
LE MENTORAT

MANUEL DU FACILITATEUR

Bienvenue dans le monde du mentorat. Dans cet atelier de quatre séances, vous aurez les bases de ce que devrait être un programme de mentorat. Bien que ce qui est enseigné dans ces quatre sessions peut être appliqué dans des contextes différents dans l'église, le but de cette formation spécifique du mentorat concerne ceux qui vont encadrer les planteurs d'églises qui sont sur le terrain entraînés à implanter eux-mêmes des églises.

Ce séminaire vous donnera les outils nécessaires pour qu'au bout du compte tout ce qui sera investi en termes d'efforts humains, les ressources et le temps aboutisse à la naissance d'une nouvelle église qui apportera la gloire au Seigneur. L'implantation réussie d'église saine fait toujours grandir le royaume de Dieu.

Ce manuel aborde chacun des thèmes et sert de guide pour le formateur. Il contient aussi une partie qui comprend des précisions apportées par les auteurs afin d'aider le formateur dans la préparation de chaque thème.

Revised March 19, 2019



Réseau Pour La Multiplication des Eglises | 2014s

Sauf indication contraire, tous les passages de l'Écriture sont tirés de la Version Anglaise de la Bible New International Version.

Cet atelier est basé sur les livres **Masterful Mentoring (Le Mentorat Par Excellence) et Why We Must Mentor Church Planters (Pourquoi Nous Devons Mentorer les Planteurs d'Eglises)**.

Le premier de ces livres est disponible et peut être téléchargé sans aucun frais à partir du site web : www.multiplicationnetwork.org.

Ce manuel est une version abrégée et révisée du manuel du facilitateur sur le mentorat initial. On y retrouve des notes explicatives supplémentaires dans la partie intitulée "PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LES AUTEURS" au niveau des dernières pages.

TABLE DES MATIÈRES

1ère Session

QU'EST-CE QUE LE MENTORAT? 3

2ème Session

MENTORER L'APPRENANT ADULTE 9

3ème Session

LA RELATION DE MENTORAT 15

4ème Session

COMMENCER UNE RELATION DE MENTORAT 19

LE JOURNAL DU MENTOR 25

SCÉNARIOS POUR UNE SESSION DE MENTORAT 27

L'ABC DES PLANTEURS D'ÉGLISES 28

PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LES AUTEURS 29

REMARQUE: Chaque leçon peut être dispensée dans l'intervalle de 60 à 90 minutes. Une leçon ne doit pas prendre plus de 120 minutes.

PREMIÈRE SESSION

QU'EST-CE QUE LE MENTORAT?

«Comme le fer aigüise le fer, Ainsi un homme excite la colère d'un homme». Proverbes 27:17



OBJECTIFS

- Découvrir les exemples de mentorat dans la Bible
- Décrire les termes clés liés au mentorat



LES EXEMPLES DE MENTORAT DANS LA BIBLE

LES EXEMPLES DE MENTORAT DANS LA BIBLE

De nombreux récits bibliques nous démontrent le processus de mentorat, au fur et à mesure que les plans de Dieu sont accomplis par les hommes, dirigés et équipés par le Saint-Esprit. Une génération est au service d'une autre. Les parents enseignent les voies de Dieu à leurs enfants pour que leur descendance puisse marcher dans la piété. Un dirigeant apprend à son successeur les voies de Dieu et le processus (cheminement) du leadership. Les récits abondent, mais nous allons nous focaliser sur quelques-unes des relations qui existent entre le mentor et le mentoré et qui illustrent le fondement biblique du mentorat.

MOÏSE A SERVI DE MENTOR

Exode 17: 9-14; 24: 13-18; 32: 17-18; 33:11; Nombres 11: 24-29; 14: 6-9, 30, 38; 27: 18-23; 32:12;34:17; Deutéronome 1:38; 3: 21-22, 28; 31: 3, 7-8, 14, 23; 32:44-46;34: 9; Joshua 1: 1-18; 24:31; Juges 2: 7-11.

Il s'agit-là de grands personnages de l'histoire de la conquête de la Terre Promise.

1. Décrivez comment la relation de Moïse et Josué s'est développée.

2. Quelles connaissances ou expérience Moïse possède-t-il dont Josué avait besoin?

3. Comment Moïse a-t-il transféré ses connaissances et son expérience à Josué?

4. Comment Josué s'est-il développé ou a-t-il grandi grâce à sa relation avec Moïse?

5. Comment Moïse a-t-il impacté Josué?

6. Quel a été le résultat final pour le peuple de Dieu?



Individuellement ou en groupes lisez les versets suivants. Il peut s'avérer utile d'attribuer des passages aux différents groupes et de leur demander de les lire et de procéder au partage:



BARNABAS A SERVI DE MENTOR



Actes 9 :27 ; 11 :25-26 ; 15 : 36-41 ; Col 4 :10 ; 1Pierre 5 :13 ; Actes 12 : 25 ; 13 : 4-5 ; 13 :13 ; Phil. 1 :24.

IL A SERVI DE MENTOR A SAUL DE TARSE | PAUL

Trois ans après sa conversion à Damas, Saul de Tarse a voyagé sur Jérusalem pour rencontrer les apôtres (Gal.1 :18). Pourtant, les croyants qui y vivaient ont émis des réserves et n'ont pas cru que leur ancien persécuteur soit maintenant devenu un compagnon dans la foi en Christ. Barnabas a mis en jeu sa réputation pour servir de médiateur afin que par son intermédiaire Saul soit accepté au sein de la communauté des apôtres et des fidèles en Christ. Plus tard, les apôtres ont envoyé Barnabas pour observer, encourager et fortifier la nouvelle congrégation des Gentils ayant cru en Christ à Antioche. Il a immédiatement vu l'opportunité de développer davantage le ministère de Saul, et il a pris Saul de Tarse pour l'amener à Antioche. Là-bas, avec Barnabas comme mentor, Saul a commencé à expérimenter du succès dans son ministère. Barnabas a démontré une étape fondamentale dans le processus du mentorat en permettant à Saul (maintenant appelé Paul) d'assumer un nouveau rôle de leader. Sous la direction du Saint-Esprit il a lancé Paul pour qu'il assume le rôle pour lequel il a été appelé.

Barnabas était un nom donné par les apôtres qui signifiait "fils d'exhortation" (Actes 4 :36).

- La relation de mentorat était initiée par Barnabas (Actes 9 ; 27).
- Il a vu et il a compris le potentiel qui se trouvait en Paul pour le Royaume de Dieu (Actes 9 :27-29).
- Il a trouvé un cadre où Paul pouvait exercer son ministère et il a collaboré avec lui dans ce ministère (Actes 11 :25-26).
- Il a démontré un exemple que Paul a été en mesure de reproduire plus tard dans son propre ministère (1 Corinthiens 11 :1 ; 2Tim 2 :2).
- Il a été capable de permettre à Paul de le relever à la tête de l'équipe (Actes 13 : 7-46).
- Barnabas a aussi servi de mentor pour Jean Marc, qui, avec Paul, ont écrit près du tiers du Nouveau Testament.



Individuellement ou en groupes, lisez ces versets. Il peut s'avérer utile de répartir les passages entre les groupes et de leur demander de partager les réponses à la fin.

1. Décrivez comment la relation entre Barnabas et Saul / Paul s'est développée.

2. Quelles connaissances ou expérience Barnabas possédait-il dont Paul avait besoin?

3. Comment cette connaissance ou expérience a-t-elle été transférée à Paul?

4. Comment Paul s'est-il développé ou a-t-il grandi grâce à sa relation avec Barnabas?

5. Comment Barnabas a-t-il renforcé les capacités (équipé) Paul?

6. Quel était le résultat positif qui provient du rôle de mentor que Barnabas a joué dans la vie de Paul ?

IL A SERVI DE MENTOR POUR JEAN MARC

1. Pourquoi Paul ne voulait-il plus continuer à travailler avec Jean Marc ?

2. Quelle était la décision que Barnabas et Paul ont prise ?

3. A qui Paul et Barnabas allaient-ils servir de mentors ?

4. Quelle était le résultat du mentorat de Paul et Barnabas ?

PAUL A SERVI DE MENTOR

Paul a reproduit le mentorat qu'il a reçu de Barnabas dans tous les voyages missionnaires qu'il a effectués plus tard. Dans le livre des Actes et dans les épîtres de Paul, seize (16) personnes ont été mentionnées comme ayant été des ouvriers aux côtés de Paul. Luc mentionne sept autres personnes qui ont accompagné Paul au moins lors d'un de ses voyages. Il n'a été rien dit par rapport au fait que tous ces gens ont bénéficié de son enseignement et qu'ils ont bel et bien tiré les dividendes de cette collaboration. L'affection qu'il a témoignée à leur endroit dans ses lettres confirme cela. Les anciens qui ont dirigé l'église d'Ephèse étaient le fruit du mentorat de Paul, tout comme c'était le cas des anciens des sept églises d'Asie (Actes 19 :10 ; Apoc. 2 : 3). Plus tard Paul a adressé des lettres dans lesquelles il a ébauché le contenu de l'enseignement qu'il dispensa à deux hommes plus particulièrement, à savoir Timothée et Tite. Paul s'adresse à ces deux personnes-là comme étant ses " fils dans la foi", indiquant par là qu'il s'agit probablement de ses convertis. Examinez le livre des Actes, les épîtres de Paul et les lettres à Timothée et Tite pour découvrir la nature des préoccupations de Paul pour les plus célèbres de de tous ses mentorés.



Individuellement ou en groupes, lisez les versets suivants. Il peut s'avérer utile de répartir ces passages entre les groupes et de leur demander de partager leurs réponses.



Actes 16: 1-5; 17:14; 19:22; 20: 4; 1 Corinthiens 4:17; 2 Corinthiens 1: 1, 19; 7: 5-16; 8: 6, 16-24; 12:18; Galates 2: 1-3; Philippiens 2: 19-22; 2 Thessaloniciens 3: 1-3, 6; 1 Timothée 1: 2, 18-20; 2 Timothée 4:10; Tite 1: 4-5.

1. Décrivez les relations que Paul avait utilisées pour développer les jeunes leaders.

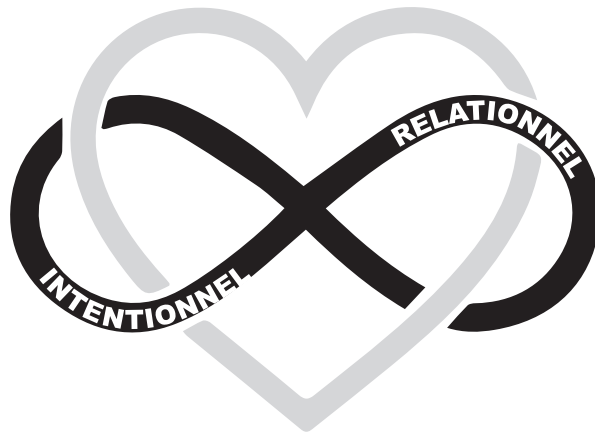
2. Quelle connaissance Paul avait-il et de quelle expérience disposait-il dont Timothée et Tite avaient besoin ?

3. Comment cette connaissance et cette expérience ont-elles été transférées à Timothée et Tite?

4. Comment Timothée et Tite ont-ils grandi grâce à leur relation avec Paul?

5. Comment Paul avait-il équipé ses apprenants?

DÉFINITION DU “MENTORAT”



POURQUOI DEVONS-NOUS ÊTRE INTENTIONNEL ?

Le Mentorat est “une expérience relationnelle dans laquelle une personne équipe une autre en partageant des ressources qu’elle a reçu de Dieu” – Stanley et Clinton.

Une autre définition similaire à la première :

“ Pour toutes fins utiles ... le mentorat [c'est] l'activité qui consiste à aider une autre personne à se développer dans ses compétences, son caractère et ses connaissances dans un domaine donné de la vie. Généralement, cela sous-entend que l'une des deux personnes est plus expérimentée, est dotée de plus de connaissances, et possède ainsi quelque chose d'intéressant à transmettre à celle qui est plus jeune, moins expérimentée et possédant moins de connaissances. C'est ce système permettant cette «transmission» que nous appelons le mentorat”. -Osterhouse et Téja

1. Le Mentorat est un processus **RELATIONNEL**.
2. Il est **INTENTIONNEL**; il n'est pas spontané ou équivoque.
3. Le mentor a une expérience à **PARTAGER**
4. Quelque chose est transféré (ressources, information).
5. Le mentor **FACILITE LE DÉVELOPPEMENT**.
6. Le mentor **ÉQUIPE**.

Il se pourrait que vous vouliez poser des questions supplémentaires pour clarifier les éléments spécifiques de ces définitions:

- Qu'entend-on par " processus relationnel"?
- Quel est le but du processus du mentorat?
- Quels domaines de la vie et de l'expérience sont impliqués dans le mentorat?
- Que signifie la phrase "faciliter le développement ou le ressourcement"?



1. Relatez un épisode où vous avez été mentoré par quelqu'un.
2. Si vous vous rappelez de la personne (qui vous a servi de mentor), parlez-en.
3. Cela s'était-il déroulé de façon spontanée ou a-t-il été planifié?

DÉFINITION DU TERME "MENTOR"

Mentor est un personnage dans l'Odysée qui a reçu la charge de veiller sur Télémaque, le jeune fils d'Odysée. Mentor lui a servi de conseiller et de tuteur.

Le terme *mentor* tire son origine du poème épique d'Homer, l'Odysée. Quand Odysée a quitté pour rejoindre le front pendant la Guerre de Troie, il a confié son fils Télémaque à Mentor, un serviteur pétri de sagesse et en qui il a confiance. La responsabilité de Mentor était de veiller sur le jeune homme, l'aidant à se développer sur le plan social et éducatif et le préparer à affronter la vie. Ainsi, de façon générale, le mot "mentor" se définit comme un conseiller et un éducateur rempli de sagesse et en qui l'on a confiance. Cela nous renvoie à la définition du dictionnaire en Anglais The Standard Dictionary. Là-bas le sens que prend ce mot est celui d'"un conseiller ou un guide en qui l'on fait confiance". Un mentor est une personne expérimentée qui s'engage dans une relation qui consiste à développer un individu moins expérimenté dans le but de renforcer ses capacités, ses compétences, élargir ses perspectives et l'amener à devenir plus mature spirituellement en ce qui concerne le ministère.

DÉFINITION DU TERME "MENTORÉ"

Les termes Protégé ou apprenti étaient communément utilisés pour décrire la seconde personne dans une relation de mentorat. Chacun de ces termes évoque l'idée de dépendance (vis-à-vis) et de contrôle ou de protection par le mentor, ce qui n'est pas de nature à permettre une bonne compréhension du concept lorsqu'on parle du ministère de l'implantation des églises.

1. Le mentoré est un apprenant actif qui a en toute conscience entrepris un voyage censé le développer."

Le mentoré est un participant actif ou passif ? Pourquoi ?

2. Le mentoré fait l'effort d'accéder à, d'assimiler, et d'utiliser efficacement les connaissances, les compétences, les idées, les perspectives, ou la sagesse qui lui sont offertes.

Pourquoi est-il important pour le mentoré d'évaluer ou d'assimiler ce qu'il reçoit de la part de son mentor ?

QUELQU'UN QUI FAIT LE DISCIPOLAT, MENTOR, COACH

On fait le DISCIPOLAT aux	Nouveaux CONVERTIS	FONDATION
<i>EN POSANT LA FONDATION</i>		
On MENTORE	Les LEADERS Emergeants	FORMATION
<i>EN DONNANT UNE FORMATION SUR LE LEADERSHIP.</i>		
On ENCADRE	LES PRATICIENS DU MINISTÈRE	FACILITATION
<i>EN LES AIDANT À PORTER DU FRUIT.</i>		

A ce point, il peut s'avérer nécessaire de clarifier certains des concepts susceptibles d'être utilisés dans les échanges d'ordre général en parlant du mentorat. Dans l'Ordre Suprême Jésus a ordonné à Ses disciples de faire des disciples dans toutes les nations. Est-ce que faire des disciples et mentorer ont la même signification et le même but ? Certains auteurs considèrent le discipolat comme étant un long processus de croissance spirituelle tandis que d'autres le voient comme une formation préliminaire dans la (notre) marche avec Christ. Certains encore considèrent le mentorat comme étant un discipolat poussé (avancé). A quel stade le discipolat donne-t-il lieu au mentorat ? En quoi le mentorat diffère-t-il des concepts liés au discipolat et au coaching ?

CONCLUSION

Quels aspects du mentorat sont les plus intéressants pour toi personnellement ?

Quels aspects du leadership constituent le plus grand défi pour toi ?

A l'aide de vos propres mots, dites ce que vous entendez par "mentor"

A l'aide de vos propres mots, dites ce que vous entendez par "mentoré"

DEUXIÈME SESSION

MENTORER

L'APPRENANT ADULTE

“Vous ne pouvez enseigner à un homme quoi que ce soit, vous ne pouvez que l'aider à trouver cette chose-là au-dedans de lui-même” -Galileo Galilei



OBJECTIFS

- Cerner la différence entre la pédagogie et l'andragogie.
- Présenter le planteur d'église comme étant un apprenant adulte.
- Explorer les styles de l'apprentissage des adultes.
- Identifier les défis auxquels les apprenants adultes sont confrontés.
- Enumérer les avantages du mentorat, pour le mentor et pour le mentoré.



Discutez sur la différence qui réside entre le fait d'enseigner des adultes et le fait d'enseigner les enfants.

Le terme Pédagogie est communément utilisé pour parler des méthodes ou des stratégies d'enseignement. Cependant, une nouvelle recherche portant sur l'éducation des adultes a démontré que les modèles d'apprentissage des adultes diffèrent à bien d'égards de ceux des enfants et des adolescents. Ces études ont conduit à l'émergence d'une nouvelle approche stratégique dans le domaine de l'éducation des adultes appelée andragogie.

LA PÉDAGOGIE	L'ANDRAGOGIE
Grec παιδος "paidos," enfant et γωγος "gogos," conduire.	Grec ανήρ, man and αγωγή, aider ou guider.
La science et l'art d'enseigner les enfants.	La science et l'art d'aider les adultes dans l'apprentissage.

REMARQUE: Bien que de nombreux participants définissent l'andragogie comme étant "enseigner des adultes," la réponse réelle est que l'andragogie est l'art et la science qui consistent à aider les adultes dans l'apprentissage. Cette distinction est très importante et doit être soulignée fréquemment.

LES CARACTÉRISTIQUES DES APPRENANTS ADULTES

Nos mentorés sont des apprenants adultes. Chacun d'eux possède un capital d'expérience acquis au fil des années qui peut être utilisé pour traiter et évaluer de nouvelles informations et prendre des décisions. La plupart d'entre eux manquent, cependant, d'expérience dans le domaine de l'implantation des églises et du ministère pastoral. Néanmoins, les mentorés ont choisi d'entrer dans une nouvelle phase de formation en vue du ministère. Ils sont à la recherche de conseils pétris de clairvoyance susceptibles de faciliter leur développement. Ceux qui leur servent de mentors ont besoin de rentrer dans cette relation avec une compréhension de la meilleure façon dont les adultes apprennent.

1. Les apprenants adultes sont **AUTO-DIRIGÉS**.
2. Les apprenants adultes prennent des **DÉCISIONS** et s'assument.
3. Les apprenants adultes apportent leurs **EXPÉRIENCES** au processus d'apprentissage.



4. Les apprenants adultes sont **FOCALISÉS** sur les défis à relever.
5. Les apprenants adultes sont **AUTO-MOTIVÉS**, prêts à apprendre.
6. Les apprenants adultes exigent une **APPLICATION IMMÉDIATE**.

POURQUOI EST-IL NÉCESSAIRE DE CONNAITRE LES CARACTÉRISTIQUES DES APPRENANTS ADULTES ?

Expliquez aux participants qu'au cours de cette leçon vous allez explorer le mentorat en relation avec les caractéristiques, les besoins et les aptitudes des apprenants adultes. Cela évoque une autre question qui y est liée. En quoi le mentorat est-il différent de la formation et du développement des adultes à l'aide des techniques d'éducation traditionnelles ?

1. **LES APPRENANTS ADULTES SONT AUTO-DIRIGÉS.** Le mentor doit mettre l'accent sur l'agenda du mentoré et non sur le sien. Qu'est-ce qui pourrait arriver si le mentor impose son agenda ?

2. **LES APPRENANTS ADULTES PRENNENT LEURS PROPRES DÉCISIONS.** Le mentor doit guider le mentoré à prendre les décisions appropriées de lui-même au lieu de lui donner sa réponse à lui. Qu'est-ce qui pourrait arriver si le mentor prend les décisions à la place du mentoré ? A qui revient-il de prendre la décision ?

3. **LES APPRENANTS ADULTES POSSÈDENT UN RÉSERVOIR D'EXPÉRIENCES.** Cela doit être pris en compte afin d'enrichir le mentorat. Le capital d'expériences que les mentorés ont acquis au fil des années leur donne la capacité d'évaluer et d'assimiler de nouvelles informations et expériences. Comment est-ce qu'une expérience acquise en dehors du cadre du ministère peut-elle les aider à résoudre un problème lié au ministère ?

4. **LES APPRENANTS ADULTES SONT FOCALISÉS SUR LES DÉFIS.** Le mentor doit baser son mentorat sur le fait d'aider le mentoré à chercher des pistes pour résoudre les défis auxquels ils sont confrontés. Chercher des solutions pratiques, non pas tout juste des solutions théoriques qu'ils peuvent ou qu'ils ne peuvent pas appliquer. En quoi les expériences des mentorés peuvent-elles être un outil permettant de trouver une solution pratique dans l'implantation des églises ?

5. **LES APPRENANTS ADULTES SONT AUTO-MOTIVÉS.** Le mentor n'a pas besoin de forcer ses mentorés à apprendre. Les sources de motivations les plus puissantes sont les pressions internes pour réaliser leurs propres buts. Quand est-ce qu'ils ont appris quelque chose de valeur ? Cela est-il une émanation de leur propre motivation ou est-ce grâce à la motivation de l'enseignant ?

6. **LES APPRENANTS ADULTES EXIGENT UNE APPLICATION IMMÉDIATE**
Comparativement aux enfants, les apprenants adultes ont besoin d'une application immédiate de ce qu'ils apprennent. Si ce n'est pas le cas échéant cela n'a aucune valeur. Ils vont d'ailleurs arrêter de participer ou d'assister s'ils ne voient pas comment appliquer ce qu'ils sont entrain d'apprendre dans leur vie personnelle.
-
-

LES STYLES D'APPRENTISSAGE

Les mentorés de l'implantation d'Église représentent un groupe diversifié de personnes, chacun ayant des capacités et des besoins distincts. Nous utilisons le terme styles d'apprentissage pour décrire la façon dont chaque personne traite de nouvelles informations. Nous n'apprenons pas tous de la même façon- les styles d'apprentissage sont innés chez chaque personne. Les expériences d'apprentissage peuvent être maximisées en adaptant l'information que nous communiquons selon le besoin de chaque individu qui apprend en ayant recours à une variété de méthodes pour faciliter la compréhension et la rétention. Les styles énumérés ci-dessous sont ceux qui sont les plus connus des chercheurs. Ces descriptions aident les mentorés à identifier leur propre style d'apprentissage afin de maximiser la valeur de la relation de mentorat.

1. LE STYLE **AUDITIF**. Les apprenants auditifs ou oraux excellent lorsque l'information est donnée sous forme verbale. Ils ont une mémoire qui leur permet de se rappeler avec aise de ce qui a été dit lors des conférences et des discussions.
2. LE STYLE **VISUEL**. Lorsque les informations sont lues ou visualisées les apprenants visuels font preuve d'une rare prouesse. Leur plus grande aptitude réside dans le fait de se rappeler des graphiques, des images et des illustrations.
3. LE STYLE **KINÉSITHÉTIQUE**. Les apprenants sont aussi appelés apprenants tactiles. Ils sont des apprenants de découverte dont la capacité d'apprentissage est renforcée par le toucher et l'expérimentation.
4. LE STYLE **ENVIRONNEMENTAL**. Une bonne ambiance, l'éclairage et une température appropriée augmentent la capacité des apprenants environnementaux à traiter et retenir de nouvelles informations.



Lequel(s) des styles d'apprentissage possédez-vous? Partagez une expérience personnelle pour appuyer cela.

Comment pouviez-vous aider votre mentoré à identifier son propre style d'apprentissage?

Comment pouviez-vous ajuster votre style de mentorat pour qu'il s'aligne sur le style d'apprentissage de votre mentoré ?



Demandez aux participants d'identifier un défi que les mentorés vont probablement rencontrer au cours du travail d'implantation d'églises.

LES DÉFIS AUXQUELS FONT FACE LES APPRENANTS ADULTES

Les apprenants sont membres d'un groupe diversifié de personnes qui partagent une vocation commune. Ils sont issus des couches sociales, d'arrière-plans économiques et de vocations variés. Leurs niveaux d'éducation varient, tout comme leurs capacités académiques et leurs capacités intellectuelles. En termes d'expérience, on retrouve des leaders en herbe ainsi que ceux qui sont matures dans le ministère. Il n'y a pas deux parmi eux qui posséderont le même type de talents, de compétences, de capacités ou de dons spirituels. Ainsi, un accent approprié doit être placé sur le renforcement des capacités des apprenants afin qu'ils s'acquittent du rôle pour lequel le Maître les a appelés, indépendamment de leur origine ou de l'étape de la vie à partir de laquelle ils entrent dans le processus de formation. Le processus de formation nécessaire pour le ministère et l'entrée ultérieure dans cette vocation suscitent une nouvelle gamme de défis pour le planteur d'église. Un mentoré peut être à la fois quelqu'un qui exerce un métier pour subvenir aux besoins des membres de la famille, un ministre et un étudiant. Ceci vient s'ajouter à des responsabilités et obligations antérieures.



Répartissez les participants en plusieurs groupes et demandez à chaque groupe de faire quelques suggestions pour aider les mentorés à résoudre un des défis énumérés ci-dessus.

1. TROUVER LE JUSTE ÉQUILIBRE entre les multiples sollicitations.

- La famille
- L'emploi
- L'éducation, la vocation du ministère
- L'épanouissement spirituel et la santé
- Autres responsabilités sociales
- La gestion du temps

2. L'intendance des FINANCES

- Le foyer
- L'éducation
- Le ministère
- Le travail (pour les planteurs d'églises à double vocation)

3. Gagner la CONFIANCE

- Les défis d'ordre éducationnels liés à la classe et aux sollicitations externes
- La peur de l'échec
- La compétence ministérielle

4. Développer un SYSTÈME de SOUTIEN

- Les parents et amis qui fourniront un soutien affectif pour la famille
- Les partenaires de prière et groupe d'intercession
- Le Mentor

LES AVANTAGES ET LES RÉCOMPENSES DU PROCESSUS DE MENTORAT

POUR LE MENTORÉ:

- Il aura quelqu'un qui pourra aider à supporter le fardeau.
- Il aura une plus grande chance de succès.

- Il aura quelqu'un à qui il rend compte (redevabilité).
- Il assistera à une croissance plus rapide et phénoménale dans la nouvelle église.
- Il sera mature à force de se ressourcer auprès d'une personne plus expérimentée.
- Il accédera librement à des conseils judicieux.
- Il développera une relation spirituelle saine qui lui servira de modèle dans son ministère futur.
- Il disposera d'un bon modèle susceptible d'être utilisé dans le futur pour mentorer d'autres.



LE MENTOR:

- Expérimentera la joie de transmettre son expérience et sa vision
- Aidera à permettre au royaume de Dieu de croître.
- Sera enrichi par la relation de mentorat.
- Verra l'influence et l'efficacité de son ministère se multiplier.
- Évitera un(e) éventuel(le) stagnation et épuisement.
- Laissera un héritage durable.
- Apprendra. Les gens apprennent mieux par l'enseignement.
- Contribuera à l'agrandissement du royaume de Dieu.

Demandez à l'un des participants de prier pour les besoins des mentorés que le groupe soit un mentor. Demandez à un autre de prier pour les mentors qui investiront dans la vie des planteurs d'églises.

CONCLUSION

Comment votre connaissance de la nature des mentorés vous aide-t-elle à permettre aux nouveaux planteurs d'églises de mieux apprendre?

Comment cette session a-t-elle changé votre approche du mentorat? Comment allez-vous mentorer les nouveaux planteurs d'églises, suite à ce que vous avez appris sur les caractéristiques des apprenants?

TROISIÈME SESSION

LA RELATION

DU MENTORAT



OBJECTIFS

- Enumérer certaines qualités d'un bon mentor et un mentor toxique.
- Enumérer les qualités d'un bon mentoré et un mauvais mentoré.
- Reconnaître certains dangers en matière de mentorat.
- Identifier l'importance de la confiance et la confidentialité.

LES QUALITÉS D'UN BON MENTOR

Demandez aux participants de réfléchir sur les qualités suivantes et décider si, dans leur évaluation personnelle, ils s'estiment dotés des qualités requises.

1. Un bon mentor est quelqu'un qui possède une **GRANDE CAPACITÉ D'ÉCOUTE**. Un proverbe Espagnol dit quelque chose comme ça : "Nous avons été créés avec deux oreilles et seulement une bouche. Pour cela nous devons écouter deux fois plus que nous parlons". Les bons mentors écoutent plus qu'ils ne parlent. Quand ils prennent la parole, c'est pour poser des questions dans le but d'écouter les réponses de leurs mentorés.
2. Un bon mentor traite les problèmes (instantanément) en **TEMPS RÉEL**. Dans la relation du mentorat nous traitons les hauts et les bas de la vie des mentorés, nous abordons les circonstances auxquelles ils sont confrontés en temps réel. Tout comme dans un cadre éducationnel, l'apprentissage en temps réel, c'est-à-dire partager quelque chose à un "moment favorable" est plus efficace qu'enseigner quelque chose qui n'est pas en rapport avec la réalité du moment du mentoré.
3. Les bons mentors sont comme des **SAGES-FEMMES**. Les mentors aident "d'autres personnes à accoucher de nouvelles idées, de nouvelles compétences, de nouvelles anecdotes ainsi que de nouvelles façon d'être et de faire. Ils aident les apprenants à accoucher de leurs propres idées, visions et buts". –Vogel
4. Un bon mentor aide un mentoré à **VOIR** les **OPTIONS**. Lorsqu'on est en face d'une situation difficile, on peut être "bloqué" et ne voir qu'une seule solution, un seul résultat et un seul tournant. Lorsque les mentorés discutent les situations avec leur mentor, ce dernier peut les aider à voir d'autres pistes.
5. Un bon mentor est quelqu'un qui **INSPIRE**. Nous avons tous besoin de quelqu'un qui croie en nous. Nous avons besoin d'un Barnabas qui peut nous encourager lorsque nous sommes déprimés et que nous avons le sentiment que nous avons échoué dans le ministère.
6. Un bon mentor est quelqu'un qui fait des **RÉFLEXIONS POUSSÉES**. En tant que mentor, nous avons besoin d'aider les mentorés à réfléchir de façon pertinente et faire preuve d'un esprit d'analyse – tout n'est pas noir ou blanc. En tant que mentor, allez à la recherche des solutions. Les mentors auront besoin d'analyser la situation qui prévaut(en cours) afin d'aider leurs mentorés à la surmonter et aller au-delà.
7. Un bon mentor **GUIDE**.

Lesquelles de ces caractéristiques vous décrivent? Lesquelles souhaiteriez-vous développer?

*"De toutes les façons,
le voyage appartient au
voyageur et non au guide."
–Daloz*



Demandez aux membres du groupe de se rappeler d'un épisode où quelqu'un a eu à les mentorer. Cette personne-là était-elle un bon mentor? Si oui qu'est-ce qui a fait de cette personne-là un bon mentor? Selon eux quelles sont les qualités d'un bon mentor?

Accordez aux participants 5 minutes pour réfléchir individuellement sur ces qualités. Puis, demandez-leur de se mettre dans des groupes de 2 ou 3 et de consacrer 10 à 15 minutes pour partager les uns avec les autres au sujet des caractéristiques qu'ils possèdent et lesquelles de ces caractéristiques ils estiment avoir besoin d'améliorer afin de devenir de bons mentors.



- Identifier les informations importantes sur la situation, y compris les antécédents.
- Réfléchir objectivement sur la situation.
- Identifier leurs propres hypothèses.
- Tenir compte des opinions des autres.
- Prendre en compte l'impact du contexte culturel sur les personnes auxquelles ils rendent ministère.

LES QUALITÉS D'UN MENTOR TOXIQUE

Il ya des qualités en matière de relation de mentorat qui peuvent entraver l'apprentissage. Regardez la liste ci-dessous sans vous y attarder.

1. Il prodigue des **CONSEILS** à tout vent (à tout bout de chemin).
2. Il **CRITIQUE** (fait des reproches).
3. Il vient à la **RESCOUSSE**.
4. Il vient en **APPUI** au mentoré de façon maladroite.
5. Il érige des **BARRIÈRES**.
6. Il **SOUS-ESTIME** le mentoré et ses idées.



Pregunte sobria las cualidades de un mal mentoreado. Pída que sugiere que pueden o deben hacer los mentores cuando sus mentores presentan estas características.

Dans lequel de ces six comportements négatifs êtes-vous le plus enclin à vous embourber, et pourquoi? Comment pouvez-vous «vous débarrasser» de ces comportements?

LES QUALITÉS D'UN BON MENTORÉ

1. Un bon mentoré est quelqu'un qui s'assume par rapport à la question de son apprentissage. Les bons mentorés déterminent leurs propres besoins et aspirations dans certains aspects. Les mentorés, de concert avec leurs mentors, doivent décider du jour où ils doivent se rencontrer, à quelle fréquence et combien de temps leur rencontre durera. Ils peuvent même déterminer le thème principal à discuter lors de la session du mentorat et ce, sur la base des événements survenant dans leurs vies au moment même. Le voyage appartient au voyageur. Le mentor n'est qu'un simple guide.
2. Un bon mentoré est quelqu'un qui possède une grande capacité d'écoute. Les mentorés tout autant que les mentors ont besoin d'être des "personnes qui écoutent avec intérêt". Les mentorés ont besoin d'entendre ce que leurs mentors essaient de dire et ensuite déterminer ce qu'ils doivent faire en conséquence.
3. Un bon mentoré est un apprenant qui apprend de façon **PROACTIVE**.
 - Il cherche des retours (contributions) pertinentes et en est reconnaissant.
 - Il n'a pas peur d'exprimer ses besoins, quels qu'ils soient, pourvu que cela l'aide à grandir.
 - Il n'a jamais peur de poser des questions.
 - Il participe activement à la relation du mentorat.
 - Il tire profit de l'expertise et de l'expérience du mentor.
4. Un bon mentoré est quelqu'un qui apprend **PERPÉTUELLEMENT**. Lorsque les mentors aident leurs mentorés à apprendre où aller pour se ressourcer (les imprimés, l'internet, d'autres personnes, etc.), ils les font devenir des apprenants perpétuels. Les mentorés ne doivent pas être dépendants vis-à-vis de leurs mentors sur le court terme ou sur une longue période de temps.

5. Un bon mentoré transparent.

Les bons mentorés sont ouverts et francs avec leurs mentors. Ils ne retiennent pas les informations importantes. Un bon mentoré sera honnête par rapport à ses manquements et ses besoins et partagent ses problèmes de façon claire. Ce n'est que quand cela se produit que le mentor pourra faire un bon diagnostic.



LES QUALITÉS D'UN MAUVAIS MENTORÉ

Demandez aux participants quelles sont les qualités d'un mauvais mentoré. Demandez-les ce qu'ils suggèrent que les mentors fassent ou devraient faire lorsque leurs mentorés manifestent ces caractéristiques-là.

1. Ils sont trop **DÉPENDANTS** vis-à-vis de leurs mentors pour obtenir des réponses.
2. Ils ne prennent pas des initiatives pour identifier de nouveaux domaines qui doivent être couverts en raison de la tournure des événements dans leur vie.
3. Ils sous-estiment (prennent à la légère) ce que leurs mentors disent ou suggèrent.
4. Ils ne parviennent pas à analyser la réalité de la situation actuelle et à envisager là où ils pourraient être.

Lisez Galates 5 :13;
Ephésiens 5 : 21;
Romains 12 :10;
1 Timothée 5 :11;
Romains 4 : 13 ; 15 : 7;
Ephésiens 4 : 32 ; et
Philippiens 2 : 3.

Discutez quel rapport y a-t-il entre ces versets-là et les points évoqués ci-dessus.

PRÉCAUTIONS A PRENDRE LORS DU MENTORAT

1. **VALORISEZ**: Ne dévalorisez pas les autres. (Galates 5:13; Ephésiens 5:21; Romains 12:10)
2. Soyez un modèle: Ne faites pas d'ingérence.
3. **ENCOURAGEZ**: Ne découragez pas (1 Thessaloniens 5:11; Romains 4:13; 15:7; Ephésiens 4 :32).
4. Soyez **HUMBLE** ; Ne soyez pas arrogant (Philippiens 2:3)
5. Écoutez: Soyez lent à parler
6. **CLARIFIEZ** : Ne supposez pas
7. Consacrez assez de temps : Ne prenez pas des raccourcis.
8. **RÉVISEZ** : Ne manquez pas de renforcer (d'édifier)
9. **RESSOURCEZ** : N'attendez pas que tout vienne d'eux.
10. Donnez des pistes : Ne donnez pas des réponses toutes faites.



Demandez aux participants de partager des exemples de situations où la confiance a été perdue parce que la confidentialité a fait défaut – sans toutefois mentionner les noms ou aller dans les détails. Cela était-il dû à la calomnie ?

L'IMPORTANCE DE LA CONFIANCE ET LA CONFIDENTIALITÉ

Le mentor a-t-il scandalisé autour de quelque chose qui a été partagé avec lui ? Ou bien une information qui a été partagée en toute confidentialité dans une relation de mentorat a-t-elle été utilisée de façon abusive ou aux dépens du mentoré ? Quel a été l'impact du manque du respect de la confidentialité sur les mentorés – et sur les mentors – dans ces cas de figure ?





Demandez à des volontaires d'identifier les points clés qui ont été couverts.

- Le mentorat se déroule sur la base de la confiance et la confidentialité.
- Sans la confiance, il n'y aura aucune confidentialité. Sans la confidentialité, toute confiance est perdue.
- Aucune relation de mentorat ne sera efficace ou ne durera si ce qui est dit dans la confiance n'a pas été gardé en toute confidentialité, ou si le mentoré estime que la confidentialité ne sera pas gardée.
- Même lorsque les mentors gardent la confidentialité, si leurs mentorés estiment que cela manque, ils vont rapidement cesser de s'ouvrir lors du partage.
- Sans la transparence, la relation de mentorat ne sera plus un moment où l'on déverse tout son cœur ou bien un moment où la transparence sera de mise.



Priez pour les mentors, les mentorés et pour que la confidentialité et la confiance se développent dans les relations de mentorat des participants.

CONCLUSION

Qu'est-ce qui lors de cette session vous a le plus impacté?

A la lumière de la liste des caractéristiques d'un bon mentor et d'un mauvais mentoré, lesquelles de ces caractéristiques-là avez-vous besoin de travailler ?

QUATRIÈME SESSION

COMMENCER UNE RELATION DE MENTORAT

“Jésus est l'exemple de mentor par excellence”
–Teja & Osterhouse

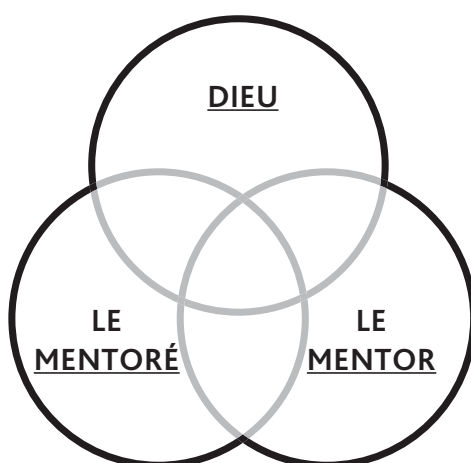


OBJECTIFS

- Décrire les contours du Pacte de Mentorat.
- Fournir un exemple d'agenda pour une session mentorat.
- Formuler les questions que le mentor peut utiliser.
- Expliquer l'importance des Points d'Action.
- Apprendre comment utiliser le Journal du Mentor.

LE PACTE DE MENTORAT

La relation du mentorat est une relation à trois angles: Dieu, le mentor et le mentoré. C'est un pacte spirituel.



LES ÉLÉMENTS DU PACTE DE MENTORAT

Le pacte de mentorat prépare le terrain pour la relation du mentorat. Le pacte répond aux questions suivantes:

1. Quand et où allons-nous nous rencontrer?
2. Combien de temps prendra notre rencontre?
3. Quelle sera la fréquence de notre rencontre?
4. Quels seront les sujets que nous débattrons ensemble?
5. Quels sujets, si sujets il y a, seront tabous?
6. Quelles seront les règles de confidentialité?
7. Comment saurons-nous que nous avons accompli ce que nous avons décidé de faire?*

Lorsque le mentor et le mentoré ont atteint leur but en ce qui concerne la relation du mentorat, ils peuvent décider s'ils veulent continuer de se rencontrer. Si tel est le cas, ils doivent alors conclure un nouveau pacte de mentorat.

En ce qui concerne les mentorés de la formation de MNM, ce point sera discuté lors du dernier module du programme d'implantation des églises. Il se peut que ce ne soit pas toujours possible d'aller aussi en profondeur dans la discussion que les mentors jugeraient nécessaire. Il peut y avoir des choses que le mentoré ne voudra pas partager, plus particulièrement s'il se trouve que le mentor est son propre pasteur.

LES QUESTIONS QU'IL FAUT POSER AVANT DE CONCLURE UN PACTE DE MENTORAT



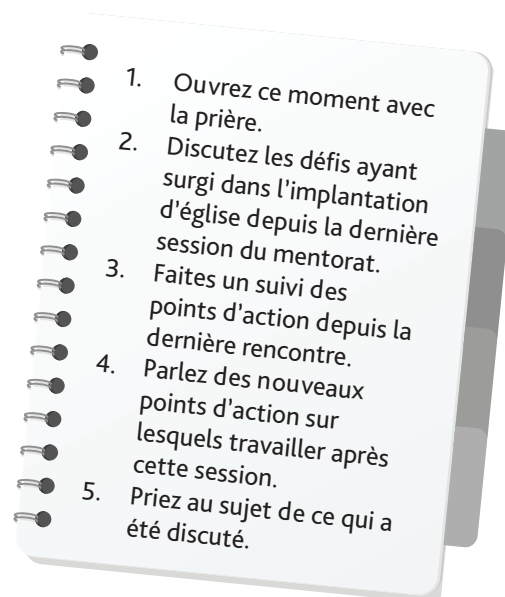
Lisez ces six questions qu'un mentor est appelé à poser au mentoré et demandez aux participants s'ils ont d'autres questions qu'ils veulent poser.

Ci-dessous se trouvent des questions basées sur l'andragogie que vous pouvez poser à votre mentoré.

1. Pourquoi êtes-vous impliqué dans le processus du mentorat?
2. Quelles compétences ou information aimeriez-vous acquérir?
3. Quelles caractéristiques aimeriez-vous développer au cours des cinq prochains mois ?
4. Quelles caractéristiques aimeriez-vous changer au cours des prochains mois?
5. Quelles sont certaines des expériences que vous aviez eues et comment Dieu peut-il les utiliser dans votre ministère?
6. A quels problèmes ou défis êtes-vous présentement confronté dans votre ministère, dans votre relation avec Dieu ou dans votre famille?

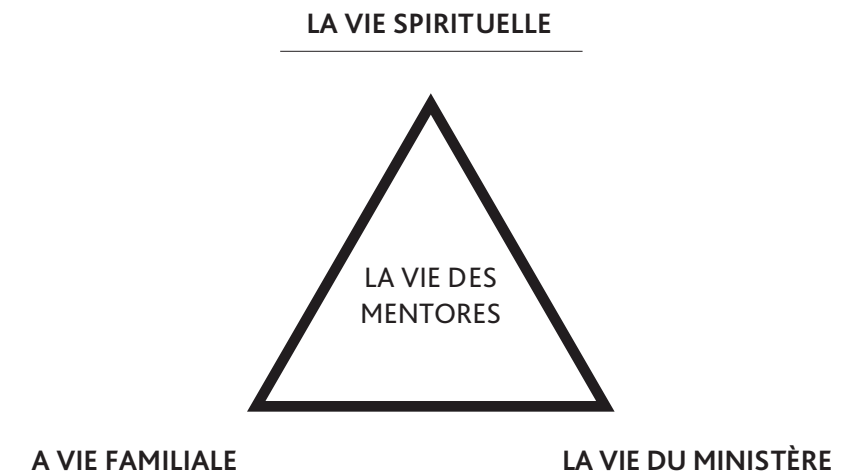
L'AGENDA POUR UNE SESSION DE MENTORAT:

Un agenda peut rendre fluide le déroulement d'une session de mentorat. Toutefois, un mentor ne doit pas être esclave de l'agenda, plus particulièrement si le mentoré vient avec un besoin urgent ou inattendu.



TROIS TYPES DE QUESTIONS A POSER DANS LE CADRE DU MENTORAT

Le mentor doit se préoccuper des trois domaines de la vie du mentoré.



1. La vie spirituelle du mentoré
2. Sa relation avec sa famille
3. La vie du ministère du mentoré

LA VIE SPIRITUELLE

Une relation constante avec Dieu est fondamentale pour que les mentorés réussissent dans le ministère. La vie spirituelle des mentorés doit être une préoccupation de premier plan pour nous. De nombreux dirigeants ont échoué dans leur foyer et dans le ministère à cause de leur tiédeur spirituelle. Les pressions liées à l'implantation d'une église, exigent plus particulièrement que l'on marche dans une étroite communion avec Dieu. Pour cette raison, les mentors doivent être particulièrement sensibles à ce que Dieu dit à leurs mentorés ainsi que ce qu'ils accomplissent dans leurs vies.

Les questions que les mentors doivent poser aux mentorés concernant leur vie spirituelle:

- Qu'est-ce que Dieu vous dit en ce moment-précis? Comment avez-vous su cela?
- Qu'est-ce que Dieu vous a enseigné depuis notre dernière session?
- Comment évalueriez-vous votre marche avec Dieu en ce moment: intime, en piteux état, timide?
- Avez-vous un moment de calme avec Dieu chaque jour? Décrivez-moi ce moment.
- Comment êtes-vous entrain d'incorporer les disciplines de prière et de jeûne dans votre vie pendant que vous implantez cette église?



Partagez les exemples de questions que les mentors peuvent poser aux mentorés en ce qui concerne leur vie spirituelle. Faites-les savoir que des exemples de questions sont disponibles dans le kit sur le site www.multiplicationnetwork.org.

Remarque | Si les mentorés confessent un péché avec lequel ils luttent dans leur vie, il revient aux mentors d'user de discrétion pour trouver une solution, tant sur la question de confidentialité que sur la nécessité de la cure-d'âme afin de les restaurer. Les mentors doivent encourager leurs mentorés à confesser le péché en question à Dieu, à y renoncer et à restituer si possible en guise de repentance.



Demandez aux mentors s'ils sont à l'aise lorsqu'ils posent des questions sur la vie familiale de leurs mentorés. Lesquelles des questions estiment-ils être des questions légitimes et lesquelles considèrent-ils comme tabou ? Quelles sont certaines des limites que les mentors ne doivent pas dépasser ?

Répartissez les participants dans des groupes de 2 à 3 et demandez-leur de préparer une série de questions sur la vie familiale. Accordez-leur quelques 15 minutes pour cette activité. Ensuite, écrivez les questions qu'ils ont formulées sur un tableau-à-papier ou une large feuille de papier.

Questions supplémentaires concernant la vie spirituelle du mentoré :

LA VIE DE FAMILLE

Les mentors ont besoin de poser des questions concernant les relations de leurs mentorés avec leur conjoint et leurs enfants. Mais les mentors doivent user de prudence et de délicatesse lorsqu'ils abordent ces questions intimes. Le but du mentorat c'est d'aider les mentorés, et non les blesser. Les questions des mentors ne doivent pas apparaître comme des indiscretions; plutôt, elles doivent donner à leurs mentorés l'occasion de partager à la fois la joie de la vie familiale et les difficultés qui peuvent surgir, mais dans une atmosphère de confiance et de confidentialité et d'une façon dont les mentorés se sentent à l'aise.

Les questions que les mentors doivent poser aux mentorés concernant la vie de leur famille:

- Combien de temps consacrez-vous à votre famille en comparaison avec le ministère?
- Avez-vous, votre conjoint et vous, un moment spécial dans la semaine où vous vous reconnectez? S'il vous plaît, partagez avec moi ce que vous faites pendant ce moment.
- Comment vos enfants se sentent-ils par rapport au temps que vous consacrez pour eux?
- Quelles sont les choses que vous faites pour que votre maison devienne un havre de paix pour les membres de votre famille? Comment évitez-vous que votre maison devienne une maison publique, un cadre où les fidèles viennent visiter indéfiniment?
- Luttez-vous avec des problèmes familiaux qui entravent votre capacité à être efficace dans l'implantation d'église?

Questions supplémentaires concernant la vie de famille :

LA VIE DU MINISTÈRE

Bien que le but ultime de cette formation est de s'assurer que des églises saines sont implantées, les questions précédentes sont axées sur la nécessité de faire de sorte que les planteurs d'églises soient bien portants à tous égards. Leurs vies spirituelle et familiale sont enchevêtrées dans le processus d'implantation d'une église. C'est pourquoi cette session aborde ces deux aspects en premier lieu. Les questions au sujet de l'implantation des églises sont quant à elles reléguées au troisième plan. L'esprit et la passion des planteurs d'églises seront éloignés de leur ministère s'ils n'ont pas, au premier abord et de façon adéquate pris soin de leurs vies spirituelle et familiale.



Demandez aux participants de suggérer certains aspects du ministère que les mentors doivent couvrir lors d'une session du mentorat. Écrivez-les sur un tableau ou sur une large feuille de papier.

Les questions que les mentors doivent poser à leurs mentorés concernant la vie de leur ministère:

- Parlez-moi d'une visite que vous avez rendue récemment à un nouveau contact.
- Partagez avec moi une difficulté que vous rencontrez en ce moment dans le cadre de l'implantation de cette église.
- Combien de visites avez-vous effectuées depuis notre dernière rencontre? Combien parmi ces visites ont été des opportunités de suivi?
- Que faites-vous pour apprendre à mieux connaître la région?
- Quelle nouvelle chose avez-vous apprise au sujet de votre localité cible?
- Voyez-vous des gens parmi les membres de votre petit groupe qui sont des leaders potentiels? Parlez-moi de l'un d'eux.
- Comment vous sentez-vous par rapport au rythme auquel l'église est entrain d'être implantée?
- Y a-t-il un domaine du ministère dans lequel vous découvrez que vous êtes faible ou mal à l'aise?
- A qui avez-vous demandé de vous soutenir dans la prière au moment où vous vous êtes engagé à planter cette église?
- Les actions à entreprendre
- Comment comptez-vous surmonter cet obstacle?
- Sur qui vous appuyez-vous pour obtenir de l'aide par rapport au problème que vous avez mentionné?

Questions supplémentaires concernant la vie de famille du mentoré :

Pourquoi, selon vous, cette formation aborde les questions de la vie spirituelle et familiales avant les questions du ministère?

POINTS D'ACTION

La séance de mentorat n'est pas complète tant que le mentor n'ait pas posé la question: «Alors, quelles seront les actions que vous allez entreprendre prochainement?» On doit lancer un défi aux mentorés afin qu'ils puissent réfléchir et déterminer leur prochaine étape, surtout si cela touche à leur vie spirituelle, leur famille ou leur ministère.

L'implantation d'église est une succession d'activités. Les mentorés doivent réfléchir à ce qu'ils feront par la suite pour régler les problèmes relatifs à leur marche avec Dieu, renforcer leur vie de famille, et faire avancer l'implantation d'église. Au fur et à mesure que les situations surgissent au cours de la session, elles doivent être résolues de quelque manière – les mentorés ont besoin de décider de comment et quand. L'apprentissage ne se déroule à vrai dire que lorsque les mentorés s'approprient la question de leur croissance. Cela se fait en prenant des mesures spécifiques. Ces étapes servent aussi de mesures concrètes par lesquelles les mentors et les mentorés peuvent ensemble mesurer le progrès qui a été réalisé.



Demandez aux participants d'écrire quelque chose qu'ils feront suite à cette session et auquel ils n'avaient pas pensé auparavant. Invitez quelques-uns parmi eux à partager leurs idées avec l'ensemble de la classe.

Questions pour le mentor:

- Quelles sont les actions que vous allez entreprendre prochainement pour s'adresser à cette situation?
- Que vous voulez accomplir d'ici notre prochaine rencontre?
- Selon vous que devez-vous faire prochainement pour résoudre cette situation?
- Comment espérez-vous résoudre le conflit entre [nom] et [nom]?
- Comment comptez-vous surmonter cet obstacle?
- Quelles sont les trois choses que vous sentez vous devez faire pour faire avancer l'implantation d'église d'ici notre prochaine rencontre?
- Que ferez-vous la semaine prochaine avec [nom] dans le but d'ouvrir les lignes de communication?
- Où (ou à de l'aide concernant le problème particulier que vous venez de mentionner ?

Questions supplémentaires liées aux points d'action :

LE RECOURS AUX EXPERTS

De temps en temps, lors d'une séance de mentorat, les mentors se rendront compte qu'ils ne sont pas à la hauteur. Leurs apprenants peuvent avoir besoin de conseils dans des domaines qu'ils ne maîtrisent pas. Lorsque cela se produit, les mentors ont besoin d'être honnêtes à ce sujet. Nous ne sommes pas des experts dans tous les domaines du ministère. Les bons mentors reconnaissent quand ils ont besoin de suggérer d'autres personnes qui peuvent aider leurs apprenants dans un domaine particulier (des gens qui sont des spécialistes dans le domaine en question). Cela peut aussi être une manière d'alimenter la prochaine session. Le mentor peut poser des questions telles que: «Alors, comment s'est passée votre rencontre avec Frank concernant le problème dont vous avez fait cas la dernière fois? Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez partager? "

1. Les mentors doivent reconnaître leurs **LIMITES**.

Peu de gens ont une formation adéquate leur permettant de donner au-delà du simple conseil que l'on peut prodiguer d'ordinaires. Les mentors doivent savoir quand orienter un mentoré vers un conseiller professionnel. Ne pas le faire pourrait nuire au mentoré et rendre le mentor passible d'une poursuite dans certains contextes.

2. Les mentors doivent faire recours à des **SPÉCIALISTES** dans des domaines où les mentors se sentent maladroits ou non compétents. Cela permet aux apprenants d'élargir leur réseau. L'une des personnes qu'un mentor suggère pourrait même devenir le prochain mentor de l'apprenant lorsque la relation de mentorat en cours sera terminée.

LE JOURNAL DU MENTOR

Dans le journal d'un mentor, le mentor enregistre quand il (elle) a rencontré le mentoré, ce qui a été discuté, et les actions à entreprendre sur lesquelles ils se sont mis d'accord. Le journal n'a pas à être quelque chose de compliqué; il doit seulement être un endroit où vous enregistrez les choses qui sont fondamentales. Cela vous aidera à faire un suivi sur les questions qui ne sont pas résolues et de vous assurer que vous vous êtes penchés sur les actions que vous avez convenu d'entreprendre. Le journal peut aussi servir à rappeler les sujets de prière. N'écrivez pas dans le journal au cours de la réunion, mais plutôt le plus tôt possible après la réunion.

Avant la prochaine session du mentorat, les mentors devraient examiner ce qui s'est passé au cours de la session précédente. Ils devraient également se référer aux questions qui se trouvent sur la deuxième page du journal du mentor (page 34), qui peuvent servir de suggestions quant à ce qu'il faut demander à leurs apprenants lors de la prochaine session.

CLÔTURE

1. Ecris quelque chose que tu feras suite à cette session auquel tu n'avais pas pensé précédemment.

LE JOURNAL DU MENTOR

Nom du mentoré / mentoreado _____

Date de l'entretien ____ / ____ / ____ Heure ____ : ____ Et Lieu _____

LES QUESTIONS PRÉLIMINAIRES: Qu'aviez-vous appris au cours du module précédent? Comment êtes-vous parvenu à l'appliquer ?

QUESTIONS SPIRITUELLES (Exemples de questions au verso de cette page)

QUESTION SUR LA FAMILLE (Exemples de questions au verso de cette page)

QUESTIONS SUR LE MINISTÈRE (Exemples de questions au verso de cette page)

POSEZ TOUJOURS LA QUESTION: As-tu présenté ton rapport ABC à ton responsable de ministère ?

POINTS D'ACTION: (Remplissez cette partie avec le concours de votre mentoré).

QUESTIONS SUR LA VIE SPIRITUELLE

- Qu'est-ce que Dieu vous dit en ce moment précis?
- Qu'est-ce que Dieu vous a enseigné depuis la dernière session?
- Comment évaluez-vous votre marche avec Dieu en ce moment? Intime, en piteux état, timide?
- Passez-vous un temps dans l'intimité avec Dieu chaque jour? Décrivez-moi ce moment-là.
- Quelle place la prière et le jeûne occupent-ils dans votre vie pendant que vous implantez cette église?
- Prenez-vous du temps pour vous retirer en dépit de vos multiples occupations liées au ministère pour chercher la face de Dieu? Donnez des détails.
- Parlez-moi d'un domaine dans lequel vous éprouvez des luttes et que vous avez à cœur de partager avec moi.

QUESTIONS SUR LA VIE DE FAMILLE

- Combien de temps consacrez-vous à votre famille comparativement à votre ministère? Quel pourcentage de votre temps diriez-vous que vous leur accordez?
- Vous et votre conjoint disposez-vous d'un temps spécial dans la semaine au cours duquel vous partez au restaurant pour manger ou prendre une tasse de café en vue de vous "reconnecter" après une semaine d'activités? Prenez le soin de décrire ce que vous faites?
- Que diriez-vous de vos enfants par rapport à la manière dont ils évaluent le temps que vous leur consacrez?
- Que faites-vous pour que votre maison devienne un havre de paix pour les membres de votre famille? Que faites-vous pour éviter que votre maison devienne un lieu public que les personnes à qui vous rendez ministère visitent indéfiniment?
- Êtes-vous entrain de faire face à des problèmes de famille qui réduisent votre capacité à être efficace dans l'implantation de l'église? Partagez avec moi ce que vous sentez libre de partager.

QUESTIONS SUR LE MINISTÈRE

- Parlez-moi d'une visite que vous avez rendue récemment à un nouveau contact.
- Y a-t-il une difficulté que vous rencontrez en ce moment dans le cadre de l'implantation de cette église.
- Combien de visites avez-vous effectuées depuis notre dernière rencontre? Combien parmi ces visites ont été des opportunités de suivi?
- Que faites-vous pour apprendre à mieux connaître la région?
- Quelle nouvelle chose avez-vous apprise au sujet de votre localité cible?
- Y a-t-il des conflits qui ont surgi ? Si oui comment les avez-vous résolus ?
- Voyez-vous des gens parmi les membres de votre petit groupe qui sont des leaders potentiels? Parlez-moi de l'un d'eux.
- Comment vous sentez-vous par rapport au rythme auquel l'église est entrain d'être implantée?
- Y a-t-il un domaine du ministère dans lequel vous découvrez que vous êtes faible ou mal à l'aise?
- A qui avez-vous demandé de vous soutenir dans la prière au moment où vous vous êtes engagé à implanter cette église?

POINTS D'ACTION

- Comment comptez-vous surmonter cet obstacle?
- Sur qui vous appuyez-vous pour obtenir de l'aide par rapport au problème que vous avez mentionné?
- Que comptez-vous accomplir entre maintenant et notre prochain entretien?
- Quelle est la prochaine chose que tu comptes faire concernant cette situation?

SÉANCES DE DÉMONSTRATION DU MENTORAT

LE BUT

Le but de cet exercice est de donner aux participants l'opportunité de pratiquer une session de mentorat. Nous présentons trois scénarios distincts. Chacun de ces scénarios nécessite dix minutes et à chaque fois on a besoin d'un mentor et d'un mentoré. Après avoir décrit le scénario au mentor et au mentoré en privé, accordez-leur quelques minutes pour se préparer avant de se mettre en scène. Après la prestation, demandez au reste des participants comment ils évalueraient l'efficacité du mentor. En quoi a-t-il réussi ? Comment pouvait-il faire mieux ?

SUGGESTIONS

Prêtez une attention particulière au pourcentage de temps que prennent les interventions du mentor. Ces interventions doivent être réduites au minimum. En plus, il doit plus prendre la parole pour poser des questions plutôt que d'avancer des idées ou de commenter. Le mentor doit :

1. Poser des questions pour clarifier la situation.
2. Répéter ce qu'il a entendu dire le mentoré pour s'assurer qu'il a bien cerné la situation.
3. Poser des questions qui vont aider le mentoré à chercher des pistes ou des solutions au problème.
4. Faire preuve d'empathie envers le mentoré ou montrer de l'intérêt pour ce qu'il dit.

Remarque: De tout temps il revient aux hommes de mentorer les hommes et aux femmes de mentorer les femmes.

1^{ER} SCÉNARIO

Le mentoré se présente devant son mentor tout angoissé et agité. Deux membres d'un petit groupe ont eu une violente altercation la semaine passée. Le mentoré craint que si le malentendu perdure, cela pourrait détruire le petit groupe et tous les efforts en vue d'établir des contacts, de former le groupe et de commencer à partager l'évangile avec eux. Il redoute que ce triste incident affecte non pas seulement les deux membres qui ont eu ce désaccord mais aussi le groupe entier.

2^{ÈME} SCÉNARIO

Lorsque le mentor demande le planteur d'église comment se porte sa famille, le mentoré confesse que sa femme n'est pas d'accord qu'ils continuent à travailler en vue d'implanter l'église. Le mentor veut aider le planteur d'église à trouver le pourquoi et comment amener sa femme à changer d'avis si possible.

3^{ÈME} SCÉNARIO

Le mentor demande au mentoré d'après sa vie spirituelle. Le mentoré faire savoir qu'il était très occupé avec l'église et que sa vie de méditation s'est effritée. A cause de cela il ne se sent pas assez proche de Dieu.

ABC DU PLANTEUR D'ÉGLISE

FORMULAIRE DU RAPPORT MENSUEL

INFO GENERALE

MOIS DE RAPPORT		VOUS ETIEZ-VOUS ENTRETENU AVEC VOTRE MENTOR?	OUI	NON
NOM DU PLANTEUR				
LOCALITE DU PLANTEUR				
COORDONATEUR DE ZONE				

INFO SUR LES PERSONNES

	OBJECTIF DU MOIS	RESULTAT DU MOIS
NOUVEAUX CONTACTS DANS LE CADRE D'IMPLANTATION D'ÉGLISE POUR LEUR PRÉSENTER L'ÉVANGILE		
NOUVELLES CONVERSIONS CEUX QUI VIENNENT D'ACCEPTER JÉSUS		
NOUVELLES PERSONNES BAPTISEES LES PERSONNES PARTICIPANT AU SACREMENT DU BAPTEME		
NOUVEAUX LEADERS EN FORMATION LES PERSONNES QUE LE PLANTEUR EST ENTRAIN DE FORMER POUR LE LEADERSHIP		

LES PETITS GROUPES | avec un minimum de deux disciples et un leader

	OBJECTIF DU MOIS	RESULTAT DU MOIS
NOUVEAUX PETITS GROUPES GROUPES COMMENCES DANS LE MOIS		
NOUVEAUX ADHERENTS AUX PETITS GROUPES CEUX QUI VIENNENT DE REJOINDRE LES PETITS GROUPES DANS LE MOIS		
NOUVEAUX LEADERS DANS LE GROUPE NOUVEAU LEADERS AU SEIN DU GROUPE SOUS LA SUPERVISION DU PLANTEUR		

SUJETS DE PRIERE

1. _____
2. _____
3. _____

TEMOIGNAGES

PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LES AUTEURS

Les notes explicatives et les détails supplémentaires tirées du premier manuel du facilitateur et qui ne sont pas inclus dans cette version se trouvent dans l'annexe. Après plusieurs vérifications sur le terrain, le contenu a été épiluché et l'ordre a été légèrement modifié pour plus de fluidité et un meilleur enchaînement des enseignements. La partie "Précisions Apportées par les Auteurs" peut être utilisée pour aller plus en profondeur dans la présentation de certains thèmes si le temps le permet.

LES EXEMPLES DE PROCESSUS DE MENTORAT DANS LA BIBLE

Avec l'aide des participants, révisez les éléments clés de la définition du mentorat de Clinton et Stanley: (1) Le mentorat est un processus relationnel; (2) Le mentor a une expérience à partager; (3) Quelque chose est transféré; (4) Le mentor facilite le développement et (5) Le mentor équipe. Utilisez ces éléments en guise de modèle pour examiner le processus de mentorat dans chacun des exemples bibliques qui suivra. Un libellé plus exhaustif de chaque exemple est présenté dans *Pourquoi Mentorer les Planteurs d'Eglises?* et que l'on retrouve dans le kit du Mentorat.

LE FONDEMENT THÉOLOGIQUE DU MENTORAT

Cette section est divisée en trois parties. Dans la première partie, les participants examineront comment Dieu, par le truchement de la Trinité, sert de fondement à la relation humaine. La deuxième partie décrit l'incorporation de ce principe lorsque Dieu créa l'Homme. La troisième partie explore l'incarnation et le ministère de Jésus comme modèle et caractéristiques pour nous pendant que nous mentorons les autres.

LE MENTORAT TROUVE SON FONDEMENT DANS LA NATURE DE LA TRINITÉ

Dans cette section, vous aiderez les participants à comprendre comment la nature de la Trinité se rapporte à notre rôle qui consiste à mentorer de nouveaux planteurs d'églises. Premièrement, expliquez qu'il s'agit-là d'une image précise de la façon dont Dieu s'est révélé à nous. Bien que le mot Trinité ne se trouve pas dans la Bible, le concept de la nature trinitaire de Dieu ressort lorsque l'on étudie de nombreux passages distincts de la Bible. L'église a adopté ce terme pour expliquer comment Dieu lui-même s'est révélé comme Père, Fils et Saint-Esprit.

Expliquez également que la relation au sein de la Trinité se compose de trois personnes qui existent dans une parfaite unité et qui sont co-égaux, coéternels, et inséparables. Appliquez cette description de la Trinité au mentorat de la façon suivante¹:

- Premièrement, Dieu est AMOUR. Un aspect clé de la nature de Dieu est son amour désintéressé.
- Deuxièmement, la Trinité demeure perpétuellement dans une COMMUNAUTÉ caractérisée par l'amour et l'unité.
- Troisièmement, Dieu est capable d'être en RELATION avec à la fois les autres personnes de la Trinité et avec ses créatures.
- Quatrièmement, Dieu PREND SOIN des Hommes et de toute la création. Ces caractéristiques de la nature de Dieu se reflètent dans les êtres humains qu'il a créés.

Ces caractéristiques de la nature de Dieu se voient à travers les êtres humains (l'Homme) qu'Il a créés.

Activité :

Demandez aux participants de donner des exemples de la façon dont ils ont vu la nature de Dieu se refléter dans la création. Comment ces aspects de la nature de Dieu pourraient-ils avoir un quelconque lien avec notre mentorat?

LE MENTORAT TROUVE SON FONDEMENT DANS LA CRÉATION DE DIEU

La nature et le caractère de Dieu sont reflétés dans l'œuvre de la création. Son amour et sa capacité d'être en relation l'ont motivé à créer l'univers afin qu'il soit l'objet de son amour et de sa sollicitude. Il a créé tout ce qui existe à partir de rien pour sa propre gloire et pour son plaisir. La création démontre que Dieu, dans son bon plaisir, focalise son intérêt en dehors de lui-même. Il agit pour l'intérêt des autres. Comme s'il voulait mettre l'emphase sur cet attribut, il a créé l'Homme à sa propre image, selon sa ressemblance – avec la capacité d'aimer, de vivre en communauté et d'être en relation avec ses semblables.

Ainsi Dieu a créé l'Homme pour vivre en communauté et être en relation (socialiser). Dieu, par le truchement de la Trinité et de par tout ce que cela implique, sert de modèle pour nous de par la question de la relation. Dieu ne s'est pas contenté de créer – Il est, en effet, en relation avec sa création.

¹ Stanley and Clinton, *Connecting*, 12

1. Ils sont créés pour AIMER.
 - Aimer Dieu
 - Aimer leurs semblables
2. Les êtres humains sont créés pour VIVRE EN COMMUNAUTÉ:
 - Vivre dans l'amour et l'égalité avec les autres humains, refléter l'unité que l'on retrouve au sein de la Trinité.
 - La communion est la pleine manifestation d'une relation caractérisée par l'amour.
3. Les humains sont créés pour ÊTRE EN RELATION.
 - Avec leur Créateur.
 - Avec le monde créé. Cette relation, qui est un don émanant de Dieu, inclut la responsabilité de gouverner et de prendre soin de la création.
 - Avec les autres êtres humains.
4. Les êtres humains sont créés avec la capacité et la responsabilité de PRENDRE SOIN des autres personnes et les choses créées, et non prendre soin d'eux-mêmes seulement.
 - Le point focal de la création de Dieu se trouve vers l'extérieur, vers les autres.

Activité:

Comment est-ce que le fait d'être créé à l'image de Dieu et selon sa ressemblance affecte-t-il la façon dont nous nous rapportons à nos semblables ?

Plus nous nous conformons à l'image de Dieu en Jésus-Christ, plus nous reflétons son amour et la capacité de vivre en communauté. Quand l'image de Dieu se reflète dans une personne ou dans son ministère, à quoi cela ressemblerait-il? (En voici quelques exemples : exercer de la patience vis-à-vis d'une personne difficile, pardonner à un membre d'église qui a offensé un frère ou une sœur en Christ, dire la vérité dans l'amour).

LE MENTORAT TROUVE SON FONDEMENT DANS L'INCARNATION

Activité:

Désignez plusieurs participants pour lire les cinq passages bibliques suivants : Jean 3 :16 ; Matthieu 20 : 28 ; Marc 10 : 45 ; Jean 10 : 11 ; Philippiens 2 : 5-11. Après la lecture de chaque passage, demandez aux autres participants d'expliquer ce que chacun de ces passages dit au sujet de l'incarnation. Comment Jésus a-t-il appliqué cela dans son enseignement sur ce que signifie être grand dans le royaume de Dieu ? Comment appliqueront-ils cela par rapport au mentorat ?

Dieu est venu pour DEMEURER avec l'HOMME sous une forme visible dans l'incarnation. Jésus, né de la Vierge Marie, est Emmanuel, Dieu avec NOUS. C'est grâce à l'amour de Dieu qu'Il a été envoyé dans ce monde. Il est venu pour nous révéler le PERE. Bien qu'il soit Dieu incarné, il nous a dit qu'il est venu pour servir et non pour être servi; il est venu donner sa vie pour les autres.

En venant à nous sous une forme humaine, Jésus a démontré la manière dont Dieu voulait que nous utilisions les talents qu'il nous a donnés en tant qu'êtres humains, pour AIMER, pour bâtir une RELATION et servir la COMMUNAUTÉ dans l'intérêt de son royaume. Il a accompli cela en entrant dans la relation et en érigeant une communauté avec ses disciples. Marc nous dit que parmi ses nombreux disciples, Jésus choisit douze hommes, "les désignant apôtres", avec un double objectif. Tout d'abord, "pour qu'ils puissent être avec lui", et «qu'Il puisse les envoyer prêcher avec le pouvoir de chasser les démons» (Marc 3: 14-15). Ici, priorité a été accordée au fait d'être en RELATION avec Lui.² Sachant qu'Il disposait de peu de temps pour leur rendre ministère, le Bon Berger a passé une bonne partie de son temps entrain de mentorer les douze, les enseignant, leur donnant des exemples et les équipant pour qu'ils poursuivent son œuvre après son départ. Avec ses dernières paroles, il leur donna l'ordre de MENTORER les autres comme ils l'avaient vu faire (Matthieu 28: 19-20; Jean 20:21).

DÉFINITION DU "MENTORAT"

Expliquez que ces termes mentor et mentoré revêtent la même signification dans le monde des affaires aussi bien que celui des éducateurs. Vous pourriez demander pourquoi alors est-il nécessaire de définir le concept ici ? Suggérez les réponses suivantes :

1. Une définition juste élucide le concept et donne une idée précise sur le processus, les personnes impliquées et leurs rôles.
2. En identifiant de façon spécifique la cible, les hypothèses qui sont incorrectes sont remplacées par des concepts positifs.
3. Les définitions adéquates donnent un moyen précis de mesurer la performance par les participants à toutes les phases du processus de mentorat.

Les définitions suivantes du mentorat vont des plus simples aux plus complexes. Révisez chacune d'elles et examinez les

² Ce concept est développé de façon élaborée dans *The Training of the Twelve* (La Formation des Douze) écrit par A. B. Bruce (1971) et *The Master Plan of Evangelism* (Le Plan Directeur de l'Évangélisation) écrit par Robert E. Coleman (1963).

implications de chacun des concepts énoncés. Invitez les participants à souligner les aspects clés du mentorat qu'ils trouvent dans les définitions et ensuite demandez-leur de partager leur trouvaille.

LA DÉFINITION SIMPLE

Nous commençons avec une simple définition : Le mentorat est une RELATION intentionnelle et à long terme dans laquelle une personne communique son EXPERIENCE, sa CONNAISSANCE et sa CLAIRVOYANCE dans le but de développer les capacités et les compétences de L'AUTRE PERSONNE.

Les auteurs Paul Stanley et J. Robert Clinton décrivent le mentorat comme «une expérience relationnelle dans laquelle une personne EQUIPE une autre en partageant les RESSOURCES³ qu'elle a reçues de Dieu».

“Le mentorat est un processus relationnel dans lequel un mentor, qui connaît quelque chose ou qui a expérimenté quelque chose transfère cette chose là (ressources de la sagesse, l'information, l'expérience, la confiance, la perspicacité, les relations, le statut, etc.) à la personne sous mentor, à un moment et d'une manière approprié(e) afin de faciliter son développement ou renforcer ses capacités⁴”.

Activités:

- Demandez aux participants de partager ce qu'ils ont souligné. Ecrivez les idées ou clauses maîtresses sur un tableau à papier ou une large feuille de papier.
- Demandez à un des participants d'expliquer ce que cela signifie ou de partager un exemple de clause maîtresse qu'ils ont identifiée. Assurez-vous qu'ils mentionnent ce qui suit :

LES CONCEPTS CLÉS

(1) Le mentorat est un processus relationnel ; (2) Le mentor a une expérience à partager ; (3) Quelque chose est transféré ; (4) Le mentor facilite le développement ; (5) Le mentor équipe.⁵ (renforce les capacités).

Ensuite, demandez aux participants de lire la deuxième définition et de chercher à la fois les similarités avec la définition précédente et les nouvelles idées. Cette définition vient de Jim Osterhouse et Gary Teja dans leur livre intitulé *Masterful Mentoring* (Le Mentorat par Excellence).

³ Stanley and Clinton, *Connecting*, 33.

⁴ *ibid*, 40.

⁵ *ibid*, 40.

“Pour toutes fins utiles ... le mentorat [c'est] l'activité qui consiste à aider une autre personne à se développer dans ses compétences, son caractère et ses connaissances dans un domaine donné de la vie. Généralement, cela sous-entend que l'une des deux personnes est plus expérimentée, est dotée de plus de connaissances, et possède ainsi quelque chose d'intéressant à transmettre à celle qui est plus jeune, moins expérimentée et possédant moins de connaissances. C'est ce système permettant cette «transmission» que nous appelons le mentorat (2012: 3).⁶”

Activité:

Demandez à ceux-là parmi les participants qui ont antérieurement expérimenté une relation de mentorat de dire quelle comparaison ils peuvent faire entre leurs expériences et les définitions de ces auteurs. Demandez au groupe de comparer les définitions. Il se peut que vous vouliez utiliser les questions suivantes pour orienter et focaliser le débat :

¿ En quoi ces définitions sont-elles similaires ?

¿ Quelles idées ont-elles en commun ?

¿ Quelle nouvelle idée relative au mentorat la seconde définition présente-t-elle ?

DÉFINITION DU TERME “MENTORÉ”

Expliquez aux participants qu'avant 1978, les termes protégé et apprenti étaient utilisés de façon interchangeable pour décrire la deuxième personne dans la relation du mentorat⁷. Chacun de ces termes revêt le sens de dépendance (vis-à-vis) et de contrôle ou de protection par le mentor qui ne sont pas de nature à aider à comprendre le concept en rapport avec le ministère de l'implantation des églises. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi d'utiliser “mentoré” en tant que le terme qu'il convient d'utiliser pour décrire la deuxième personne dans la relation de mentorat. Révisez la définition suivante du mentoré tirée du livre *Masterful Mentoring* (Le Mentorat Par Excellence), puis utilisez les clauses clés ci-dessous pour aider les participants à comprendre la nature du mentoré.

Le mentoré est aussi un apprenant adulte et en tant que tel, il ou elle a des rôles spécifiques à jouer qui sont différents de ceux d'un protégé ou un enfant qui a besoin d'être nourri à la cuillère. «L'essence d'une relation efficace est désormais dirigée par l'apprenant plutôt que par le mentor.» En d'autres termes, le mot apprenant indique une manière différente de regarder le processus de mentorat et la relation

⁶ Osterhouse and Teja, *Masterful Mentoring*, 3.

⁷ *Ibid*, 8.

du mentorat. L'apprenant n'est pas un participant passif dans ce processus, mais est plutôt actif. Il est «quelqu'un qui fait un effort pour évaluer, internaliser et utiliser efficacement les connaissances, les compétences, les idées, les perspectives ou la sagesse qui lui sont offertes, ... qui cherche une telle aide et l'utilise de manière appropriée en vue de renforcer ses capacités chaque fois que nécessaire.» L'apprenant n'est pas un clone de quelqu'un d'autre; plutôt il ou elle est une personne qui a aidé tout au long du chemin afin de développer son propre caractère unique.

1. Le mentoré est un apprenant adulte **ACTIF** qui reconnaît qu'il (elle) a besoin d'un éclairage **SUPPLÉMENTAIRE** pour développer des compétences et des connaissances pour le ministère.
2. Le mentoré est "un apprenant adulte qui a **EN TOUTE CONSCIENCE** entrepris un voyage censé le développer."
3. Le mentoré est un participant **ACTIF** plutôt que passif dans ce processus.
4. Le mentoré fait l'effort d'**ACCÉDER** à, d'**ASSIMILER**, et d'**UTILISER** efficacement les connaissances, les compétences, les idées, les perspectives, ou la sagesse qui lui sont offertes.
5. Le mentoré **SE PROJETTE POUR CHERCHER DE L'AIDE** et l'utilise de manière appropriée à des fins de développement chaque fois que nécessaire.
6. Le mentoré est une personne qui est aidé tout au long du chemin pour que au bout du compte il puisse développer sa propre **PERSONNALITÉ**.
7. Une relation efficace de mentorat est dirigée par le **MENTORÉ** plutôt que par le mentor

Activité:

Demandez aux participants de se mettre dans des petits groupes; Demandez-leur de lire la description du mentorat ci-dessus telle que donnée par Osterhouse et Teja et de discuter comment cette description change notre compréhension de ce que signifie le mentorat en faisant ce qui suit:

- a. A l'aide de vos propres mots, reformulez les caractéristiques du mentoré énumérées ci-dessus. Y a-t-il une caractéristique que vous vous voudriez qu'on explique ?

- b. Si la relation est dirigée par le mentoré, quel rôle le mentor joue-t-il ?

LE DISCIPLE, LE MENTOR, LE COACH

A ce stade, il peut être nécessaire d'éclaircir certains des concepts qui sont mal cernés lors des discussions en plénière sur le mentorat. Dans l'Orde Suprême Jésus a ordonné à ses disciples de faire des disciples dans toutes les nations⁸. Le discipolat et le mentorat ont-ils la même signification et accomplissent-ils le même but ? Certains auteurs considèrent le discipolat comme étant le processus qui consiste à grandir spirituellement et de façon perpétuelle tandis que d'autres le voient comme étant la formation préliminaire que l'on reçoit dans notre marche avec Christ. Certains voient dans le mentorat une sorte de discipolat avancé.⁹ A quel stade le discipolat donne-t-il lieu au mentorat ? En quoi le mentorat diffère-t-il des concepts qui lui sont associés à savoir le discipolat et le coaching ?

Activité :

Si vous avez téléchargé le livre, revoyez la différence qui existe entre ces termes au niveau de l'introduction du *Masterful Mentoring* (Le Mentorat Par Excellence). Demandez aux étudiants de discuter les termes et de distinguer entre le type de ministère nécessaire à chaque niveau de développement de leadership. Demandez aux participants de donner des exemples de ce que les gens pourraient avoir besoin d'apprendre dans les trois types de formation énumérées ci-dessus..

LES STYLES D'APPRENTISSAGE

LE STYLE AUDITIF: Les apprenants auditifs ou oraux excellent lorsque l'information est donnée sous forme verbale. Ils ont une mémoire qui leur permet de se rappeler avec aisance de ce qui a été dit lors des conférences et des discussions et ont une grande capacité de rétention. Ils peuvent lire à haute voix ou utiliser un enregistreur pour réécouter des conférences en guise de moyen pour faciliter l'apprentissage¹⁰.

LE STYLE VISUEL: Les apprenants visuels font preuve d'une rare prouesse lorsque de nouvelles informations sont démontrées ou illustrées dans un format visuel. Leur plus grande aptitude réside dans le fait de se rappeler des graphiques, des images et des illustrations. Ils préfèrent souvent rester sur la première rangée pour observer tout.

⁸ Daloz, *Effective Teaching and Mentoring*, 206

⁹ Brown, *Mentoring for Ministry*, 48

¹⁰ Les deux tiers de la population mondiale sont constitués d'apprenants auditifs.

Ils apprennent en interprétant le langage corporel de l'orateur, entre autres.

LE STYLE KINESTHÉTIQUE: Les apprenants kinesthésiques sont aussi appelés apprenants tactiles. Ils sont des apprenants de découverte dont la capacité d'apprentissage est renforcée par le toucher et l'expérimentation, mais qui éprouve des difficultés à apprendre en lisant ou en écoutant. Ils excellent dans les méthodes d'apprentissage permettant de manier les choses, telles que les expériences de chimie ou le théâtre. Très souvent, ils sauront griffonner ou utiliser d'autres activités similaires pour augmenter la compréhension tout en suivant les cours.

LE STYLE ENVIRONNEMENTAL: Les apprenants environnementaux doivent être en contrôle de leur environnement. Une bonne ambiance, l'éclairage et une température appropriée augmentent leur capacité à traiter et retenir de nouvelles informations.

HYPOTHÈSES DE BASE DANS L'APPRENTISSAGE DES ADULTES¹¹

Expliquez aux participants que le concept de l'andragogie provient des études de Malcom Knowles et ses associés. Ils ont basé leurs programmes portant sur l'éducation des adultes sur les quatre hypothèses suivantes, lesquelles sont des propositions basées sur les faits qui ont servi de fondement à leur approche des adultes. Présentez ces hypothèses aux participants.

1. Au fur et à mesure que nous grandissons, nous passons par des changements en ce qui concerne notre capacité d'opérer des choix. Au cours de la petite enfance, notre perception est celle d'une totale dépendance. Au fur et à mesure que nous grandissons notre sentiment d'indépendance et notre volonté de nous diriger nous-mêmes se révèle au grand jour. Une fois que nous devenons adultes nous apprenons à opérer des choix et à nous assumer. C'est ces signes-là qui permettent de savoir si une personne a atteint la maturité d'un point de vue psychologique.

2. Quand on atteint le cap de la maturité, on est sujet à des expériences nouvelles et variées. Le capital d'expériences que les adultes apportent au processus d'apprentissage augmente de façon effective la capacité des apprenants à faire face à de nouveaux incidents d'apprentissage et à bénéficier. Ce dépôt ou capital d'expériences est inestimable

¹¹ Une adaptation de L'Apprenant Adulte : *A Neglected Species* (1978) : 56-71, écrit par Malcom Knowles.

aux yeux de l'apprenant adulte. En conséquence, les méthodes d'enseignement traditionnelles cèdent la place à une implication plus accrue dans les méthodes et expériences qui encouragent l'application, l'interaction et l'analyse de l'expérience de l'apprenant. Cela sous-entend que l'expérience d'apprentissage est bidirectionnelle plutôt qu'unidirectionnelle.

3. Au fur et à mesure qu'une personne devient mature, la pression pour obtenir un résultat de façon académique est remplacée par le désir et la motivation d'apprendre basé sur le besoin de nouvelles compétences et capacités. Il s'agit là d'un besoin pour que l'apprenant excelle dans ses nouvelles responsabilités au sein de la société. Il est crucial que de nouvelles expériences d'apprentissage coïncident avec le développement coercitif nécessaire.

4. L'éducation traditionnelle est centrée sur l'individu. L'enseignant prescrit le cursus à étudier et préconise le matériau que les étudiants doivent apprendre, en vue d'une utilisation future. Les adultes entrent dans les opportunités d'éducation en réponse à un besoin de nouvelle compétence dans des domaines spécifiques où ils s'estiment être incompetents. Toute leur vie est focalisée sur les problèmes à gérer ou sur la vie. Il existe un sentiment d'immédiateté dans l'apprentissage des adultes – ce qui est appris aujourd'hui se verra appliqué demain et non dans un avenir lointain.

LES AVANTAGES DU MENTORAT DES APPRENANTS ADULTES¹²

Sept principes reposant sur les hypothèses de base sont énumérés ci-dessous. Chaque principe aidera les participants à comprendre les qualités des mentorés et de faciliter le processus d'apprentissage.

PREMIER PRINCIPE: LES APPRENANTS ADULTES ONT BESOIN DE SAVOIR LE POURQUOI.

Le monde est en perpétuel changement et les mentorés sont confrontés à de nouvelles circonstances qui requièrent un apprentissage supplémentaire. En tant qu'adultes, ils voudront savoir pourquoi ils ont besoin d'apprendre quelque chose avant qu'ils choisissent d'entrer dans une nouvelle expérience d'apprentissage qui va venir s'ajouter à leur emploi déjà très chargé.

¹² Ceci est une adaptation et une version abrégée de *The Adult Learner* écrit par Malcom Knowles, Elwood Holton, et Richard Swanson (1990) : 57-63.

Avantage : L'apprenant entre dans la relation de mentorat tout en comprenant les raisons pour lesquelles cette expérience est nécessaire.

Activité:

Demandez combien de participants posent la question, "Pourquoi je veux apprendre cela ?" en face d'une nouvelle situation d'apprentissage. En quoi répondre à cette question aide-t-il dans le processus d'apprentissage ? Comment cela facilite-t-il la relation du mentorat ?

Lorsque les mentors commencent à travailler avec les mentorés, les mentorés doivent identifier pourquoi ils veulent grandir dans leur capacité d'implanter une église. Que pourrait être leur motivation ?

DEUXIÈME PRINCIPE: LES APPRENANTS ADULTES SONT AUTO-MOTIVÉS ET S'AUTODIRIGENT.

Les adultes ont conscience qu'il leur incombe de prendre leurs propres décisions et de diriger leur propre vie. Cela signifie que toute tentative pour imposer des idées ou des concepts aux apprenants adultes est vouée à rencontrer une certaine résistance. Les apprenants adultes aiment être respectés et considérés comme des partenaires à part entière (égaux) dans l'expérience d'apprentissage.

Avantage: Les mentorés ont choisi cette ligne de conduite comme la meilleure option pour acquérir les connaissances nécessaires à ce moment. Cela implique une relation entre collègues engagés dans une recherche commune, dont un partenaire a plus d'expérience par laquelle il va guider l'autre.

Activité: Demandez aux participants quel serait l'impact que ce choix positif aura sur l'expérience de mentorat. À la lumière de cela, comment un mentor peut-il assurer que le mentoré acquiert les compétences dont il a besoin pour le ministère sans pour autant trahir son autonomie et son sens d'orientation personnelle ? Y a-t-il des aspects négatifs liés à ces caractéristiques d'apprentissage de l'adulte ? Si oui comment cela sera-t-il appréhendé ?

Il est important que les mentors demandent à leurs apprenants d'identifier ce qu'ils aimeraient le plus apprendre, les compétences qu'ils aimeraient développer, et quels sont les traits de caractère qu'ils aimeraient travailler. Fournir aux apprenants une liste d'options peut être utile.

TROISIÈME PRINCIPE: LES APPRENANTS ADULTES

POSSÈDENT UN RÉSERVOIR D'EXPÉRIENCES (ACQUISES AU FIL DES ANNÉES).

Les expériences antérieures des apprenants adultes constituent une ressource précieuse pour l'apprentissage. Les adultes entrent en activité éducative à la fois avec une expérience plus grande et plus qualitative en comparaison avec celle des enfants.

Avantage: Les expériences des apprenants adultes constituent une base de connaissances qu'ils peuvent appliquer aux circonstances actuelles. Les expériences acquises au fil du temps permettent aux apprenants d'évaluer et d'assimiler de nouvelles informations et de l'expérience. De cette façon, les expériences passées sont des tremplins menant vers la transformation des apprenants.

Activité:

Demandez à un ou deux participants de dire comment une expérience acquise en dehors du cadre du ministère les a aidés à résoudre un problème lié au ministère ou a changé leur approche pour s'adresser aux gens dans le cadre du ministère.

Il s'avère utile pour les apprenants de réfléchir sur les expériences de vie antérieures (à la fois leurs succès et leurs échecs), tirer des leçons, rendre grâce à Dieu pour chacune de ces séquences de la vie, et demander à Dieu de les utiliser pour bénir les autres à l'avenir.

QUATRIÈME PRINCIPE: LES APPRENANTS ADULTES SONT FOCALISÉS SUR LE PROBLÈME.

Lorsque les adultes rencontrent une situation nouvelle pour laquelle ils ne peuvent trouver de solution en faisant recours à leurs expériences passées, ils se préoccupent de découvrir de nouvelles façons de résoudre le problème. Façonner le processus de mentorat pour résoudre les problèmes qui préoccupent les apprenants, augmentera sa valeur pour eux.

Avantage: Les problèmes et les situations dans le ministère constituent une occasion d'apprentissage. Les mentors et les apprenants cherchent des solutions pratiques plutôt que d'explorer des théories qui peuvent soit s'appliquer au problème actuel ou non.

Activité:

Demandez aux participants de réfléchir sur la façon dont leurs propres expériences pourraient être un outil en vue

d'aider leurs mentorés à trouver des solutions pratiques aux problèmes qui surgissent.

CINQUIÈME PRINCIPE: LES APPRENANTS ADULTES SONT PRÊTS À APPRENDRE.

Les adultes deviennent généralement prêts à apprendre seulement en réponse à des situations pour lesquelles ils ne sont pas préparés. Cela donne l'impulsion nécessaire à apprendre et à développer de nouvelles compétences qui leur permettent de gérer ces circonstances efficacement.

Avantage : Les apprenants entrent dans la relation de mentorat cherchant des réponses aux problèmes qu'ils ont déjà identifiés.

Activité:

Expliquez que cela signifie que, pour les mentorés, l'expérience d'apprentissage est liée à des situations réelles de la vie pour lesquelles ils cherchent à développer de nouvelles compétences et capacités nécessitées dans leur ministère ou dans le cadre de leurs responsabilités sociales. Demandez les participants en quoi cela rend-il la tâche du mentorat plus facile?

SIXIÈME PRINCIPE: L'APPRENANT ADULTE FAIT DE LA VIE SON PRINCIPAL ENJEU.

Pour les apprenants, l'éducation est un processus de développement des niveaux de compétences accrues pour atteindre leur plein potentiel. Cela contraste avec l'apprentissage traditionnel qui est orienté et centré sur le sujet.

Avantage : En tant qu'apprenants adultes, les mentorés sont centrés sur leur tâche ou dans leur orientation à l'apprentissage, centrés sur les problèmes. Ils cherchent des réponses aux réalités actuelles. Il y a toujours un élément d'immédiateté, ce qui est appris aujourd'hui doit être applicable à la situation actuelle.

Activité:

Permettez à un ou deux participants de montrer comment la mise en pratique de ce principe est entrain de changer leur conception du mentorat.

SEPTIÈME PRINCIPE: LES APPRENANTS ADULTES SONT AUTO-MOTIVES.

Cela signifie que la motivation des apprenants est interne plutôt qu'externe. L'apprentissage est évalué en interne en

termes d'estime de soi, la qualité de vie, la satisfaction que procure le travail, et / ou le sentiment d'accomplissement.

Avantage : Les mentorés peuvent répondre à certains types de motivation externe, mais les facteurs de motivation les plus puissants sont des pressions internes pour répondre à leurs propres objectifs. Les mentors n'ont pas besoin de servir de motivateurs.

RÉSUMÉ DES SEPT PRINCIPES

Pendant que vous dirigez la formation, gardez à l'esprit les questions suivantes concernant ce que chacun des principes nous enseigne sur le sujet des mentorés : (1) En quoi cette information donne-t-elle des directives pour le processus de mentorat ? (2) Comment les participants assimilent-ils cette information jusqu'à l'incorporer dans leur approche de mentorat ?

Activité:

Demandez aux participants comment ce qu'ils ont appris sur l'andragogie (aider les adultes dans l'apprentissage) va changer leur approche du mentorat. Demandez à chaque participant d'identifier quelque chose, en particulier à partir de ces sept principes qu'ils (il ou elle) aimeraient garder à l'esprit pendant qu'il/elle travaille avec les mentorés.

LES QUALITÉS D'UN BON MENTOR

Activité:

Commencez cette session en demandant aux membres du groupe de se souvenir d'un épisode où quelqu'un leur a servi de mentor. Cette personne-là était-elle un bon mentor ? Si oui, quelles sont ces choses qui font d'elle un bon mentor ? Que considèrent-ils être les qualités d'un bon mentor ?

1. UN BON MENTOR EST QUELQU'UN QUI POSSÈDE UNE GRANDE CAPACITÉ D'ÉCOUTE.

Il y a un proverbe Espagnole qui dit quelque chose comme ça ; "Nous avons été créés avec deux oreilles et seulement une bouche. Nous devons pour cela écouter deux fois plus que nous parlons". Les bons mentors écoutent plus qu'ils ne parlent. Quand ils prennent la parole, c'est pour poser des questions afin d'entendre des réponses qui viennent de leurs mentorés.

Certains ont appelé cela une écoute consciencieuse. D'autres encore appellent cela écoute active. En utilisant ces adjectifs, l'accent est mis sur quelque chose qui est

proactif. Il ne s'agit pas d'une écoute passive, ce qui se déroule lorsque nous rentrons dans une conversation sans pour autant prêter une attention particulière aux réponses de nos interlocuteurs. Dans les cas d'une écoute passive, notre pensée est captivée par autre chose et par ce que nous voulons dire par la suite. Par contre dans le cas d'une écoute consciente ou active, nous prêtons une attention particulière à ce que les autres sont entrain de dire. Nous captions leur communication non verbale autant que celle verbale et nous essayons de comprendre là où ils veulent en parvenir et non pas tout juste ce qu'ils sont entrain de dire. Un expert en mentorat a appelé cela "s'engager activement avec le monde de l'étudiant et essayer de l'expérimenter du dedans"¹³.

Activités:

- Avec un volontaire parmi le groupe, faites une démonstration d'une écoute passive et une écoute active. Demandez au volontaire de raconter ce qu'ils ont fait le weekend passé pendant que vous démontrez une écoute passive en changeant de sujet, en ne prêtant pas attention à ce que le volontaire est entrain de vous dire et en parlant au sujet de ce que vous avez fait au cours du weekend. Ensuite démontrez une écoute active en demandant au volontaire de vous dire ce que vous allez faire aujourd'hui et le lendemain, leur posant des questions pour clarifier ce qu'ils sont entrain de dire, leur demandant comment ils appréhendent les situations, ou leur demandant quels sont leurs sentiments au sujet des choses en question. Concentrez-vous sur le fait de chercher à mieux comprendre ce que le volontaire essaie de communiquer.
- Demandez aux participants s'ils se sont une fois trouvés dans une situation où, tout simplement en narrant leur situation à quelqu'un d'autre, ils ont été capables de trouver un plan qui émanait d'eux-mêmes pour résoudre le problème. Demandez aux participants de partager leurs expériences avec une ou deux personnes qui sont assises à côté d'eux. Accordez-leurs plusieurs minutes pour ce partage.

Expliquez qu'en plus de nous aider à comprendre une situation selon le point de vue de nos mentorés, avoir une grande capacité d'écoute permet aussi aux mentorés de devenir des agents de solution de ces problèmes pendant qu'ils s'expriment et qu'ils évaluent d'éventuelles solutions. Si les mentors sont plus préoccupés par leurs discours que par le fait d'écouter, leurs mentorés pourraient ne pas faire ces trouvailles d'eux-mêmes. Se découvrir soi-même est

¹³ Daloz, *Effective Teaching and Mentoring*, 205.

toujours plus appréciable qu'être quelqu'un qui reçoit des solutions toutes faites de la part de quelqu'un d'autre.

2. UN BON MENTOR TRAITE LES PROBLÈMES EN TEMPS RÉEL

En matière de relations de mentorat, nous traitons les hauts et les bas de la vie, et des circonstances auxquelles les mentorés sont présentement confrontés. Tout dans un contexte éducationnel, "l'apprentissage en temps réel"-c'est-à-dire partager quelque chose à un "moment propice pour être enseigné"¹⁴ est plus efficace que l'enseignement qui semble ne pas correspondre avec la situation réelle que traverse les mentorés au moment même. Rappelez aux participants que l'une des caractéristiques des apprenants adultes est qu'ils veulent être capables de mettre immédiatement en application ce qu'ils sont entrain d'apprendre. La même chose s'applique au mentorat. Le mentorat a besoin de refléter la réalité actuelle et non pas une situation lointaine, distante, sauf si elle se rapporte à la vision, ce qui est naturellement portée vers le futur. Même en ce moment-là, il y a des mesures actuelles qui peuvent faire l'objet de discussion. Un spécialiste des mentors écrit: "Les bons mentors aident à jeter l'ancre de la promesse du futur".

Activité:

Demandez à plusieurs participants qui avaient eu une expérience d'apprentissage en temps réel de partager cela avec le groupe. Enchaînez en posant davantage de questions telles que celles-ci¹⁵:

- En quoi votre apprentissage actuel diffère-t-il de certaines de vos autres expériences d'apprentissage ?
- Pensez-vous qu'en tant qu'adultes nous apprenons plus et nous retenons ce que nous avons appris quand c'est en temps réel ?
- Comment est-ce que vous vous voyez entrain d'appliquer cela dans votre propre mentorat dans le futur ?

3. LES BONS MENTORS SONT COMME DES SAGES-FEMMES

Activité:

Demandez aux participants en quoi consiste le rôle d'une sage-femme?. Ensuite expliquez que les mentors agissent typiquement comme des sages-femmes, en venant en aide à d'autres personnes pour accoucher de nouvelles idées,

¹⁴ Havighurst, *Developmental Tasks and Education*, page inconnue

¹⁵ Sharon D. Parks, *Big Questions, Worthy Dreams: Mentoring Emerging Adults in Their Search for Meaning, Purpose, and Faith*, 1st ed. (San Francisco: Jossey-Bass Inc., 2000): 128.

de nouvelles compétences, de nouvelles anecdotes et de nouvelles façons d'être et de faire. Ils assistent les apprenant en les aidant à accoucher de nouvelles idées, visions et buts".¹⁶ Donnez aux participants l'opportunité d'expliquer pourquoi est-il important pour les mentorés d'acquérir de nouvelles idées, de nouvelles visions ou de nouveaux buts.

4. UN BON MENTOR AIDE UN MENTORÉ À VOIR LES PISTES DE SOLUTION.

Expliquez que les gens sont "bloqués" lorsqu'ils sont confrontés à une situation difficile, ne voyant qu'une seule piste de solution, un seul résultat, un seul aboutissement. Lorsque les mentorés discutent de certaines questions avec les mentors, le mentor peut les aider à voir d'autres options. Ils commencent à voir qu'il peut y avoir des solutions qu'ils n'ont pas prises en compte et ils sont guidés à réfléchir pertinemment et différemment. Ils peuvent ébaucher des idées (brainstorming). La synergie de deux personnes ou plus autour d'une situation peut amener des idées innovantes et de nouvelles façons de penser ou de faire les choses.

Activité:

- Donnez un exemple tiré de votre expérience, si possible, dans lequel vous êtes guidés à voir différentes options. Ensuite, demandez aux participants de partager certaines de leurs expériences analogues.
- Demandez aux participants d'identifier les types de situations dans lesquelles les mentorés pourraient avoir besoin d'être aidés à voir différentes options.
- Demandez aux participants de suggérer des voies susceptibles d'aider les mentorés à envisager différentes pistes de solutions, tel que le fait d'amener le mentoré à établir une liste d'au moins trois options pour traiter un problème. Les mentors peuvent aider les mentorés à explorer les éventuels résultats de chacune des options en posant la question " Si tu fais ceci (procède de cette façon), qu'est-ce qui se produirait ?"

5. UN BON MENTOR EST QUELQU'UN QUI INSPIRE.

Nous avons tous besoin de quelqu'un qui croie en nous. Nous avons besoin d'un Barnabas qui peut nous encourager quand nous sommes déprimés et que nous avons le sentiment d'avoir échoué dans le ministère.

Activité:

Qui vous a inspiré dans votre marche spirituelle ? Si vous pouvez nommer quelqu'un, parlez de cette personne-là

¹⁶ Vogel, "Reckoning with the Spiritual Lives of Adult Learners", 24.

aux participants et dites-leur comment elle vous a inspiré. Ensuite, répartissez les participants dans des groupes de 3 à 4 et donnez-leur le temps de partager les uns avec les autres les personnes qui les ont inspiré eux aussi. Demandez à un ou deux participants de partager avec le groupe tout entier.

6. UN BON MENTOR EST QUELQU'UN QUI FAIT DES RÉFLEXIONS POUSSÉES.

En tant que mentors, nous avons besoin d'aider les mentorés à réfléchir de façon conséquente et analytique. Tout n'est pas blanc ou noir. En tant que mentors cherchez des solutions. Les mentors auront besoin d'analyser la situation en cours dans le but d'aider leurs mentorés à la surmonter.

Les bons mentors aident leurs mentorés à

- identifier l'information la plus importante concernant la situation, y compris son antécédent (Cela inclut la compréhension de la dynamique de l'implantation des églises).
- Réfléchir objectivement sur la situation.
- Identifier leurs propres hypothèses.
- Prendre en compte d'autres opinions.
- Penser à l'impact culturel sur les gens à qui ils rendent ministère.

Activité:

Accordez 5 minutes aux participants pour réfléchir individuellement sur ces qualités. Ensuite, demandez-leur de se mettre dans des groupes de 2 à 3 et de consacrer 10 à 15 minutes pour partager les uns avec les autres au sujet de quelles caractéristiques ils possèdent et lesquelles ils estiment avoir besoin de travailler afin de devenir de bons mentors.

CE QU'IL FAUT ÉVITER

Cette partie peut être intitulée " Les Qualités d'Un Mauvais Mentor". Révisez brièvement la liste ci-dessous avec les participants. Ne vous y attardez pas, sauf si quelqu'un dans le groupe veut aller en profondeur. (Remarque : pour une description détaillée de chacune de ces qualités, voir le chapitre 7 *du Masterful Mentoring* (Le Mentorat Par Excellence)¹⁷.

- Prodiguer des conseils à tout vent (à tout bout de chemin)
- Critiquer. La critique détruit la curiosité.

¹⁷ Osterhouse and Teja, *Masterful Mentoring*.

- Venir à la rescousse. Nous apprenons plus par nos erreurs que lorsque nous ne sommes pas permis de commettre des erreurs.
- Eriger des barrières inutilement. Très souvent en tant que mentors nous avons peur que nos mentorés nous dépassent et par conséquent nous leur dressons des embuches sans nous rendre compte afin d'entraver leur croissance.
- Ignorer le «pourquoi». Il y a toujours une raison derrière chaque chose.
- Sous-estimer. C'est un véritable affront que de ne pas accepter ce que les mentorés nous disent. Ce qui peut être une montagne à ses yeux n'est rien du tout à nos yeux, mais ne pas pouvoir s'adresser à cette montagne démotive le mentoré.

On peut trouver ces six comportements dans la vie d'un mentor «toxique». Ces comportements amenuisent l'apprentissage qui aurait pu se produire dans la relation de mentorat avant même qu'il ne commence.

Activité:

- Demandez aux participants de décrire les comportements ci-dessus avec leurs propres mots.
- Demandez aux participants d'identifier lesquels de ces six comportements ils courent le risque de manifester et pourquoi. Discutez comment les mentors peuvent éviter ou "désapprendre" ces comportements..

LES BESOINS DES MENTORÉS

Dans cette session vous allez discuter sur les deux types de besoins des mentorés : LES BESOINS RELATIONNELS et LES BESOINS D'APPRENTISSAGE.

LES BESOINS D'ORDRE RELATIONNEL

Les mentorés ont trois principaux domaines de besoins relationnels : leur marche avec Dieu, leur relation avec leur famille et leur relation avec leur ministère d'implantation d'églises.

Ensuite demandez aux groupes de partager certaines de leurs réponses en plénière. Ecrivez les suggestions sur un tableau à papier ou sur une large feuille de papier. Après cela, en tant que groupe, déterminez si chacune de ces réponses se rapporte aux domaines de Dieu, la Famille et/ou le Ministère. Mettez un D en face des réponses qui concernent notre besoin d'une relation avec Dieu, un F pour la famille et un M pour le ministère. Mettez l'accent sur l'importance d'accorder à Dieu la première place ; après

Dieu c'est la famille. Le ministère quant à lui intervient en dernière position.

Activité:

- Demandez aux participants pourquoi est-il important pour les mentorés d'avoir des priorités parmi les priorités et d'accorder à Dieu la première place, à la famille la deuxième place et mettre le ministère en dernière position.
- Demandez aux participants de prendre quelques minutes de silence pour réfléchir sur leurs vies et d'écouter ce que Dieu est entrain de dire sur la question des priorités. Placent-ils véritablement Dieu en premier lieu, la famille en seconde position et le ministère en troisième position ? Invitez-les à réfléchir sur la preuve de leurs priorités. Qu'est-ce que la façon dont ils dépensent leur temps, leur argent et leurs ressources indique à propos de leurs priorités ? Comment est-ce que la façon dont ils résolvent leurs problèmes ainsi que la façon dont ils prennent leurs décisions reflète-t-elle leurs priorités ?
- Invitez les participants à partager chacun avec un partenaire ce qu'ils ont découvert concernant leurs priorités et identifier si ce dont ils ont besoin de faire pour garder leurs priorités en bon ordre ou quel changement ont-ils besoin d'apporter pour réajuster leurs priorités.

LES BESOINS D'APPRENTISSAGE

Les besoins d'apprentissage des mentorés sont aussi de trois ordres : la connaissance, la compréhension et la compétence. En d'autres termes, les mentorés en tant qu'apprenants ont besoin d'une connaissance de base. Ils ont besoin de comprendre la valeur de cet apprentissage et l'appliquer là où cela est possible. En définitive, ils doivent développer leurs compétences en matière de ministère. Les mentors peuvent aider les mentorés dans tous ces trois domaines.

Activité:

Demandez au groupe d'énumérer au moins deux exemples de chacun de ces trois besoins d'apprentissage des mentorés. Ecrivez-les sur un tableau à papier ou sur une large feuille de papier. Dans le domaine de la connaissance, les besoins d'apprentissage seront en grande partie déterminés par la formation qu'ils sont entrain de suivre sur la base des modules. En ce qui concerne la compréhension, comment valorisent-ils par exemple le besoin d'avoir une vision claire ou d'élaborer une déclaration de mission ? Quant aux compétences, sont-ils capables de communiquer leur

vision à d'autres personnes d'une façon claire et succincte ? Sont-ils en mesure de "vendre la vision" à un groupe de personnes ?

LA CONFIANCE ET LA CONFIDENTIALITÉ

Une relation de mentorat est construite sur la confiance et la confidentialité. Si l'une de ces deux valeurs manque, la relation sera peu profonde, tout au mieux, et un échec à priori.

Activité:

Demandez aux participants ce que signifient les termes confiance et confidentialité. Puis, demandez pourquoi ces deux choses sont-elles essentielles pour une relation de mentorat saine.

Dans cette session, nous discutons d'abord des choses à faire et à éviter en rapport avec les domaines de relation et des compétences qui aideront à bâtir la confiance et la confidentialité en matière de relation de mentorat. Par la suite, nous allons discuter sur la confidentialité.

LES CHOSES A FAIRE ET A NE PAS FAIRE

1. RESPECTEZ: NE PAS SOUS-ESTIMER.

Les mentors ont besoin de respecter leurs mentorés, leur donnant l'occasion d'être honnêtes et transparents sans crainte d'être méprisés. Ils doivent prêter attention aux sentiments, aux expériences et aux efforts de leurs mentorés et apprécier ce qui est bon, les reprenant avec douceur et respect.

2. VALORISEZ: NE PAS DÉVALORISER.

Tout le monde veut qu'on valorise sa personne. Les mentors ne doivent pas s'ériger en dictateurs vis-à-vis de leurs mentorés. Ils ne doivent pas non plus blâmer les mentorés au sujet de tous les éventuels domaines où ils ont besoin d'amélioration. Plutôt ils ont besoin de valoriser la personne de leurs mentorés.

Activité:

Demandez aux participants de regarder à Galates 5 : 13 ; Ephésiens 5 : 21 et Romains 12 : 10 et de discuter comment ces versets se rapportent-ils à ce point-là.

3. SOYEZ UN MODÈLE: NE PAS S'INGÉRER.

Jésus a laissé à ses disciples un modèle en matière de ministère et de caractère. Les mentors ont besoin de faire la même chose. Ils ont besoin d'éviter de s'ingérer dans les affaires de leurs mentorés dans les domaines où ils ne sont pas invités à se prononcer

4. REHAUSSEZ LE MORAL: NE PAS CONDAMNER.

Reconnaissez les moments où votre mentoré fait quelque chose avec habileté et appréciez ses actions.

Activité:

Demandez à tous les participants de lire à haute voix les passages suivants : Romains 14 :13 ; Romains 15 : 7 ; Ephésiens 4 : 32. Demandez-les d'expliquer comment ces passages se rapportent à l'appréciation plutôt qu'à la condamnation.

5. ENCOURAGEZ: NE DÉCOURAGEZ PAS.

Rappelez aux participants que les mentors peuvent être soit une aide ou une entrave aux mentorés.

Activité:

Lisez 1 Thessaloniens 5 :11 avec les participants. Demandez aux participants de réfléchir sur d'autres passages qui peuvent s'y appliquer.

6. INSPIREZ: NE PAS DÉGONFLER.

Les mentors doivent dire à leurs mentorés "Tu as la capacité de le faire !" plus souvent que de leur dire "Hmm, il semble que c'est une tâche impossible pour toi"

Activité:

Demandez si les participants ont une fois connu quelqu'un qui est négativiste, c'est-à-dire une personne qui de tout temps les fustige ou qui insinue qu'ils ne feraient qu'échouer dans tout ce qu'ils entreprendraient. Comment cela sonnerait-il ? Ce conseil les a-t-il encouragés à essayer ou les a-t-il découragés ? Qu'est-ce qui se passe lorsqu'une personne est constamment fustigée ?

7. PRIEZ: NE TRAITEZ PAS LES GENS DE FAÇON INCONSIDÉRÉE.

Paul dit aux Chrétiens de Philippes " ... regardez les autres comme étant au-dessus de vous- mêmes" (Philippiens 2 :3). Traiter les gens de façon inconsidérée signifie ne pas traiter les gens avec égards ou traiter la personne de façon non courtoise. C'est cette tendance à se considérer meilleur aux autres.

Activité:

Demandez aux participants comment la prière peut empêcher aux mentors de manquer d'égards vis-à-vis de leurs mentorés.

LES CHOSES A FAIRE ET A NE PAS FAIRE A PROPOS DES COMPÉTENCES

1. ÉCOUTEZ: NE PAS PARLER.

Rappelez-vous que les gens ont deux oreilles et une et une seule bouche. Que signifie cela en rapport avec la relation du mentorat ?

Activité:

Demandez aux participants quelle proportion de leur éducation s'est faite avec un enseignant qui jacasse beaucoup (qui monopolise la parole). Étaient-ils encouragés à réfléchir d'eux-mêmes ou tout simplement à régurgiter ce que l'enseignant a dit ? Peut-on parler là à vrai dire d'apprentissage ou bien est-ce une simple "narration" sans des résultats qui perdure ?

2. POSEZ DES QUESTIONS: NE PAS DIRE.

Comment les mentors peuvent-ils discerner ce dont leurs mentorés ont besoin si les mentorés ne font qu'écouter le mentor jacasser ? Les mentors doivent poser des questions plus qu'ils ne donnent des réponses. Les mentorés se découvrent eux-mêmes lorsque les mentors leur posent des questions au lieu de leur dire ce qu'ils doivent penser ou faire.

3. CLARIFIEZ: NE PAS RÉCLAMER.

Les mentors doivent s'assurer qu'ils comprennent ce dont leurs mentorés ont besoin ainsi que leurs attentes. Sinon, les mentors pourraient donner des réponses toutes faites à des situations incongrues, démontrant une sagesse dont les mentorés n'ont pas besoin.

4. EXTRAYEZ : NE PAS S'INGÉRER.

Les mentors doivent extraire les informations nécessaires de leurs mentorés dans le but de les aider. Ils ne doivent pas tout simplement déverser les informations sur leurs mentorés.

Activité:

- Demandez aux participants pourquoi les gens trouvent facile de déverser les informations dans la tête d'une autre personne. Les mentors pensent qu'en prenant des raccourcis les mentorés vont apprendre plus et ce plus rapidement ?
- Demandez si certains parmi les participants sont allés voir un expert en informatique pour lui poser une question. Peut-être qu'ils voulaient tout simplement apprendre comment traiter un problème donné comme par exemple envoyer un document vers une imprimante. Au lieu de répondre, l'expert prend le

contrôle de l'ordinateur et appuie sèchement sur le clavier jusqu'à ce que le document commence à être imprimé. Le participant était ensuite laissé là assis, bouche bée, sans savoir comment imprimer un document tout à fait comme dès au départ, avant qu'il n'ait sollicité l'aide de l'expert. Comment un tel apprenant pourrait-il augmenter ses connaissances ? Qu'aurait pu faire l'expert en informatique, au contraire ? Comment cet exemple puisse-t-il s'appliquer au concept qui consiste à "extraire" ?

5. AYEZ UN AGENDA. N'ALLEZ PAS DANS UNE SÉANCE DE MENTORAT SANS UN PLAN D'ACTION.

Les ordre du jour aident les gens à rester sur les rails. L'ordre du jour d'une réunion du mentorat peut inclure, entre autres, les éléments suivants :

- Demandez au mentoré de prier, d'invoquer Dieu pour qu'il soit au rendez-vous et qu'il oriente cet entretien. Priez chaque fois que nécessaire au cours d'une réunion. Nos prières ne sont jamais de trop.
- Demandez au mentoré ce qui le préoccupe ; même si cela ne concorde pas avec les autres points du calendrier.
- Assurez le suivi des points de la session précédente. Examinez et renforcez l'apprentissage passé. Vérifiez les progrès de l'apprenant sur les points d'action de la session précédente.
- Présentez les nouvelles idées que vous voudrez partager.
- Demandez au mentoré d'identifier les points d'action sur lesquels travailler au sortir de cette session.
- Priez pour le mentoré, par rapport aux choses qui ont été débattues lors de la réunion, et pour les points d'action sur lesquels il va travailler.

Un ordre du jour peut aider à progresser doucement et aisément lors de la session de mentorat. Cependant, un mentor ne doit pas être un esclave de son ordre du jour, plus particulièrement si le mentoré vient avec un besoin pressant ou inattendu.

6. CONSACREZ ASSEZ DE TEMPS: NE PRENEZ PAS DE RACCOURCIS.

Les mentors doivent être disposés à investir le temps nécessaire pour développer la relation du mentorat. Ils ne doivent pas essayer de prendre des raccourcis. Développer la confiance et la confidentialité requiert du temps. Ce n'est pas quelque chose qui se fait en un seul jour.

7. GUIDEZ : N'AIGUILLONNEZ PAS.

Les mentors sont des guides. Ils ne dirigent pas les mentorés avec un gourdin. Ils n'explorent pas en disant "Assistez d'autres personnes à accoucher de nouvelles idées, de nouvelles compétences, de nouvelles anecdotes, de nouvelles façon d'être et de faire".¹⁸

8. RÉVISEZ : NE MANQUEZ PAS DE RENFORCER.

Chaque fois que les mentors et les mentorés se retrouvent ensemble, ils doivent réviser ce qui a été appris précédemment ainsi que les progrès enregistrés. Le renforcement est un outil standard en matière d'enseignement susceptible d'aider les mentorés à se rappeler des nouveaux concepts, mettre en pratique les choses nouvellement apprises et développer un modèle.

9. SOYEZ UNE RESSOURCE: NE FAITES PAS DE RECHERCHE.

Les mentors doivent servir de ressources. En même temps ils orientent les mentorés vers d'autres ressources. Les mentors ne doivent pas faire la recherche eux-mêmes : leurs mentorés sont des apprenants adultes et sont capables de s'auto-diriger.

Activité:

Demandez aux participants de dresser une liste d'éventuelles ressources pour les mentorés. De telles ressources incluent d'autres personnes, les livres, les agendas, les films, les enregistrements audio, les sites web et les blogs.

10. DONNEZ DES PISTES DE SOLUTION:

Ne donnez pas des réponses toutes faites.

Les mentors doivent aider leurs mentorés à voir les différentes possibilités, ouvrir de nouvelles portes et envisager de nouvelles opportunités. Cela ne veut pas dire, cependant, qu'ils doivent des réponses à moitié.

¹⁸ Vogel, "Reckoning with the Spiritual Lives of Adult Learners", 24.