bien portant, l'agenda pourrait être déterminé par la première encadrée. Ceci ne signifie pas que le mentor ne parle pas dans la vie de ce dernier, puisque est l'un de leurs rôles clés. Mais ça ne doit jamais être fait dans une manière impérieuse, condescendante ou autoritaire. Si ceci arrive régulièrement, il serait plus probablement dans le meilleur intérêt de la personne encadrée de trouver un autre mentor.

#### ■ Les attentes

Il est aussi important de discuter d'avance les attentes que chacun a de la relation. Avec quelle fréquence allez-vous vous réunir ? Comment allez-vous traiter les affaires confidentielles ? Avec quelle fréquence allez-vous évaluer le rapport ? Quels sont les domaines particuliers dans lesquels vous voulez croître (comme personne encadrée) ? Ou que sentez-vous particulièrement avoir à offrir (comme mentor) ? Le degré de responsabilité désiré par la personne encadrée et celui attendu par le mentor devraient aussi être discutés. En discutant ces résultats, il est important que le mentor ne domine pas, mais plutôt permet à la personne encadrée d'ajouter en aidant à établir les paramètres.

#### ■ Bien vivre

Si à un certain point dans le rapport vous pouvez sentir que vous stopper ou faire des changements dans le rapport du mentoring, il est important d'être honnête et affectueux en le faisant. Il n'est pas tellement beaucoup une affaire de confrontation, mais plutôt de clarifier les résultats. Il peut avoir à faire avec des attentes n'ayant pas été rencontrées, c'est pourquoi il est si important d'avoir discuté et rempli un papier en engagement d'avance.

Souvent, ces changements nécessaires dans les rapports peuvent être vus comme simplement une nouvelle phase dans la relation, pas nécessairement l'échec de quelqu'un. Même si le changement est nécessaire, avec l'attitude convenable l'emphase peut être sur les positifs de la relation. A d'autres occasions, la relation peut surpasser d'un mentor/personne encadrée et devenir plus d'un pareil rapport. Ceci peut être très positif et peut signaler. Plus d'un rapport à plus long terme, bien que le niveau de contact peut changer.

#### ■ Qui ne devrait pas être un Mentor ?

Pendant que tout le monde peut encadrer, il y a quelque gens pour lesquelles il serait mieux de différer le développement d'un rapport de mentoring. Ceux-ci incluraient ceux-là qui se trouvent dans les situations suivantes:

Ce qu'il  
faut  
éviter...

Clarification  
obligée

## Sentiers du Mentoring

## Le Mentor et le Manuel

- Tout type de personnalité ou de don peut encadrer, mais il oblige un certain désintéressement et une personne qui désire toujours être au centre d'attention trouvera difficile d'encadrer. Une partie de ceci peut être due à la personnalité et une partie peut être due au style du ministère, les deux duquel peuvent être adaptés si le mentoring est vu comme une valeur suffisamment élevée et une priorité.
- Aussi si quelqu'un est juste en train de survivre dans sa vie et ministère, il serait mieux de différer l'encadrement de quelqu'un d'autre. Si quelqu'un est en train de souffrir de brûlure totale et s'il est désillusionné dans sa vie et ministère, le mentoring sera difficile comme il n'a rien de reste à donner. Pourtant quand nous allons à travers ces vallées, nous avons souvent même plus d'autre côté à partager avec les autres, si nous sommes ouverts à Dieu en employant notre peine comme un cadeau positif à montrer le caractère de Christ.
- Pour ce qui semblerait être des raisons visibles, il n'est pas aussi sage d'encadrer une personne de sexe opposé ou avoir un mentor non-chrétien pour des affaires spirituelles.

### **LE COMMENT DU MENTORING –**

#### ***Mentoring à travers les rapports intentionnels***

#### **Le Mentor comme Guide**

Le mentoring à travers les relations intentionnelles est désigné à être utilisé par le mentor ou la personne encadrée qui veut devenir intentionnel à propos de leur croissance et leur efficacité accrue pour le royaume. Dépendant sur les forces du mentor, aussi bien que les besoins de la personne encadrée, quelques attributs de chacun de ces rôles (former les disciples, guide spirituel, enseignant, conseiller, modèle, entraîneur) peut être exprimé à temps.

Il est clair qu'une seule personne ne peut fournir tout ceci à la personne encadrée, ni ne pouvait-il être attendu de le faire. Cependant, le mentor est clef comme un guide à la personne encadrée dans sa croissance et en l'assistant à atteindre ces buts donnés par Dieu et ses objectifs ministériels. Beaucoup a été dit concernant ceci et plus va suivre, mais à ce point-ci, focalisons pour quelques moments sur comment ce manuel lui-même convient dans ce rapport intentionnel.

#### **Le Manuel comme Guide**

##### ■ Son Objectif

La matière dans le manuel n'est pas destinée à enseigner les notes comme telles, mais plutôt une matière à lire pour le mentor et la personne à encadrer. Toutefois couvrir cette matière n'est pas le but ultime du modèle. C'est pareil à un véhicule pour amorcer la pompe comme c'était, pour aider le mentor et la personne encadrée à discuter quelques-uns des résultats qui affectent le leader chrétien – à partir de sa vie personnelle jusqu'à son ministère dans le corps de Christ. Quelques chapitres seront plus applicables que les autres, et sur quelques-uns autres vous aimerez passer plus de temps que les autres. La matière est seulement un point de départ, c'est la communication par le mentor de sa propre vie personnelle et les expériences qui seront la clef à la croissance de la personne encadrée.

##### ■ Les Parties de l'Ensemble

Il semblerait être plutôt une approche clinique d'avoir chaque chapitre se refermer sur un seul domaine de la vie et l'analyser. Mais chacun, pendant que chaque domaine est examiné séparément, doit se rappeler que tous font partie de l'ensemble. L'objectif de l'introspection dans chacun de ces douze domaines est pour l'ensemble soit plus sain et plus efficace. Par exemple, bien que les pièces d'une voiture soient détachées afin d'être réparées, le réel objectif est

pour la voiture d'être remontée et fonctionne pour son but voulu. Pareillement, cette matière peut apparaître séparant les éléments qui réellement appartiennent à l'ensemble. Mais comme pour la voiture, le but d'examiner chacun particulier est seulement avec l'intention de remettre le tout ensemble. Ceci est important à garder comme focalisation tout au long du processus.

La matière est en forme de profil parce qu'elle n'est pas destinée à être exhaustive ou inclusive. Elle indique le participant en une direction. Le degré d'emphase sur chaque domaine pourrait être selon l'agenda de la personne encadrée. S'il y a plusieurs personnes encadrées et plusieurs mentors dans une région locale qui se réunissent régulièrement pour discuter la matière (recommandée), le facilitateur aura apprendre les besoins de ceux là en groupe de considération, et diriger la discussion en conséquence.

La matière peut aussi être vue comme un bâtiment. Chaque chapitre est une porte à une chambre, comme c'était. Pendant qu'il peut ne pas être temps durant la première période du modèle pour fournir entièrement chaque chambre indique une chambre très importante que la personne encadrée doit traiter s'il va être efficace dans sa vie et ministère. Au degré où chaque chambre est fournie durant le programme sera déterminé par les facteurs du temps, les besoins de la personne encadrée, aussi bien que la dynamique du groupe (si vous êtes aussi en train de vous réunir avec un groupe de discussion).

#### ■ Uniquement un Outil

La matière est à être un outil utile en donnant la direction à ce que le mentor et la personne encadrée ont besoin de discuter ensemble. Elle n'a pas l'intention de la seule ressource que le mentor et la personne encadrée utilisent comme ajout sur le sujet particulier, c'est simplement un point de départ.

La lecture supplémentaire des ressources et des matières a été comprise pour l'étude ultérieure. Un groupe de discussion peut aussi se décider de lire au moins un livre supplémentaire par chapitre et ensuite le discuter. Si ceux-ci ne sont pas disponibles dans la langue locale peut être qu'il y a des livres écrits localement qui peuvent y être substitué et qui traitent des sujets semblables. [Pour déterminer si ce manuel, le mentoring à travers les relations intentionnelles, est déjà dans une langue particulière ou recevoir la permission de le traduire, s'il vous plaît contacter l'auteur ou le ministère par courrier ou Internet]

#### ■ Les Contenus

Le manuel du mentoring lui-même est divisé en quatre sections et chacune d'elles a trois chapitres :

##### **LA PERSONNE**

- Votre Personnalité: Ce que vous êtes
- Vos Dons: Ce que vous avez
- Votre Appel: Ce que vous faites

##### **LE DISCIPLE**

- Votre Fondement: Les disciplines personnelles
- Vos Défis: Les grand trois
- Votre Direction: Etre conduit par Dieu

##### **LE LEADER**

- Votre Fondement: Le Leadership Serviteur
- Votre Développement: Grandir en tant que leader
- Votre Legs: Développer les autres

##### **LE MINISTRE**

- Votre Motivation: Etre la personne de Dieu
- Votre Mission: Avoir le cœur de Dieu
- Votre Ministère: Suivre la stratégie de Dieu

# Un point de départ

...Personne  
 ...Disciple  
 ...Leader  
 ...Ministre

# Un aperçu de la marche

## 1.0 LA PERSONNE

Les trois premiers chapitres focalisent sur qui nous sommes comme personne. Chaque chapitre est désigné pour aider les personnes encadrées à découvrir qui ils sont - à partir de leur style de personnalité de base jusqu' à leurs dons spirituels et à leur appel de vie. Avant de pouvoir influencer les autres, nous avons besoin de connaître qui nous sommes ; qui Dieu a fait de nous et ce qu'il a donné dans notre main avec laquelle bénir les autres. Nous devons aussi comprendre ces procédés dans nos vies dans le passé et comment ceci peut indiquer ses buts spécifiques futurs dans nos vies. Ces trois premiers chapitres aident la personne encadrée de commencer à découvrir et réfléchir sur ces résultats. Ceux qui ont fait certains de ces types d'exercices seront enrichis comme ils seront à même de réfléchir à ceux-ci à un niveau plus profond avec un mentor. Ceux qui n'ont jamais été exposé à ces derniers auront l'opportunité de faire ainsi dans le contexte d'un rapport personnel pour la première fois.

## 2.0 LE DISCIPLE

Juste comme les éléments dans la première section abordent ce que nous sommes au centre de notre personne, cette section aborde le cœur de qui nous sommes comme un disciple de Jésus. Avant que nous puissions influencer les autres, nous devons avoir une fondation spirituelle solide. Ces trois chapitres sont quelque peu un contrôle spirituel. Même ceux qui ont été dans le ministère pour quelque temps vont apprécier cette opportunité. Les personnes encadrées seront susceptibles de réfléchir sur les disciplines spirituelles dans leurs vies et prendre un inventaire de là où ils sont. Depuis que l'écoute de Dieu et l'apprentissage d'agir ainsi sont donc des clefs dans la vie et le ministère du disciple, un chapitre dans cette section va traiter ceci. Finalement, les données qui ont déraillé plusieurs vies et ministères causant même quelques-uns de ne pas terminer la course, seront aussi abordées. Spécifiquement, les personnes encadrées seront encouragées à traiter les données qui concernent leur attitude envers l'argent, traitant de leur sexualité, aussi bien que la tentation de diriger basée sur la manipulation et le pouvoir.

## 3.0 LE LEADER

Cette section focalise spécifiquement sur les issues du leadership. Nous commençons par la fondation de tout leader chrétien : celui d'être leader serviteur. Celle-ci est-elle une contradiction des termes ? Comment est-ce possible de diriger sans être autoritaire ou impérieux ? Comment est-ce que Jésus a dirigé ? Ceux-ci sont des issues traitées dans le premier chapitre de cette section. Les deux derniers chapitres dans cette section traitent de comment nous pouvons personnellement croître dans notre efficacité comme des leaders et ensuite les principes nécessaires si nous allons être efficaces dans le développement des autres. Des choses pratiques telles que le rôle de la vision, les priorités et les valeurs qui jouent en déterminant le succès du leader sont discutées ainsi que les attributs qu'un leader doit développer afin d'être efficace dans l'encadrement des autres. Le mentor trouvera ces chapitres particulièrement utiles.

## 4.0 LE MINISTERE

Mais pourquoi voulons-nous découvrir et apprendre qui Dieu a fait de nous et quels dons il nous a donné (section une) ? Pourquoi est-il très important de développer des disciplines spirituelles, en évitant les trappes (section deux) et puis apprendre comment diriger à partir de la perspective d'un serviteur (section trois) ? La compréhension et l'application de ces sections précédentes sont fondamentales afin de traiter la matière contenue dans les trois derniers chapitres de la section quatre. Dieu a un ultime plan pour les âges et des buts spécifiques pour chacune de nos vies. Pourtant puisque ce n'est pas chaque croyant qui est appelé à une carrière ministérielle à temps plein, comment le croyant convient-il dans les buts de Dieu ? Les issues s'élevant de l'ordre

suprême et les principes de l'implantation des églises seront discutés avec l'intention d'aider la personne encadrée à formuler et évaluer leur particulière contribution au Royaume.

### Modèle Potentiel en deux étapes

Pour ceux qui veulent utiliser la matière au dessus d'une période de deux ans (un chapitre chaque six à huit semaines), il y a une pause naturelle entre les sections deux et trois, qui permettrait pour un format de deux ans. Les deux premières sections (une année) peuvent être utilisées séparément des deux dernières sections (la deuxième année). Ceci peut être utile pour ceux qui veulent uniquement focaliser sur les deux premières sections seulement de la croissance personnelle (1.0 et 2.0). Peut être si étant pris comme un groupe, quelques-uns peuvent même vouloir continuer avec les sections 3.0 et 4.0 et les autres ne le peuvent pas. Ceci fournit une interruption pour une réévaluation par chaque participant.

Pour ceux-là qui veulent permettre deux ans pour parcourir la matière, les sections une et deux pourraient être pris dans la première année et les sections trois et quatre pendant la seconde année. Cette dernière approche fournit plus de temps pour la discussion, aussi bien que l'opportunité pour le rapport du mentoring de s'approfondir.

### Le Texte lui-même

#### La Colonnes des Notes



La colonne la plus large sur chaque page renferme des principes clés, des pensées, et l'ajout déifiant pour le participant de penser sur et réagir avec. Ces notes ci sont comptées comme une considération et un point de départ sur le sujet.

#### La Colonne des Questions

L'emphase majeure sur le texte est une application personnelle. L'étroite colonne au long de l'extérieur de la page a des icônes variés et des questions pour aider à diriger la personne encadrée et le mentor vers les issues clés du chapitre et puis guider dans l'application de ces principes dans la vie pratique.



- **Perspécacité:** Celles-ci sont des questions qui cherchent à sonder pour une signification plus profonde. Quelques unes de celle-ci peuvent être discutées en classe, mais pour gagner l'intérêt maximum, la personne encadrée prendrait du temps pour y répondre d'eux-mêmes.



- **Discussion:** Celles-ci sont des questions spécifiques et commentaires qui cherchent à fournir un contexte pour le groupe de discussion. La discussion produirait véritablement la majorité du temps de petit groupe. Ces questions sont aussi utiles en fournissant la discussion entre le mentor et la personne encadrée.



- **Application:** Ces questions sont désignées pour diriger le changement de la vie personnelle et/ou les tâches spécifiques ou actions dont la personne encadrée a besoin de considérer et faire. Elles sont au cœur de la matière et seraient la principale emphase du rapport de mentoring.



- **Matières du Mentor:** Des questions spécifiques à discuter avec le mentor ou la perspécacité d'être glané de votre mentor, aussi bien que des actions spécifiques auxquelles vous pouvez être responsable avec mentor sont signifiées par:

Quelques  
modèles  
possibles

La  
disposition:  
Notes et  
Application

## Un modèle de Mentoring

## Les dynamiques du Mentoring

### Une Revue

Il est recommandé que les participants gardent une revue personnelle pour y écrire ce que Dieu est en train de faire dans leurs vies dans tout le modèle (et outre). Ceux-là qui pratiquent régulièrement cette discipline ont glané beaucoup dans leurs vies. Chaque entrée n'a pas besoin d'être un peu loin, peut être seulement quelques pensées clés qui seront importantes à se rappeler. Ceci sera un outil précieux pour les personnes encadrées tant qu'ils développent un record écrit des procédés de Dieu dans leur vie.

### **COMMENT EXECUTER CE MODELE ET CE MANUEL?**

Pendant qu'il y a beaucoup d'options et variations, il y a essentiellement deux constituants pour le modèle du mentoring à travers les rapports intentionnelles:

- 1. Les rapports du MENTORING un-sur-un**
- 2. Des groupes de discussion synergique**

#### **Le Rapport du Mentoring**

##### ■ Le Point Focal – Un Rapport

Comme mentionné ci-dessus, ceci n'est pas juste un autre manuel de notes à parcourir ou un séminaire à enseigner. L'emphase du mentoring à travers les relations intentionnelles est le rapport un-sur-un entre le mentor et la personne encadrée. Sans le développement d'un tel rapport, le but ultime de ce modèle ne sera pas atteint. Nous croyons que ces leaders chrétiens qui émergent peuvent mieux apprendre le leadership et le service chrétien dans les relations intentionnelles. Ceci prend ensemble une bonne volonté de la part des leaders actuels aussi bien que l'humilité de la part du leader supérieur et venant qui plus semblablement aura déjà responsabilité dans les positions du ministère.

Le point focal ou pivot sur lequel tourne est le rapport mentor/encadré. Sans ce constituant du rapport un-sur-un avec un mentor, ceci est rien plus que juste un autre manuel avec quelque matière intéressante et informative. Tout en parcourant la matière sur un soi-même serait utile, le leader est encouragé à considérer sérieusement trouver un mentor/encadré avec lequel traverser ceci avec.

La matière peut devenir la raison pour initier et donner contexte pour un rapport mentor/encadré potentiel. Avoir un tel manuel signifie que le mentor n'a pas à développer son propre sujet ou ses propres questions, et l'encadré a une raison tangible d'approcher quelqu'un pour être son mentor pendant une période spécifique de temps. Par exemple, vous pourrez approcher quelqu'un pour entrer dans une telle relation intentionnelle avec vous et offrir ceci comme le noyau de la matière que vous aimerez discuter sur une base hebdomadaire.

Puisqu'une certaine chimie est en besoin dans le rapport entre le mentor et la personne encadrée, il est d'habitude mieux pour eux de se trouver l'un et l'autre et commencer à utiliser ce modèle à l'intérieur des rapports naturels existant. Cependant, le modèle a aussi été efficace lorsque les personnes encadrées sont accouplées avec des mentors bien disposés pour de courtes périodes de temps, qui incluent les temps réguliers de réévaluation.

Comme le rapport fleurit et les deux veulent continuer au delà de la durée de ces douze sessions (un calendrier d'une année ou deux), ceci est aussi une option. En d'autres cas, il peut être mieux de terminer la première partie du rapport. Pourtant, même si la relation est seulement pour une forme d'un certain temps, il peut être très utile pour la croissance personnelle et le développement de la personne encadrée.

##### ■ La Fréquence et la Durée du Temps de Mentoring

Il est utile de coordonner le temps avec les groupes de discussion. Par exemple, si le groupe de discussion se réunit chaque deux semaines, sur la

semaine alternative le mentor pourrait rencontrer la personne encadrée pour poursuivre sur la matière couverte. Deux fois le mois est considéré comme le minimum de quantité de temps pour le mentor de se rencontrer avec l'encadré, bien que ceci peut varier.

Pour commencer avec ça, il est souvent utile de commencer par se rencontrer une fois la semaine. Cependant, il est mieux d'être réaliste en termes de comment souvent quelqu'un peut se réunir et maintenir sur ça que de créer de fausses attentes qui ne peuvent pas être réalisées. La clef, c'est être intentionnel en programmant ceci comme une rencontre régulière, pour que l'occupation de nos vies ne soit pas surchargée cette fois-ci. Ceci oblige une discipline et un engagement de la part des deux, le mentor et l'encadré.

La durée de chaque rencontre ensemble est aussi quelque chose qui a besoin d'être discuté entre le mentor et la personne encadrée. D'habitude deux à trois heures sont souhaitable. Encore, le mentor ne devrait pas sentir la pression de devoir être un expert résident. Leur responsabilité est de découvrir là où les personnes encadrées atteignent leurs buts et les encourager dans cette direction.

Pas chaque aspect ou point à partir de chaque chapitre sera applicable à la personne encadrée à n'importe quel temps donné ; le mentor efficace écoutera la personne encadrée pour découvrir ce qu'ils ont besoin de focaliser sur. La matière est désignée de sorte que le mentor peut rapidement voir quelques points clés et, utilisant les questions au long de la marge, guider la personne encadrée vers l'application dans la vie personnelle et le ministère. Si cependant la personne encadrée est presque jeune ou n'a pas eu beaucoup d'exposition sur les thèmes des chapitres, il peut être nécessaire pour le mentor d'être un peu plus directif. Ceci cependant doit être fait avec attention pour que ça corresponde avec l'agenda et les besoins de la personne encadrée. Ceci accentue pourquoi il est si important que la personne encadrée partage les mêmes valeurs de vie et de ministère comme le mentor.

A ces temps là, quand le mentor peut avoir une perspective qui diffère de la façon dont le sujet de l'affaire est traité dans le manuel, il a l'opportunité à travers la relation personnelle de discuter ces affaires avec la personne encadrée à partir de sa perspective. Une tentative a été faite de discuter ces thèmes en termes généraux, permettant intentionnellement pour le mentor et la personne encadrée de remplir dans les spécificités selon leur culture et/ou le placement de l'église.

## **Le Groupe Synergique de Discussion**

### ■ La Fréquence des Rencontres

Idéalement, ce manuel a été développé avec l'intention qu'il pouvait être discuté régulièrement dans un petit groupe se mettant ensemble avec d'autres personnes encadrées. Dans ce groupe, les issues clés peuvent être hautement éclaircies et discutées, avec des applications spécifiques discutées plus tard dans le placement du mentoring personnel. Ce groupe de discussion pourrait se réunir chaque semaine, deux fois le mois ou quelque autre variation due à ce qui convient pour les participants.

Au plus maximum, chaque chapitre oblige d'habitude au moins deux sessions ensemble. Si les participants se réunissent deux fois le mois donc un chapitre pourrait être complet dans le calendrier d'un mois, et le programme pourrait être achevé dans le calendrier d'une année. Cependant, ceci signifierait se réunir ensemble par douze mois consécutifs, ce qui n'est pas toujours si réalisable. Par conséquent, le manuel d'habitude dure plus qu'un calendrier d'un an à compléter.

Les groupes  
synergiques  
de  
discussion

## Options de petit groupe

Il fut aussi l'expérience de quelques groupes qui se réunissent pour uniquement deux fois par chapitre n'est pas assez de temps pour discuter chaque chapitre. D'autres options variées pourraient inclure se réunir chaque semaine consécutive (quatre fois dans un mois) ce qui signifierait plus de temps de discussion et encore achever un chapitre par mois. Une autre variation serait de se réunir seulement une fois les deux semaines, mais prendre le calendrier des semaines allant de six à huit pour achever un chapitre. Dans ce cas, ça durerait plus que le calendrier d'une année pour achever tous les douze chapitres.

Si le groupe décide de diviser la matière en deux parties (chapitres 1-6 et chapitres 7-12), ainsi chaque chapitre pourrait être facilement couvert chaque deux mois et chaque moitié du modèle conviendrait commodément dans un calendrier d'une année. Le modèle entier s'achèverait ainsi dans deux ans. Cependant, la façon dont il est organisé n'est pas aussi critique que garantir la régularité et la consistance. Les spécifiques vont dépendre sur chaque groupe et leurs besoins particuliers et le placement.

### ■ Le Groupe de Discussion

#### *Le Groupe de Discussion*

Le petit groupe se compose de membres encadrés dans le programme. Plusieurs personnes encadrées dans une ville ou une région peuvent se réunir ensemble, chacun se réunissant aussi personnellement avec un mentor venant soit de leur propre église ou cercle des contacts. Puis quand chaque personne encadrée à du temps un-sur-un, chacun aussi a l'opportunité d'agir ensemble avec les autres, qui peuvent être des mêmes (ou de différentes) églises / groupes dans leur milieu.

#### *Eglise Locale*

Un autre choix est pour une église locale avoir plusieurs de ses leaders clés parcourir toute ou quelque partie de cette matière et faciliter la discussion pour tous ceux-là qui participent dans le programme. Pendant que ceci serait alors plus d'un programme de l'église locale, il est crucial de se rappeler que le rapport du mentoring est réellement la clef à tout le monde soit partenaire avec un mentor qui l'accompagnera à travers le programme. Ceci est quelquefois plus difficile logistiquement comme ils ne sont pas toujours assez qui veulent des mentors dans le groupe d'une plus petite église.

#### *Le Groupe des Missions ou Educationnels*

Peut être vous êtes un missionnaire et vous aimerez utiliser ceci pour encadrer quelques leaders nationaux ou peut être comme un éducateur, vous voulez l'utiliser pour faciliter le mentoring des étudiants dans votre programme. Une autre option serait d'organiser une discussion/un groupe de responsabilité de pareils leaders qui aimeraient discuter cette matière et partager l'un avec l'autre à partir de leur vie. En plus, il est plutôt facile d'adapter la matière pour convenir dans n'importe lequel de ses groupes et même d'autres non mentionnés ici.

L'avantage de la combinaison des deux, le petit groupe et les constituants du mentoring personnel et que le participant reçoit le meilleur des deux. Le petit groupe fournit la motivation de continuer à travers le programme aussi bien que l'opportunité d'apprendre des autres et bâtir des amitiés. Tout de même, ce n'est pas tout le monde dans le petit groupe qui est au même niveau ou qui a besoin d'une même emphase, lequel est pourquoi le temps un-sur-un avec le mentor est si important. Pendant que le groupe de discussion aide à garder l'élan et fournit la motivation, il est important de réaliser que le rapport mentoring est crucial à l'efficacité du modèle.

### ■ Le Facilitateur du Groupe

Pendant que ce n'est pas obligé, il est souvent utile d'avoir ou désigner de petits groupes. Idéalement, celui-ci est une personne qui a quelque expérience dans la direction de petits groupes, mais aussi ceci n'est pas nécessairement obligé. Le facteur important dans la facilitation de l'apprentissage cynégétique au

## Facilité de petit groupe

niveau d'un petit groupe, est de garantir que le temps ensemble ne se détériore pas dans une session de style conférence ou séminaire. Lorsque ceci est affecté par les participants et leur niveau de maturité ; ceci serait le but clé du facilitateur.

L'objectif derrière la matière dans le manuel n'est pas d'avoir quelqu'un enseigner la matière dans le sens traditionnel d'enseignement. Il est désigné que les participants lisent la matière en avance du temps, si possible faire quelque lecture supplémentaire et puis se réunir ensemble pour discuter comment l'appliquer dans leurs vies et ministères. Le manuel est pour faciliter la discussion et l'application pratique, et non être enseigné ligne par ligne. Par conséquent, le facilitateur n'a pas besoin d'être l'expert résident avec toutes les réponses. C'est un groupe qui marche sur le sentier en offrant ensemble des perspicacités, des illustrations personnelles et l'application vitale l'un avec l'autre.

Il y a variété de possibilités quant à qui peut être facilitateur. Un leader d'une église locale pourrait servir de facilitateur pour le groupe de discussion ou peut être une des personnes mûres encadrées au-dedans du groupe. Alternativement, ce serait un mentor ou quelqu'un dans le groupe. Si ce modèle est sponsorisé par une tierce partie (telle que une agence de mission), alors ils peuvent fournir un facilitateur. Une autre option serait de rôder le facilitateur semaine pour qu'une variété d'ajouts soit fournie et plus de participants soient impliqués (particulièrement si les personnes encadrées servent comme des facilitateurs).

Les plans des leçons ont été compris comme aide pour la personne facilitant la rencontre du petit groupe. Ceux-ci bien sûr devront être adapté selon la fréquence avec laquelle le groupe se réunit et combien de temps ils souhaitent se mettre ensemble par chapitre. En tout cas, ceux-ci sont simplement des lignes de conduite lesquelles permettant de développer un plan propre à soi. Il est très utile pour le facilitateur de faire de lecture supplémentaire sur les sujets afin d'être à même d'offrir d'autres perspectives. Au plus moins le facilitateur voudrait lire un livre clé par chapitre.

Ensuite, l'objectif n'est pas d'enseigner un autre cours ou un séminaire, mais de diriger une discussion synergique focalisée sur certains aspects de la matière. L'avantage du temps de petit groupe pour les participants seront directement proportionnel au degré auquel le facilitateur crée une atmosphère non-affrayante là où les participants se sentent libres de partager et apprendre à partir de l'un et l'autre.

### Réévaluation Régulière et Périodique

Comme se développe la confiance et le rapport mentoring croit, l'engagement au rapport mentoring a besoin d'être évalué. Ceci est important pour le changement des situations des heures supplémentaires affectant les dynamiques du rapport mentoring, qui exige une re-clairification des attentes. Une structure naturelle en point de faire ceci est après l'achèvement des sections 1.0 & 2.0 (les six premiers chapitres) pendant que les six premiers chapitres sont applicables pour chaque croyant, les sections 3.0 & 4.0 (les six derniers chapitres) ont plus de focalisation leadership/ministère.

Ce point est une transition naturelle permettant le mentor et la personne encadrée d'évaluer s'il était précieux pour eux de continuer. Ceci non seulement donne la personne encadrée l'opportunité de considérer s'il aimerait continuer, mais aussi le mentor. Si à partir du tout début du programme, les participants comprennent ceci, alors il peut être une façon positive de finir la relation dans sa forme courante ou confirmer qu'ils aimeraient continuer, mais peut-être avec quelques adaptations (bien sur ceci serait en train de se produire partout, et non juste après la section 2.0).

## Focus: Discussion et Application

# Le processus d'évaluation

## Courir la course ...

Les six derniers chapitres (les sections 3.0 & 4.0) ne sont pas justes pour ceux-là en positions de leadership, mais pour tous ceux qui veulent augmenter leur efficacité comme une influence. Toutefois, dépendant la personne encadrée se trouve personnellement, il ne serait pas le temps favorable pour eux de parcourir cette matière. Ceci est quelque chose que le mentor et la personne encadrée peut déterminer à ce point. Pour recevoir le plus de ces chapitres, les personnes encadrées doivent avoir un certain niveau de compréhension et d'acceptation concernant leurs talents et appel. Pendant que ceci n'est pas obligé, la personne encadrée recevra plus de ces derniers chapitres si tel est le cas.

Il peut aussi être utile de réévaluer après chaque section. Cependant des frustrations mineures ou momentanées ne seraient pas utilisées comme une excuse pour la personne encadrée d'abandonner le programme prématurément. Souvent être engagé à travers ces temps peut prouver être très utiles. Ceci est particulièrement le cas avec une personne qui n'a jamais développé beaucoup de discipline et peut avoir de problèmes en suivant jusqu'au bout avec des engagements de base. Ceci est pourquoi un certain niveau de maturité et de discipline est obligatoire par ceux-là qui participent dans le modèle, pour que comme les résultats ont besoin d'être traités qui ne sont pas si facile, ils auront la maturité et l'engagement pour qu'ils voient une plus grande croissance dans leur vie.

Le Mentoring à travers les rapports intentionnelles peut aussi être utilisé par des leaders comme un processus continu pour découvrir et développer d'autres leaders autour d'eux. Avoir ces points naturels de réévaluation peut assister le mentor à trouver des gens clés et déterminer leurs qualités de leadership, sans pouvoir s'engager à long terme avec ceux là qui peuvent ne pas être prêt. Un mot de précaution toutefois est en ordre. Comme mentors, nous devons être attentifs pour ne pas juger très rapidement ou permettre des contretemps momentanés détermine notre décision de ne pas continuer. Ceci doit être une affaire de prière et nous avons besoin de la sagesse de voir le potentiel dans les autres qui peut ne pas être au commencement évident.

Il est salubre d'évaluer régulièrement le rapport mentoring et le processus. Il est mieux d'éviter les relations ouvert-fermés, puisque si les choses ne vont pas bien, ce type de rapports mentoring rarement termine positivement. Il est mieux de réévaluer là où la relation se trouve et là où elle va, plutôt que juste la laisser se terminer lentement. Si les changements ont besoin d'être fait alors les points de la transition naturelle. Ci-haut mentionnée aide à faciliter le changement, plutôt qu'alors des décisions simplement spontanées motivent par des difficultés temporairement relationnelles ou émotionnelles qui peuvent arriver périodiquement.

### **PENSEES FINALES**

#### ■ Courez la Course

Vous et moi nous faisons partie de cette nuée de témoins dont l'auteur parle dans le douzième chapitre aux hébreux. Cette nuée des témoins s'appuie sur le balcon du ciel, applaudissant sur nous, nous motivant à rejeter tout fardeau et le péché qui nous entoure si facilement et à courir avec persévérance la course marquée pour nous. Dans notre génération, nous sommes partis de cette continuité qui comprend tous ceux là qui ont avancé avant nous et tous ceux-là qui nous suivront. Pour achever avec succès notre tour de la piste, nous avons besoin des uns des autres.

#### ■ Laisser un Legs

Comme membres du corps du Christ, nous avons tous le même but et objectif, pourtant personne d'entre nous ne peut accomplir les desseins de Dieu pour nos vies de nous-mêmes. Nous avons besoin les uns des autres. Non seulement ceux qui sont avec nous comme égaux maintenant, mais ceux là qui ont avancé avant et ceux-là qui viennent derrière nous. Nous avons reçu le bâton de la part de ceux-là qui ont marché ce sentier en tête de nous et nos

personnes encadrées sont ceux auxquels nous passerons notre bâton. Nous avons besoin de bâtir sur les vies de ceux là avant nous et puis, comme notre course arrive à la fin, nous pouvons savoir que nous avons fidèlement passé le bâton aux autres.

*Le Mentoring à travers les rapports intentionnelles* à l'intention d'aider chacun de nous dans ce processus-ceux qui sont préparé à partager leurs vies avec les autres comme des mentors et ceux-là qui désirent être encadrée. En réalité, nous sommes actuellement tous les deux de ceux-ci à la fois-ayant besoin d'être encadré par les autres aussi bien qu'en étant un mentor pour les autres.

*Pouvez vous courir la course de façon que ceux qui vous suivent aussi soient équipés à passer le bâton à une autre génération.*

. . .Laisser  
un legs

### **LECTURE SELECTIONNEE**

Deux autres ressources supplémentaires importantes :

**Le chapitre 1.1** traite de notre personnalité et ainsi le résumé du style de personnalité par les ministères de la marche à travers la Bible (Walk Thru The Bible Ministries) (Situé dans la matière de ressources) est très utile, toutefois tout disque de test de personnalité peut être utilisé ([www.walkthru.org](http://www.walkthru.org) ou inscape publishing, Minneapolis).

**Le chapitre 1.2** traite de nos dons spirituels et donc il serait utile de faire un coup d'œil sur les dons aussi. Une ressource excellente est le livre, Les 3 Couleurs du Ministère, par Christian Schwarz (ceci est disponible dans plusieurs langues). Ensuite, d'autres études des dons peuvent être utilisées tel que Peter Wagners ou par Lead Consulting. (Raleigh, NC). La lecture supplémentaire sera une addition inestimable sera une addition inestimable à ce manuel pour les deux, le mentor et l'encadré. Comme mentionné, le manuel n'a pas l'intention d'être le mot final sur chacun de ces sujets, mais plutôt un point de départ. Il y a beaucoup de bonnes ressources sur chacune des matières couvertes (enregistre dans l'appendice au verso)