
MENTORIA

GUÍA DO TUTOR

Bem-vindo ao mundo da mentoria. Neste seminário, de quatro sessões, você vai aprender o básico que se deve saber sobre um programa de mentoria. Mesmo que o que é ensinado nessas quatro sessões possa ser aplicado em diferentes contextos da igreja, a finalidade específica deste treinamento é focado em quem vai capacitar plantadores de igrejas em processos de treinamento.



CONTEÚDO

Sessão 1

O QUE SIGNIFICA MENTOREAR? 3

Sessão 2

MENTORIA, O APRENDIZ ADULTO 11

Sessão 3

A RELAÇÃO DE MENTORIA 19

Sessão 4

ELEMENTOS QUE CONSTITUEM A MENTORIA 27

REGISTRO DO MENTOR 33

ABC DO PLANTADOR 35

Rede de Multiplicação | 2013

Última versão 03/06/13

Todos os versos são retirados da Bíblia King James 1960 salvo indicação em contrário.

SESSÃO UM

¿O QUE SIGNIFICA MENTOREAR?

Baseado nos capítulos 1 dos livros: *Why We Must Mentor Church Planters* y *Masterful Mentoring*

INTRODUÇÃO

Esta sessão estuda a metoria aos plantadores de igrejas. Fornecerá aos seus pastores ou pessoas envolvidas no processo, o conhecimento e os recursos necessários para uma orientação bem sucedida a um plantador de igrejas. Também fornecemos as ferramentas necessárias para garantir que o investimento em pessoas, recursos e tempo para ter sucesso no nascimento de uma nova igreja para a glória a Deus, pois o sucesso de plantação de igrejas saudáveis sempre expandirá o Reino de Deus.

Nesta primeira sessão, você será apresentado a três conceitos básicos que fornecem a base para o estudo do processo de mentoria. Você vai aprender a definir os termos chave relacionados com a orientação, a reconhecer os fundamentos teológicos da mentoria e descobrir a aplicação desses princípios em exemplos bíblicos selecionados sobre a mentoria.



DEFININDO “MENTORIA”

Explique que o uso das palavras mentor e mentoria em negócios e educação, nos oferece uma compreensão em comum desses termos. Você pode perguntar por que é necessário definir o conceito nesta parte. Sugerimos as seguintes respostas:

1. Uma definição exata clarifica o conceito e fornece uma imagem mental exata do processo, as pessoas envolvidas e seus papéis.
2. Ao identificar especificamente o objetivo, suposições incorretas são substituídas por conceitos positivos.
3. As definições apropriadas fornecem os meios precisos para medir o desempenho dos participantes em todas as fases do processo de mentoria.

As seguintes definições de mentoria variam de simples ao complexo. confira cada um e considere as implicações de cada um dos conceitos expressos. convide os participantes para sublinhar os aspectos-chave da mentoria que eles encontrem nas definições e logo eles terão que compartilhar o que identificaram. uma simples definição

UMA DEFINIÇÃO SIMPLES

A mentoria é uma RELAÇÃO intencional de longo prazo em que a pessoa dá de sua EXPERIÊNCIA, CONHECIMENTO e VISÃO para desenvolver a capacidade e habilidades em OUTROS.

Paul J. Stanley e Robert Clinton descrevem a mentoria como “uma experiência relacional na qual uma pessoa RECURSOS uma outra, compartilhando os CAPACITA que Deus tem dado”. (1992:33)

Definição Ampliada: Segundo o seu critério, Sublinhe os aspectos chave da mentoria.

A Mentoria é um processo relacional em que um mentor, que conhece ou têm vivido algo, transfere este algo (recursos de sabedoria, informação, experiência, confiança, intuição, relações, status, etc.) para um aprendiz, de uma maneira e em tempo adequado, de forma que facilite o desenvolvimento ou a capacitação (1992:40).

Atividades:

- a. Peça aos participantes para compartilhar o que eles têm sublinhado. Anote idéias ou frases-chave em um quadro branco, ou em um grande pedaço de papel.
- b. Peça a um dos participantes para explicar o significado ou para compartilhar um exemplo das principais frases que eles identificaram. Certifique-se que mencionar o seguinte:

CONCEITOS CHAVE

1. A mentoria é um processo relacional.
2. O mentor tem experiência para compartilhar.
3. Transfere algo.
4. O mentor facilita o desenvolvimento e.
5. O mentor empodera.

Em seguida, peça aos participantes para ler a segunda definição e buscar semelhanças e idéias relacionadas com a definição acima. Esta definição vem de Jim Osterhouse e Gary Teja, em seu livro Masterful Mentoring.

Jim Osterhouse e Gary Teja, afirmam:

Para todos os intentos e propósitos ... mentoria [é] a atividade de ajudar outra pessoa a crescer em suas habilidades, caráter e conhecimento em qualquer área da vida. Normalmente, isso significa que um dos dois é mais experiente, qualificada e, portanto, tem algo de valor para transmitir para a pessoa mais jovem, com menos experiência e conhecimento. O sistema de entrega para tal “transmissão” é o que chamamos de mentoria (2012:3).

Atividade: Peça a qualquer participante que tenha experimentado uma relação formal de mentoria, a partilhar a sua experiência e como se compara com as definições desses autores. Em seguida, o grupo deve comparar definições. Você pode querer usar essas perguntas para orientar e concentrar a discussão:

Quais as semelhanças existem entre as definições?

Quais ideias têm em comum?

Que novos ensinamentos sobre mentoria fornece a segunda definição?

Você pode querer fazer perguntas adicionais para esclarecer os elementos dessas definições:

Qual é o significado de “processo relacional”?

Segundo esses autores, qual é o objetivo do processo de mentoria?

Quais novas áreas da vida e experiência estão envolvidas na mentoria?

Sobre o processo de mentoria, o que significa a frase “facilita o desenvolvimento ou a capacitação (empoderamento)”?

DEFININDO “MENTOR”

A palavra *Mentor* se origina no poema épico de Homero, a *Odisseia*. Quando Ulisses vai para a guerra com Tróia, confiou seu filho Telêmaco, sob os cuidados de um servo sábio e confiável, chamado Mentor. Mentor foi o responsável por guiar o desenvolvimento social do jovem, bem como a sua educação e preparação para a vida. Portanto, um mentor é comumente definido como um conselheiro, um professor sábio e confiável. Isso se reflete na definição do dicionário que diz: “um conselheiro de confiança ou guia.” Isto sugere que o tutor e instrutor são sinônimos.¹

Para nossos propósitos, um mentor é uma pessoa experiente, que entra em um relacionamento para o desenvolvimento de um indivíduo, com menos experiência, a fim de aumentar as capacidades, habilidades, perspectivas dessa pessoa e maturidade espiritual em relação ao minist

¹ Dicionário Merriam Webster's Tenth Collegiate

ATIVIDADE | Como parte de sua definição, Osterhouse e Teja, usam várias metáforas ou palavras para descrever um mentor. Discuta sobre como cada uma dessas palavras, contribuem para a definição de mentor.

- Parteira
- Co-aprendiz
- Guia (aponta o caminho)
- Formador
- Salvavidas
- Confidente (cultivador de gente)

DEFINIÇÃO DE “MENTOREADO”

Explique aos participantes que antes de 1978 as palavras *protegido* e *aprendiz* eram comumente utilizadas para descrever a segunda pessoa na relação de mentoria². Cada uma dessas palavras transmite significados de dependência e controle ou proteção, pelo mentor, que favorecem a compreensão do conceito em relação ao ministério de plantação de igrejas. Por isso, optou-se por utilizar a palavra “mentoreado”, como o termo apropriado para descrever a segunda pessoa no relacionamento de mentoria. Revise as seguintes definições do livro *aprendiz Mentoria Magistral* e, em seguida, usar as palavras-chave que estão à continuação para ajudar os participantes a compreender a natureza do “mentoreado”.

O “mentoreado” é também um aprendiz adulto com funções específicas a desempenhar, com exceção dos que têm um “protegido” ou de uma criança que precisa ser alimentada.

“A essência de uma relação eficaz é agora dirigida pelo mentoreado em vez do mentor”. Em outras palavras, a própria palavra mentoria implica em si mesma, uma maneira diferente de ver o processo de mentoria e a relação de mentoria. O mentoreado não é um passivo, mas um participante ativo neste processo. “O aprendiz é alguém que faz um esforço para avaliar e usar efetivamente o conhecimento, habilidades, idéias, percepções e sabedoria oferecidos ... quem busca tal ajuda e a usa devidamente para fins de desenvolvimento, onde seja necessário”. O aprendiz não é um clone de outra pessoa, em vez disso, é um indivíduo que está sendo ajudado ao longo do caminho a desenvolver a sua própria singularidade.³

1. O mentoreado é um aluno adulto **ATIVO** que reconhece a necessidade **ADICIONAL** de conhecimento e conselho para desenvolver habilidades ministeriais e ganhar mais conhecimento.
2. O mentoreado é um “aprendiz adulto que **CONSCIENTEMENTE** tenha realizado uma viagem de desenvolvimento”.⁴

² Osterhouse y Teja 2012:8.

³ Osterhouse y Teja 2012:8.

⁴ Laurent Daloz 1986:206.

3. O mentoreado é um participante **ATIVO** neste processo.
4. O mentoreado se esforça para **AVALIAR, INTERIORIZAR e BUSCAR** efetivamente o conhecimento, habilidades, ideias, perspectivas ou sabedoria oferecida.
5. O mentoreado procura **AJUDA** e utiliza corretamente para o seu desenvolvimento, onde se necessite.
6. O mentoriado é um indivíduo que é ajudado ao longo do caminho para desenvolver a sua própria **SINGULARIDADE**.
7. Uma relação de mentoria eficaz é impulsionada pelo **MENTOREADO** em lugar do mentor.

Atividade: Divida os participantes em grupos pequenos. Atribua a leitura da descrição dos autores do livro de mentoreado de Osterhouse e Teja que estão acima, e faça com que os participantes conversem sobre como essa representação molda nossa compreensão do significado da mentoria, fazendo o seguinte:

- A. Use suas próprias palavras para reafirmar características dos mentoreados listados acima. Há alguma característica que você gostaria de ter aprofundado?
- B. Se a relação é encabeçada pelo mentoreado, qual é o papel do mentor?

DISCÍPULO, MENTOR, TREINADOR

Neste ponto, pode ser necessário esclarecer alguns dos conceitos que podem ser confusos em discussões populares sobre mentoria. Na Comissão Final, o Senhor Jesus, instruiu seus seguidores a fazerem discípulos em todas as nações. Discipulado e mentoria têm o mesmo significado e alcançam os mesmos objetivos? Alguns escritores vêem discipulado como um processo de crescimento espiritual para toda a vida, enquanto outros o vêem como uma formação inicial para a vida cristã. Alguns têm referido à mentoria como um discipulado avançado (Brown 2012:48). Em que ponto o discipulado dá passo à mentoria? De que maneira a mentoria difere de conceitos relacionados a discipular e treinar?

DISCIPULAR NOVOS CRENTES - FUNDAMENTO:

Construindo as bases.

MENTOREAMOS LÍDERES EMERGENTES - FORMAÇÃO:

Fornecendo formação de liderança.

TREINAMOS PROFISSIONAIS MINISTERIAIS - FACILITAÇÃO :

Ajudando a dar frutos.

Atividade: Se você baixou o internet o livro Mentoreo Magistal, revise as diferenças entre estes termos e a introdução do livro. Peça aos alunos para discutir os termos e fazer a distinção entre os tipos de ministérios necessários em cada nível de desenvolvimento de liderança. Faça com que os participantes dêem exemplos do que pessoas precisarão aprender os três tipos de treinamento listados acima.

BASE TEOLÓGICA PARA MENTOREAR

Esta sessão está dividida em três partes. Na primeira parte, os participantes vão analisar a maneira em que Deus, em Sua Trindade, fornece as bases para as relações humanas. A segunda parte descreve a incorporação deste princípio na criação dos seres humanos de Deus. A terceira parte explora a encarnação de Jesus e seu ministério como o modelo para o uso dessas características em mentorear a outros.

BASES NA NATUREZA DA TRINIDADE

Nesta sessão, você vai ajudar os participantes a entender como a natureza da Trindade diz respeito a nossa tarefa de orientar novos plantadores de igrejas. Em primeiro lugar, explicar que esta é uma representação exata da maneira em que Deus se revelou a nós.

Embora a palavra *trindade* não se encontra na Bíblia, o conceito de natureza trina de Deus é deduzida por estudar muitas passagens diferentes da Bíblia. A igreja adotou o termo para explicar como Deus se revelou como Pai, Filho e Espírito Santo. Em segundo lugar, explique que a relação dentro da Trindade é composta de três pessoas que estão em completa unidade e são co-iguais, co-eternos e inseparáveis. Aplicar esta descrição da Trindade para a mentoria da seguinte forma:

1. Deus é **AMOR** Um aspecto fundamental da natureza de Deus é Ele mesmo dando amor.
2. A Trindade Mora em uma eterna **COMUNIDADE** caracterizada pelo amor e unidade.
3. Deus é capaz de se **RELACIONAR** tanto entre a Trindade como com as suas criaturas.
4. Deus **CUIDA** das pessoas e de toda a criação.

Estas características da natureza de Deus se reflete nos seres humanos que Ele criou.

Atividade: Peça aos participantes para dar exemplos de como eles viram a natureza de Deus refletida em Sua criação. Como esses aspectos da natureza de Deus se relacionam com a nossa mentoria?

BASES NA CRIAÇÃO DE DEUS

A natureza e o caráter de Deus se refletem em Sua atividade criadora. Seu amor e sua capacidade de relacionamento o motivou a criar o universo para ser o objeto de Seu amor e cuidado. Ele criou tudo o que existe do nada para sua própria glória e prazer. A criação demonstra o foco da benevolência de Deus. Ele atua para o benefício dos outros. Para enfatizar este atributo, Ele criou os seres humanos à Sua própria imagem e semelhança, capaz de amar, de viver em comunidade e em relacionamento uns aos outros.

Consequentemente, Deus criou os seres humanos para a viver em comunidade e interagir entre eles. A Trindade de Deus, e tudo o que implica, fornece o modelo para as relações humanas. Deus não só criou, Ele se relaciona com sua criação. Os seres humanos, em seguida, são criados por Deus com capacidades especiais:

1. Fomos criados para **AMOR**.
 - Amar a Deus
 - Ame os seus vizinhos
2. Fomos criados para viver em **COMUNIDADE**.
 - Viver em amor e em igualdade com outros seres humanos, sendo exemplo da unidade da Trindade.
 - Comunidade é a plena expressão de uma relação de amor.
3. Fomos criados para nos **RELACIONAR**.
 - Com o Criador
 - Com o mundo criado. Esta relação inclui a responsabilidade dada por Deus para governar e cuidar do mundo criado.
 - Com outros seres humanos.
4. Fomos criados com a capacidade e a responsabilidade de **CUIDAR** de outras pessoas e coisas criadas, não somente a si mesmo.
 - O foco da criação de Deus é para fora, para os outros.

Pergunta de discussão: Como é que sendo criados à imagem e semelhança de Deus, afeta a maneira como nos relacionamos com outras pessoas?

Quanto mais nos ajustamos à imagem de Deus, em Jesus Cristo, mais refletimos seu amor e capacidade de viver em comunidade. O que pode acontecer quando a imagem de Deus se manifesta em uma pessoa ou em seu ministério?

AS BASES DA ENCARNAÇÃO

Atividade: Selecione a diferentes participantes para ler estas cinco passagens bíblicas: João 3:16, Mateus 20:28, Marcos 10:45, João 10:11 e Filipenses 2:5-11. Depois que cada ler cada passagem, peça a outros participantes que expliquem o que nos diz sobre a Encarnação. Como Jesus aplicou isto em seu ensinamento sobre a grandeza do Reino de Deus? Como eles aplicariam isso a mentoria?

Deus veio para **MORAR** com as **PESSOAS** de uma forma visível na encarnação. Jesus, nascido da Virgem Maria, é o Emanuel, Deus **CONOSCO**. Ele foi enviado à terra pelo amor de Deus (João 3:16). Veio para revelar o Pai. Ainda sendo Deus encarnado, veio para servir, não para ser servido, veio para dar a sua vida por os outros (Mateus 20:28, Marcos 10:45, João 10:11, Filipenses 2:5-10).

Ao vir a nós em forma humana, Jesus nos mostrou a forma que Deus nos quer usar as habilidades que Ele nos deu como seres humanos para **AMAR**, **RELACIONAR**, para poder construir **COMUNIDADE** e para servir a **OUTROS** para o benefício do Reino. Conseguiu ao entrar em uma relação e desenvolver a comunidade com os seus discípulos. Marcos nos diz que, entre seus muitos seguidores, Jesus escolheu doze homens "designando-os apóstolos", com um duplo objetivo. Em primeiro lugar, "que estejam com Ele" e "que Ele iria enviá-los a pregar, com o poder de expulsar os demônios" (Marcos 3:14-15). Aqui a prioridade é ter um relacionamento com Ele.⁵ Sabendo o tempo limitado que tinha para ministrar-lhes, o Bom Pastor passou a maior parte de seu tempo mentoreando os doze, ensinando, demonstrando, e capacitando-os para que continuassem o seu trabalho depois de sua partida. Em suas palavras finais, ordenou-lhes **MENTOREAR** a outros, e foi modelo (Mateus 28:19-20, João 20:21).

EXEMPLOS BÍBLICOS DO PROCESSO DE MENTORIA

Muitas histórias nas escrituras mostram o processo de mentoria como Plano de Deus é feito por humanos controlados e fortalecidos pelo Espírito Santo. Uma geração serve para a outra. O pai ensina ao filho de seu conhecimento de Deus para criar uma herança de Deus. Um líder ensina seu sucessor sobre os caminhos de Deus e liderança. As histórias

⁵ Este conceito está completamente desenvolvido no livro *El Entrenamiento de los Doce*, escrito por A. B. Bruce (1971) e *El Plan Maestro de Evangelismo* escrito por Robert E. Coleman (1963).

são muitas para serem contidas aqui, portanto vamos nos concentrar em três relações entre mentor e mentoreado que servem para ilustrar o fundamento bíblico para a mentoria.

Revisando os elementos-chave da definição de mentoria dos autores Clinton e Stanley: (1) Mentoria é um processo relacional, (2) o mentor tem experiência para compartilhar, (3) algo é transferido, (4) o mentor facilita o desenvolvimento (5), o mentor empodera.

MOISÉS E JOSUÉ

Primeiro examine a história de Moisés e Josué, seu sucessor,⁶ cujo relacionamento durou quatro décadas. Ao ler as passagens, encontrar elementos que o escritor usa para contar a história. Uma vez que ambos os personagens são importantes na história de assentamento na Terra Prometida, a seguinte atividade grupo ajudará os participantes a compreender os elementos vitais da história.

Atividade: Peça aos participantes, individualmente ou em pequenos grupos, ler os versos selecionados a partir dos seguintes trechos relevantes sobre a relação entre Moisés e Josué. Será de ajuda atribuir leituras por grupo. [Êxodo 17:9-14, 24:13-18, 32:17-18, 33:11, Números 11:24-29, 14:6-9, 30, 38, 27:18-23, 32:12, 34:17, Deuteronômio 01:38, 3:21-22, 28; 31:3, 7-8, 14, 23, 32:44-46, 34:9, Josué 1:1-18, 24:31, juízes 2:7-11]. Após a leitura, peça aos grupos que respondam às seguintes perguntas:

1. Descreva como se desenrolou a história de Moisés e Josué.
2. Que conhecimento ou experiência possuía Moisés que necessitava Josué?
3. Como Moisés transferiu seu conhecimento e experiência a José?
4. Como José se desenvolveu ou cresceu como resultado de seu relacionamento com Moisés?
5. Como Moisés capacitou a Josué?
6. Qual foi o resultado final para a gente de Deus?

BARNABÉ E SAULO DE TARSO

Barnabé e Saulo são o elenco da segunda narrativa que você vai colocar a sua disposição. Três anos depois de sua conversão em Damasco, Saulo de Tarso viajou para Jerusalém para se encontrar com os apóstolos (Gálatas 1:18). No entanto, os crentes neste lugar estiveram relutantes em acreditar que seu ex-perseguidor agora era um crente em Cristo. Aqui, Barnabé começou uma relação de Mentoria com Saulo. Barnabé arriscou sua reputação ao se tornar o intermediário através do qual Saulo, o crente, foi aceito na comunidade dos apóstolos e dos crentes.

⁶Veja este exemplo e explicação no livro Why we church planters? (págs: 17 – 18).

Em seguida, os apóstolos enviaram Barnabé para observar, estimular e fortalecer a nova congregação de crentes gentios em Antioquia. Ele imediatamente viu a oportunidade de desenvolver o ministério de Saulo de Tarso e levou-o para Antioquia. Lá, com Barnabé como seu mentor, Saulo começa a florescer em seu ministério. Barnabé ainda estava mentoreando a Saulo ainda quando o Espírito Santo os escolhe para um ministério missionário. Barnabé demonstra um passo importante no processo de mentoria, permitindo que Saulo (agora Paulo) assuma um novo papel de liderança. Sob a orientação do Espírito, ele libera o seu pupilo para o papel que Paulo havia sido chamado. Saber o momento certo para lançar o aprendiz é um passo crucial na mentoria bem sucedida.

Enfatize as chaves de mentoria contidas na história.

- Barnabé foi um nome dado pelos apóstolos, que significa "filho de ânimo ou consolação" (Atos 4:36).
- A relação de mentoria foi iniciada por Barnabé (Atos 9:27).
- Ele viu ou entendeu o potencial de Saulo para o Reino de Deus (Atos 9:27-29).
- Ele encontrou um lugar ministerial para Saulo (Atos 11:25-26).
- Em seguida, ele deu o exemplo que Paulo era capaz de duplicar em seu próprio ministério (1 Coríntios 11:1, 2 Timóteo 2:2).
- Ele foi capaz de permitir que Paulo assumisse a posição de liderança. (At 13:7-46).
- Barnabé também orientou João Marcos, que com Paulo escreveu cerca de um terço do Novo Testamento.

Atividade: Peça a um dos participantes para usar as perguntas expostas, para descrever como Barnabé como mentoreou a Paulo.

1. Descreva como se desenvolveu a relação entre Barnabé e Saulo (Paulo).
2. Que conhecimento ou experiência tinha Barnabé que era necessário para Paulo?
3. Qual era o conhecimento ou experiência transferida a Paulo?
4. Como se desenvolveu ou cresceu Paulo como resultado de seu relacionamento com Barnabé?
5. Como capacitou Barnabé a Paulo?

PRATICAS DE MENTORIA DE PAULO

Paulo duplicou a mentoria que recebeu de Barnabé em todas as viagens missionárias que mais tarde faria. No livro de Atos e as epístolas de Paulo, dezesseis pessoas estão listadas como ajudantes de Paulo. Lucas nomeia sete pessoas como companheiros de Paulo em uma ou mais das suas viagens. É inquestionável que todos eles se beneficiaram de suas instruções e da relação que ele tinha com eles. Paulo expressa carinho para com eles em suas cartas confirmando isso. Os anciãos que lideraram a igreja em Éfeso eram produto da mentoria de Paulo, assim como os líderes das sete igrejas da Ásia (Atos 19:10, Apocalipse 2-3). Mais adiante, dois homens em particular, Timóteo e Tito, Paulo dirigiu cartas cujo conteúdo descreve sua instrução pessoal. Paulo os trata como “filhos na fé”, possivelmente indicando que eles eram seus convertidos. Examine o livro de Atos, as cartas de Paulo, e as cartas a Timóteo e Tito para descobrir a natureza das preocupações da mentoria de Paulo aos seus mais próximos e mentoreados conhecidos: Atos 16:1-5, 17:14; 19 : 22, 20:04, 1 Coríntios 4:17, 2 Coríntios 1:01, 19: 7:5-16, 8:06, 16-24, 12:18, Gálatas 2:1-3, Filipenses 2:19 -22, 2 Tessalonicenses 3:1-3, 6, 1 Timóteo 1:2, 18-20, 2 Timóteo 4:10, Tito 1:4-5.

Atividade:

1. Descreva como Paulo usou a relação de desenvolver jovens líderes.
2. Qual era o conhecimento de Paulo que Timóteo e Tito precisava conhecer?
3. Qual era o conhecimento e a experiência transferida a Timóteo e Tito?
4. O que fez crescer a Timóteo e Tito como resultado de seu relacionamento com Paulo?
5. Como Paulo capacitou a seus mentoreados?

RESUMO E REFLEXÃO

Por fim, refletir sobre os termos relacionados à mentoria. Reconhecemos, também, seus fundamentos teológicos e exploramos exemplos bíblicos selecionados de mentoria:

Atividade: Peça aos participantes para revisarem o conteúdo da sessão através do seguinte:

- Que os participantes façam uma lista dos principais aspectos da orientação que são mencionados nesta sessão.
- Peça aos participantes para que façam um resumo dos fundamentos teológicos para a mentoria.

- Peça aos participantes para darem um exemplo de uma palavra ou frase que resuma as lições aprendidas com os exemplos bíblicos de mentoria.
- Que os participantes identifiquem o aspecto da mentoria que eles gostam mais e que aspecto lhes parece mais desafiador.

SESSÃO DE DOIS

MENTORIA

O ALUNO ADULTO

“Não se pode ensinar nada a um homem; só se pode ajudar a encontrar a resposta dentro de si mesmo”.

Galileu Galilei

Baseado no livro *Why is it Necessary to Mentor Church Planters?*

INTRODUÇÃO

Nesta sessão você vai reconhecer o plantador de igrejas como um aluno adulto. Explore com os estilos de aprendizagem de adultos, os pressupostos fundamentais, sete princípios e as vantagens de se trabalhar com alunos adultos, desafios ao confrontar-se com os mentoreados e os benefícios do processo de mentoria.

Nossos mentoreados são plantadores de Igrejas. Pelo fato de que eles são adultos, não são cabeças vazias que devam ser preenchidas com o conhecimento. Todo mundo tem uma vida inteira de experiências úteis na tomada de decisões e servirão como ferramentas para processar e avaliar novas informações. No entanto, falta mais experiência no plantio de igrejas e ministério pastoral. Todos têm necessidades individuais e formas únicas de aprender e um tipo particular de inteligência. É importante considerar todos esses fatores, enquanto os mentores caminhavam com os mentoreados ao longo de todo o processo de plantação de igrejas.

Os mentoreados optaram por entrar numa nova fase de treinamento ministerial. O mundo de Plantação de Igrejas é em grande parte desconhecido. Eles precisam desenvolver novas habilidades e expandir sua base de conhecimento. Eles procuram um conselho sábio para facilitar o seu desenvolvimento. Aqueles que servem como seus mentores precisam entrar nessa relação compreendendo de que maneira os adultos aprendem melhor.

Tome em conta que os mentores que estão treinando também são adulto aprendizes. Tudo o que é discutido abaixo sobre os mentoreados, também se aplica a eles.

ATIVIDADE | Peça aos participantes para identificar as diferenças mais marcantes entre ensinar a crianças e ensinar a adultos (você retornará a esta lista mais adiante nesta mesma sessão).



ESTILOS DE APRENDIZAGEM¹

Os Plantadores de Igrejas monitoradas representam um grupo diversificado de pessoas, cada um com diferentes habilidades e necessidades. Nós usamos o termo estilos de aprendizagem para descrever a forma como cada pessoa processa novas informações. Você deve garantir que os participantes reconheçam que nem todos aprendem da mesma maneira. Estilos de aprendizagem são inatas em cada pessoa, e experiências de aprendizagem podem ser maximizadas para entregar uma nova informação personalizada, ou seja, à medida de cada aluno, usando uma variedade de métodos para facilitar a compreensão e retenção. Os estilos estão listados abaixo e representam aqueles mais comumente reconhecido pelos pesquisadores. Estas descrições ajudam aos mentoreados a identificar o seu próprio estilo de aprendizagem para maximizar o valor da relação de mentoria.

Os estilos estão listados abaixo e representam aqueles mais comumente reconhecido pelos pesquisadores:

AUDITIVO: As pessoas aprendem melhor quando a informação é dada verbalmente. Experimentar altos níveis de recordação e retenção de leituras e discussões. Podem ler em voz alta ou usar um gravador para rever leituras como um meio para melhorar a aprendizagem.²

VISUAL: As pessoas aprendem melhor quando se demonstra a nova informação ou se ilustra em formato visual. Eles têm maior capacidade de lembrar gráficos, imagens e ilustrações. Normalmente preferem sentar-se na primeira fila para ver tudo. Interpretar a linguagem corporal do orador como parte de sua experiência de aprendizagem.

CINESTÉSICA*: Também chamados de alunos *táteis*. São aprendizes descobridores cujas habilidades de aprendizagem são reforçadas pelo toque e experimentação, mas encontram dificuldade de aprender por meio do ler e ouvir. Prosperam nos métodos de ensino do tipo "mãos sobre algo", como por exemplo, experiências químicas ou dramatizações.

Muitas vezes, eles usam rabiscos ou outras atividades semelhantes para aumentar a compreensão enquanto colocam atenção às leituras.

AMBIENTAL: Os aprendizes meio ambientais, precisam estar no controle de seu entorno. Um ambiente confortável, iluminação e níveis

¹ Adaptado do Instituto de tecnologia Rochester, "Adult Learners' Characteristics" (2012) e dos autores Sharon G. Fisher, "Adult Learning Principles Workshop" (1989)

² Dois terços do mundo são aprendizes auditivos.

de temperatura adequadas, aumentam suas habilidades para processar e reter novas informações.

* A cinestesia ou kinestesia é o ramo da ciência que estuda o movimento humano. Pode ser visto no esquema corporal, equilíbrio, espaço e tempo. Κίνησις vem do grego, "movimento", e αίσθησις / Aisthesis / "sentir", isto é, etimologicamente "sensação ou percepção do movimento" é o nome das sensações decorrentes da lógica sensorial que são transmitidos continuamente de todas as partes do corpo ao centro nervoso de aferências sensoriais. (Wikipedia)

ATIVIDADES

1. Convide a cada pessoa para identificar quais desses estilos de aprendizagem é o seu. Você pode pensar em alguma experiência pessoal que apoie a sua resposta. Permita que um ou dois participantes explique como isso os ajuda e as outras pessoas a aprender.
2. Pergunte aos participantes como eles podem ajudar seus mentoreados a identificar o seu próprio estilo de aprendizagem.
3. Pergunte aos participantes como eles poderiam variar seu estilo de mentoria para estarem ajustados ao estilo de aprendizagem dos seus mentoreados.

CARACTERÍSTICAS DOS APRENDIZES ADULTOS

Explique aos participantes que nesta lição você vai explorar a mentoria em relação às características, necessidades e habilidades dos aprendizes adultos. Isso evoca outra pergunta: Como é que a mentoria se difere do treinamento e desenvolvimento de adultos utilizando técnicas de ensino?

Enfatize que fazer uma pequena pesquisa sobre como as pessoas aprendem, oferece algumas respostas sólidas.

1. **PEDAGOGIA** é a arte, a ciência ou profissão de ensinar. Também é uma palavra composta que vem das palavras gregas Paidos, ou "criança", e Ago, o que significa "liderar", significa, literalmente, liderar ou ensinar uma criança. É comumente usado para se referir a métodos e estratégias de ensino. No entanto, pesquisas recentes sobre a educação de adultos, têm mostrado que tais padrões diferem muito das aprendizagens para crianças ou jovens. Esses estudos levaram à introdução de uma nova abordagem estratégica para a educação de adultos, chamada andragogia.
2. **ANDRAGOGIA** é a prática de ajudar os adultos a aprender. Para nossos propósitos, andragogia significa a aplicação da teoria da aprendizagem em adultos, já na prática de ajudar os adultos a

aprender. A discussão, em seguida, explora a aplicação destas novas estratégias de aprendizagem para a tarefa de mentoria com plantadores de igrejas.

Atividades:

1. Peça aos participantes para explicar, em suas próprias palavras, a diferença entre pedagogia e andragogia.
2. Peça aos participantes para descrever a diferença entre ensinar adultos e ajudar os adultos a aprender.

Embora muitos participantes definam andragogia como "ensinando a adultos", a resposta real é que a andragogia é a arte e a ciência de ajudar os adultos a aprender. Esta distinção é muito importante e deve ser enfatizada com frequência.

PREMISSAS BÁSICAS NA EDUCAÇÃO DE ADULTOS³

Explique aos participantes que o conceito de andragogia se originou com os estudos de Malcolm Knowles e colegas. Eles basearam seus programas de educação para adultos nas quatro premissas básicas a seguir, que são proposições factuais que servem como base para a sua abordagem à educação de adultos. Apresente aos participantes:

Enfatize que fazer uma pequena pesquisa sobre como as pessoas aprendem, oferece algumas respostas sólidas.

1. A medida que as pessoas, amadurecem, experimentam mudanças na sua capacidade de tomar decisões. Na infância, depende-se totalmente da percepção. A maturidade produz a consciência de independência e auto-direção. Adultos tomam decisões e assumem sua responsabilidade. É aí que uma pessoa é considerada adulta psicologicamente.
2. A entrada para a idade adulta aumenta a exposição a experiências novas e variadas. Experiências de vida que os adultos trazem para o processo de aprendizagem, aumenta efetivamente a capacidade dos alunos de relacionar as coisas e tirar proveito das novas dificuldades de aprendizagem. Este banco é uma coleção de experiências de valor inestimável para o aluno adulto. Consequentemente, os métodos tradicionais de ensino dão lugar a um maior envolvimento em métodos experimentais que incentivam aplicação prática, a interação e a análise da experiência do aluno. Isto implica que a experiência de aprendizagem é bidirecional, em vez de unidirecional.

³ Adaptado do autor Malcolm Knowles, "The Adult Learner: A Neglected Species" (1978: 56-71).

3. Como pessoas maduras, a pressão de se destacar academicamente é substituída pelo desejo e motivação de aprender, com base na necessidade de novas competências e habilidades. Isto é necessário para o aluno, a fim de se destacar em suas novas tarefas na sociedade. É fundamental que as experiências de nova aprendizagem, correspondam ao desenvolvimento necessário orientado às tarefas.
4. A educação tradicional está focada em temas. O professor prescreve o curso de estudo e o material que os alunos devem aprender para possível utilização destes no futuro. Os adultos visam oportunidades educacionais em resposta à necessidade de absorver novas competências em áreas específicas onde há incompetência. A sua orientação está centrada na dificuldade ou em situação da própria vida. Há um sentido de urgência na educação de adultos: o que você aprendeu hoje, aplicam-se amanhã, não num futuro distante.

Atividade: Resuma esses pressupostos em frases simples para ajudar você a se lembrar. As respostas dos participantes devem concordar com os quatro pontos seguintes:

1. Os alunos adultos têm um conceito de si mesmos de ser auto-dirigidos. (Guia do Participante: "Os adultos tomam **DECISÕES** e assumem sua responsabilidade")
2. Os alunos adultos somam experiências e conhecimentos a experiência de aprendizagem. (Guia do Participante: "Os alunos adultos trazem as suas **EXPERIÊNCIAS** no processo de aprendizagem")
3. Os alunos adultos estão motivados intrinsecamente. (Guia do Participante: "Os alunos adultos estão **MOTIVADOS** a aprender habilidades e competências necessárias.")
4. A orientação da aprendizagem do adulto se concentra nos problemas e situações da vida. (Guia do Participante: "A educação de adultos se concentra na **DIFICULDADE** ou uma situação específica.")

Peça aos participantes para comparar estes quatro pontos que fizeram no início da sessão sobre as diferenças entre ajudar os adultos a aprender e ensinar as crianças. Esteve algum dos pontos antes mencionados na lista que fizeram?

VANTAGENS DA MENTORIA EM APRENDIZES ADULTOS⁴

Os sete princípios com base nas premissas fundamentais estão listadas abaixo. Cada princípio ajudará aos participantes a compreender as qualidades dos mentoreados e a facilitar o processo de aprendizagem.

Primeiro princípio: Alunos adultos precisam saber o PORQUÊ.

O adulto quer saber por que deve aprender alguma coisa antes de decidir ou optar por entrar em uma nova experiência de aprendizagem que vai ocupar mais tempo em sua agenda já ocupada.

Vantagem | O aluno adulto entra em relação de mentoria entendendo o por que de ser necessária esta experiência.

Quando trabalhamos a mentoria com os plantadores de igrejas, devemos identificar por que eles querem melhorar a sua capacidade de plantar igrejas e qual é a sua motivação.

Segundo princípio: Alunos adultos são INDEPENDENTES e AUTO-DIRIGIDOS

Os adultos têm um senso de responsabilidade, tomar suas próprias decisões e gerenciar suas próprias vidas. Isto significa que as tentativas de impor idéias ou conceitos em alunos adultos podem encontrar resistência. A aprendizes adultos gostam de ser respeitados e vistos como parceiros, ou seja, nas mesmas condições no processo de aprendizagem.

Vantagem | Os Mentoreados têm escolhido esse curso de ação como a melhor opção para obter o conhecimento necessário para este tempo. Isto implica em relação de colegas comprometidas em uma única busca, em que um parceiro é mais experiente e pode orientar o outro.

É importante que os mentores indentifiquen o que eles gostariam de aprofundar com seus mentoreados. Quais habilidades que eles gostariam de desenvolver e traços de caráter gostariam de trabalhar. Pode ser útil fornecer uma lista de opções aos mentoreados.

4

Adaptado e condensado dos autores Knowles, Holton e Swanson (1990: 57-63)

Terceiro princípio: Alunos adultos têm uma reserva de EXPERIÊNCIAS do passado.

Experiências anteriores do passado fornecem recursos de aprendizagem. Os alunos adultos trazem um grande volume de experiências variadas qualidades às atividades de mentoria.

Vantagem | As experiências dos alunos adultos fornecem fundamentos de conhecimento que podem ser aplicados às circunstâncias atuais. As experiências acumuladas ao longo da vida, permitir aos alunos para avaliar e assimilar novas informações e experiência. Deste modo, experiências anteriores são ligações ou passos que conduzem à transformação dos mentoreados.

É útil para os mentoreados mentor refletir sobre situações passadas (sucessos e fracassos), aprender com eles, agradecer a Deus por eles e pedir a Deus para usá-los para abençoar outras pessoas no futuro.

ATIVIDADE | Peça a um ou dois participantes para falar sobre como uma experiência de não-ministerial ajudou a resolver um problema no ministério ou mudou sua abordagem para lidar com as pessoas no ministério.

É útil para os mentoreados mentor refletir sobre situações passadas (sucessos e fracassos), aprender com eles, agradecer a Deus por eles e pedir a Deus para usá-los para abençoar outras pessoas no futuro.

Quarto princípio: Os alunos adultos estão focados na DIFICULDADE.

Quando os adultos enfrentam uma situação que não pode ser resolvido em sua experiência, centrar a sua atenção na busca de novas formas de resolvê-los. Desta forma, moldar o processo de mentoring para abordar questões que são relativas aos aprendizes, isso vai aumentar o seu valor para eles.

Vantagem | Os problemas e situações no ministério fornecer o foco para a experiência de aprendizagem. Mentores e orientou a procurar soluções práticas, em vez de explorar as teorias que podem ou não podem ser aplicadas a este problema.

Atividade: Pergunte aos participantes como suas próprias experiências pode ser uma ferramenta para ajudar seu mentoreado a encontrar soluções práticas para os problemas existentes.

¿Cómo sus propias experiencias pueden ser una herramienta para ayudar a sus mentoreados a encontrar soluciones prácticas para los problemas existentes?

Quinto princípio: Os alunos adultos estão PRONTOS para APRENDER.

Adultos geralmente são preparadas para aprender unicamente em resposta a situações para as quais não estão preparados. Isto fornece o ímpeto para aprender e desenvolver novas habilidades que lhes permitam gerir eficazmente estas circunstâncias.

Vantagem | Alunos adultos entram em um relacionamento de mentoria e querem respostas para problemas que tenham sido previamente identificadas.

Atividade: Explique o que isso significa para o mentor. A experiência de aprendizagem está relacionada com situações da vida real para que eles busquem desenvolver novas competências e habilidades necessárias para o seu ministério ou suas responsabilidades sociais. Pergunte aos participantes como este cumpre orientar essa tarefa mais fácil.

Sexto princípio: O aluno adulto é FOCADO.

Para mentor, a educação é um processo de desenvolvimento, aumentar os níveis de habilidade, para alcançar seu pleno potencial. Isto contrasta com a orientação centrada no sujeito que é muito típico de aprendizagem tradicional.

Vantagem | Como os alunos adultos, o foco mentor em tarefas ou dificuldades de aprendizagem de orientação. Eles buscam respostas para a realidade presente. Há sempre um elemento de urgência, o que é aprendido hoje deve ser aplicado amanhã.

Atividade: Permita que um ou dois participantes sugerem a forma de aplicar este princípio modifica seu conceito de mentoria.

Sétimo princípio: Alunos adultos são AUTO - MOTIVADOS.

A motivação dos mentoreados é interna ao invés de externa. A aprendizagem é avaliada internamente em termos de auto-estima, qualidade de vida, satisfação no trabalho ou senso de realização.

Vantagem | O mentor pode responder a certos tipos de motivação externa, mas os motivadores mais potentes são pressões internas para alcançar seus próprios objetivos. Mentores não devem ser motivadores.

RESUMO DOS SETE PRINCÍPIOS

Ao realizar o treinamento, tenha em mente as seguintes perguntas sobre o que cada um princípio nos ensina algo sobre o mentor: (1) Como é que esta informação nos fornece diretrizes para o processo de mentoring? (2) Como devem os participantes assimilar esta informação na sua abordagem ao mentoring?

Atividade: Peça aos participantes como eles aprenderam sobre androgogia (ajudando os adultos a aprenderem) vai mudar seu foco do mentoria. Peça que cada participante a identificar algo em particular, estes sete princípios que ele ou ela gostaria de manter em mente quando se trabalha com o mentor.

ATIVIDADE | Leia estas seis perguntas que um mentor pode fazer um aprendiz e perguntar aos participantes se há outros que gostariam de adicionar. Como expressar em trabalhar com o aprendiz? Gostaria de acrescentar outras perguntas?

1. Por que está envolvido no processo de mentoria?
2. Que habilidades ou informações que você gostaria de aprender?
3. Que características gostaria de desenvolver, nos próximos cinco meses?
4. Que características gostaria de mudar nos próximos meses?
5. Quais são algumas de suas experiências de vidas passadas, e como Deus pode usar em seu ministério?
6. Que problemas ou desafios que você está enfrentando atualmente em seu ministério, no seu relacionamento com Deus, ou com a sua família?

DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS ALUNOS ADULTOS

Os mentoreados são membros diversos que compartilham um chamado comum. Eles vêm de diferentes dados demográficos, econômicos e vocações. Seus níveis de escolaridade variam, assim como suas habilidades acadêmicas e capacidade intelectual. Em termos de experiência, que vão desde o nível inicial de liderança à maturidade. Não há duas pessoas têm o mesmo conjunto de talentos, habilidades, capacidades ou dons espirituais. A abordagem adequada, portanto, deve ser para equipá-los para cumprir o papel para o qual o Mestre chamou, independentemente da sua origem ou fase de sua vida, onde você vem para o processo de formação..

Atividade: Peça a um participante para dar um exemplo de uma pessoa que chegou aos pés de Cristo com um passado desfavorável, mas pela influência e, talvez, para a orientação de um pastor e de outros crentes, amadureceu como um líder cristão.

DESAFIOS COMUNS PLANTADORES DE IGREJAS

O processo de formação para o ministério, e desempenho nesta vocação, apresentar um novo conjunto de desafios para o novo plantador de igrejas. Um aprendiz pode ser tanto o ganha-pão, um ministro, um estudante. Isto é, além de suas responsabilidades e obrigações adquiridas anteriormente.

Atividade: Peça aos participantes para identificar os desafios que confrontam orientou para plantar uma igreja.

1. EQUILIBRAR as responsabilidades existentes.

- Família
- Trabalho
- Educação, ministério, treinamento
- Crescimento Espiritual e Saúde
- Outras responsabilidades sociais
- Gestão do Tempo

2. Administrar as FINANÇAS.

- Manutenção do lar
- Educação
- Ministério
- Trabalho (plantadores de bivocacionais)

3. Ganhar **CONFIANÇA**.

- Desafios educacionais relacionados com a sala de aula e atribuições
- Medo do Fracasso
- Competência Ministerial

4. Desenvolver um sistema de **APOIO**.

- Amigos e parentes que dão suporte emocional para a família
- Grupos de oração e intercessão
- Mentor

5. Criação de **REDES**.

- Colegas de estudos
- Outros plantadores de igrejas por grupo

Atividade: Divida os participantes em cinco grupos e peça a cada grupo para fazer sugestões para ajudar o mentor de lidar com um dos cinco desafios listados acima.

VANTAGENS E RECOMPENSAS DA MENTORIA

O Mentoreado:

- Vai precisar de alguém para carregar o fardo.
- Terá uma chance maior de sucesso.
- Vai precisar de alguém para ser responsável.
- Verá um crescimento mais rápido e abundante na nova igreja.
- Desenvolverá uma relação espiritual com uma pessoa mais experiente.
- Você terá acesso fácil a um conselho sábio.
- Desenvolverá relacionamento espiritual significativa para modelar o futuro ministério.
- Terá um modelo apropriado para Mentorear outros.

O mentor:

- Vai experimentar a alegria de passar sua experiência e visão.
- Ajudará a permitir que o Reino de Deus crescer.
- Vai enriquecer o relacionamento de mentoria.
- Verá a influência e a eficácia do seu ministério se multiplicando.
- Ajudará a evitar a estagnação e possível desgaste.
- Vai deixar um legado duradouro.
- Aprenderá. As pessoas aprendem melhor através do ensino.
- Aumentará o seu valor para o Reino de Deus.

CONCLUSÃO

Após a sessão, escolher entre as seguintes atividades, um ou dois sentidos principais que permite que os participantes incorporar sua experiência de aprendizagem para a sua prática como mentores.

Atividade: Peça aos participantes para identificar como mentoring contribui para o crescimento do reino de Deus. Incentive-os a pensar em termos de desenvolvimento de liderança e crescimento da igreja.

Atividade: Peça aos participantes para discutir uma das seguintes perguntas em um pequeno grupo, e, em seguida, relatar ao grupo maior.

Perguntas de discussão:

1. Qual dos pontos desta sessão são os mais importantes? Como é que o seu conhecimento sobre a natureza dos mentoreados, vai ajudar a plantadores de igrejas aprenderem de uma maneira melhor?
2. Como resultado desta lição, como a equipe mudou seu foco na mentoria? Como resultado do que foi aprendido sobre as características dos mentoreados, como mentoreará novos plantadores de igrejas?

ORAÇÃO DE ENCERRAMENTO PARA MENTOREADOS E MENTORES.

SESSÃO TRÊS

A RELAÇÃO DE MENTORIA

Assim como o ferro afia o ferro, o homem afia o seu companheiro”

Proverbios 27: 17

Baseado nos capítulos 2, 7, 9 e 10 do livro *Masterful Mentoring*

INTRODUÇÃO

Esta sessão irá discutir o tipo de relacionamento que deve ser estabelecido para que ocorra uma mentoria eficaz. Nem todos os mentores e mentoreados necessariamente se conhecem. Anda que fosse assim, eles podem não ter estabelecido uma relação que tenha o tipo de intimidade e transparência necessárias para uma mentoria de qualidade.

Você verá cinco áreas específicas relacionadas ao estabelecimento de uma forte relação de mentoria:

1. As qualidades de um bom mentor
2. As qualidades de um bom mentoreado
3. As necessidades de um mentoreado
4. A importância da confiança e confidencialidade
5. O pacto da mentoria



QUALIDADES DE UM BOM MENTOR

ATIVIDADE | Inicie a sessão pedindo às pessoas do grupo que se lembrem de alguma ocasião em suas vidas, quando alguém os mentoreou. Essa pessoa era um bom mentor? Se sim, quais coisas faziam desta pessoa um bom mentor? O que você considera ser as qualidades de um bom mentor? Antes de iniciar sua apresentação, mantenha uma discussão geral sobre esta questão.

Bons mentores compartilham uma série de qualidades notáveis. Enquanto você examina essas qualidades, peça aos participantes para refletirem e que decidam se, em sua avaliação pessoal, sentem que têm as qualidades necessárias.

1. Um bom mentor é um bom **OUVINTE**.
Há um provérbio espanhol que diz algo como: “Nós fomos criados com dois ouvidos e apenas uma boca. Portanto, devemos ouvir o dobro do que falamos “. Bons mentores ouvem mais do que falar.

Quando eles falam, é para fazer perguntas e ouvir as respostas dos seus mentoreados.

Alguns têm chamado a isso como *escuta assertiva*. Outros chamam de *escuta ativa*. Ao usar esses adjetivos, a ênfase está em ser pró-ativo. Esta não é uma escuta passiva, o que acontece quando você mantém uma conversa e realmente não coloca a devida atenção às respostas dos nossos parceiros. Na escuta passiva, sua mente deriva para outras coisas ou o que vamos fazer a seguir. Na escuta assertiva, ou ativa, prestamos atenção ao que os outros dizem. Nós lemos a sua comunicação não-verbal, bem como a comunicação verbal, tratamos de entender o que eles querem dizer e não apenas o que eles estão dizendo. Um especialista em mentoria chamou isto de “atrair-se ativamente para o mundo do aluno e tentar experimentá-lo a partir de dentro”

Atividades:

1. Com um voluntário do grupo, trabalhe a escuta passiva e escuta ativa como modelo. Peça ao voluntário para contar sobre o que ele fez no fim de semana enquanto você demonstra escuta passiva, isto é, mudando de assunto, sem prestar atenção ao que diz o voluntário, e falando sobre o que você fez no fim de semana semana. Depois faça a escuta ativa, fazendo com que os voluntários falem sobre o que pretendem fazer hoje e amanhã. Faça perguntas para aprofundar no que eles estão dizendo. Pergunte-lhes como eles percebem as situações ou como eles se sentem sobre certas coisas. Mantenha o foco em uma melhor compreensão do que os voluntários estão tentando se comunicar.
2. Pergunte aos participantes se eles já estiveram em uma situação em que, com apenas verbalizar sua situação para outra pessoa, foram capazes de fazer o seu próprio plano para resolver um problema. Que os participantes compartilhem suas experiências com uma ou duas pessoas sentadas nas proximidades. Permitir que compartilhem durante vários minutos.

Explique que, além de nos ajudar a entender a situação do ponto de vista do nosso mentor, ser um bom ouvinte também permite aos nossos monitoradas solucionadores de problemas se tornam como eles expressam e avaliar possíveis soluções. Se mentores estão mais preocupados em falar do que ouvir, você pode não descobrir suas soluções orientou-se. Auto-descoberta é sempre mais valioso em comparação com alguém nos dê soluções, como as crianças que ainda precisam ser alimentados.

2. Um bom mentor trata com os momentos **JUSTO A TEMPO** na vida.

Nas relações de mentoria lidamos com os altos e baixos da vida circunstâncias que atualmente os mentoreados estão enfrentando. Como em um ambiente educacional, a “aprendizagem justo a tempo”¹, é compartilhar algo em um “momento de aprendizado”², é mais eficaz do que ensinar aquilo que não parece se conectar com a realidade atual dos mentoreados. Lembre aos participantes que uma das características dos alunos adultos é que eles querem ser capazes de aplicar imediatamente o que estão aprendendo. O mesmo vale para a mentoria. A mentoria precisa refletir a realidade atual, em vez de uma situação distante, a menos que isso tenha a ver com a visão, que é, por natureza, voltada para o futuro. Mesmo assim, existem medidas que podem ser discutidas hoje. Dois especialistas em orientação escreveram: “Bons mentores ajudam a ancorar a promessa do futuro”³

Atividade: Peça a vários participantes que tiveram uma experiência justo-a-tempo, que compartilhem com o grupo. Continue com perguntas como:

- Neste caso, o que foi diferente das outras experiências de aprendizagem?
- Você sente que, como adultos, aprendemos mais e mantemos esse aprendizado quando é apenas justo a tempo?
- Como você se vê aplicando isto a sua própria mentoria no futuro?

3. Bons mentores são como as **PARTEIRAS**.

Atividade: Peça aos participantes que a função do/a parteira/o. Em seguida, explicar que os mentores são como uma espécie de parteira para ajudar “os outros em trazer novas idéias, novas habilidades, novas metáforas e novas formas de ser e de fazer. Eles ajudam os alunos em dar à luz a suas próprias idéias, visões e objetivos”⁴. Dê aos participantes a oportunidade de explicar porque é importante para os mentoreados obter novas ideias, nova visão e novas metas.

1 Daloz, L. (1999). Enseñanza Efectiva y Mentoreo. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, p. 205.

2 Havighurst, R. J., (1972). Tareas de Desarrollo y Educación (3rd ed.). New York: McKay, página desconocida.

3 Parks, S. D. & Parks, S. (2000). Las grandes preguntas, sueños que valen la pena: mentoreando adultos jóvenes en su búsqueda de significado, propósito, y fe (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass Inc., p.128.

4 Vogel, L. (2000). Ajuste de cuentas con las vidas espirituales de aprendices adultos. Nuevas Direcciones para la Educación Continua y de Adultos, 85 (Spring), p. 24.

4. Um bom mentor ajuda o mentoreados a verificar as suas **OPÇÕES**.

Explique que, quando nos deparamos com uma situação difícil, as pessoas podem ficar presas, procurando apenas uma solução, apenas um resultado, apenas um curso de ação. Quando os mentoreados discutem problemas com seu mentor, o mentor pode ajudá-los a ver outras opções. Eles começam a ver que pode haver soluções, e são levados a pensar mais profundamente e de forma diferente. Pode ocorrer uma chuva de idéias aqui. A sinergia de dois ou mais lidando com uma situação, pode trazer idéias criativas e novas formas de pensar ou de fazer as coisas.

Atividade: Se possível, dê um exemplo de uma experiência pessoal em que foi levado a ver várias opções. Em seguida, peça aos participantes para compartilharem alguns de seus próprios exemplos.

Atividade: Peça aos participantes para identificarem os tipos de situações em que o mentor pode precisar de ajuda para ver as diferentes opções de solução.

Faça com que os participantes sugiram formas de ajudar o mentor considerar soluções diferentes, como por exemplo, que o mentoreado faça uma lista de pelo menos três opções para lidar com um problema. Os mentores podem ajudar os mentoreados para explorar os possíveis resultados de cada opção, perguntando: "Se você fizer isso, o que aconteceria?"

5. Um bom mentor **INSPIRA**.

Todos nós precisamos de alguém que acredita em nós. Precisamos de um Barnabé para incentivar quando estamos deprimidos e nos sentindo mal no ministério.

Atividade: Quem te inspira em sua caminhada espiritual? Se você pode mencionar alguém, conte aos participantes sobre a pessoa e como ele inspirou. Em seguida, divida os participantes em pequenos grupos de 3 a 4 pessoas e lhes dê um tempo para compartilhar uns com os outros sobre seus próprios "inspiradores". Peça a um ou dois participantes para compartilhar com todo o grupo.

6. Um bom mentor é um pensador **CRÍTICO**.

Como mentores precisamos ajudar aos mentoreados a pensar criticamente e analiticamente: as coisas não são apenas preto ou branco. Como mentores não buscamos soluções, eles precisam analisar a situação atual para ajudar seus mentoreados a continuar.

Bons mentores ajudam seus mentoreados a:

- Identificar informações importantes sobre a situação, incluindo os antecedentes. (Isto inclui a compreensão da dinâmica de plantação de igrejas)
- Reflita sobre a situação objetivamente.
- Identifique os pressupostos do mentor.
- Considere outros pontos de vista.
- Considere o impacto do contexto cultural sobre as pessoas que estão ensinando.

Atividade: Dê aos participantes cinco minutos para refletir individualmente sobre essas qualidades. Então eles têm que entrar em grupos de 2 a 3 pessoas. Eles podem usar de 10 a 15 minutos para compartilhar entre eles sobre quais recursos têm eo que eles sentem que precisam melhorar, a fim de ser bons mentores.

O QUE EVITAR??

Esta sessão poderia ser chamada de “Qualidades de um Mal Mentor.” Confira a lista abaixo brevemente com os participantes, sem gastar muito tempo com isso, a menos que alguém do grupo queira se aprofundar. (Nota: Para uma descrição completa de cada um desses atributos, consulte o Capítulo 7 em *Masterful Mentoring*).

“Depois de tudo, a viagem pertence ao viajante, no ao guia”
Daloz

1. Dar conselhos livremente

2. Ser crítico. Criticar destrói a busca.

3. Resgatar. Nós aprendemos com os nossos erros mais que aprendemos quando não estamos autorizados a cometer.

4. Construir barreiras desnecessariamente. Muitas vezes, como mentores, temos que nossos mentoreados excedam inconscientemente colocando bloqueios no caminho (não intencionalmente) que impedem o crescimento futuro.

5. Ignorar o porquê. Há sempre uma razão por trás de tudo.

6. **Subestimar.** É muito humilhante não aceitar o que diz um aprendiz. O que para ele pode ser uma montanha para nós pode não ser nada, mas não lidar com essa montanha menospreza o mentoreado.

Estes seis comportamentos podem estar em um mentor "tóxico". Podem restringir o aprendizado que pode ter ocorrido no relacionamento de mentoria antes de ter começado.

Atividade:

1. Faça com que os participantes descrevam, em suas próprias palavras, os comportamentos acima.
2. Peça aos participantes a identificar qual dos seis comportamentos estão mais susceptíveis de serem expostos e por quê. Discuta como os mentores podem prevenir ou "desaprender" esses comportamentos.

QUALIDADES DE UM BOM MENTOREADO

Igualmente importante é o aprendiz para um bom relacionamento mentoring. Um sábio mestre disse certa vez: "A viagem pertence, afinal de contas, ao viajante, não ao guia."⁵

1. Um bom mentoreado é **RESPONSÁVEL** pela sua própria aprendizagem.

Lembre aos participantes que uma das características de um aluno adulto é a auto-direção. Eles sabem quando e onde procurar ajuda. Bom, de certa forma orientou determinar suas próprias necessidades ou desejos. O mentor, juntamente com seus mentores, determinar quando eles se encontram, quantas vezes eles vão fazer e quanto tempo vai durar a sessão. Eles podem até mesmo determinar o tema que será abordado na sessão de tutoria, com base nos acontecimentos atuais em suas vidas.

2. Um bom mentoreado é um **OUVINTE** ativo.

Os mentoreados, como os mentores, precisam ser ouvintes assertivos ". O mentor precisa ouvir o que os seus mentores estão dizendo e então determinar o que fazer com ele.

3. Um bom mentoreado é um aprendiz **PROATIVO**.

Em uma pesquisa realizada pela Universidade do Estado de Michigan, um mentoreado / aprendiz pró-ativo, foi descrito como alguém que:

⁵ Daloz, L. (1999). Enseñanza Efectiva y Mentoreo. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, p. 228

- Procura ajuda, feedback e mostra que aprecia o mesmo.
- Não tem medo de perguntar qualquer coisa que precisa para crescer.
- Nunca tem medo de fazer perguntas.
- Participa ativamente no relacionamento de mentoria.
- Aproveita o conhecimento e a experiência do mentor.

4. Um bom aprendiz é um aprendiz para toda a **VIDA**.

Explique que, quando mentores ajudam seus mentoreados a saber onde ir para obter ajuda (material impresso, Internet, outras pessoas, etc.), Eles permitem que seus mentoreados se tornem em aprendizes para toda a vida. Os mentoreados não dependem dos mentores curto ou longo período de tempo. Mentoring ajuda orientado para desenvolver as ferramentas necessárias para continuar a aprender por conta própria, sem a intervenção de um mentor.

5. Um bom aprendiz é **TRANSPARENTE**.

Bom mentor é aberto e honesto com seus mentores. Eles não reter informações importantes. Mentores, como médicos, só pode ajudar com base na informação disponível para partilhar os seus pacientes e pode causar erros de diagnóstico se a informação vital é mantida. Um bom aprendiz será honesto sobre as lacunas e necessidades, e comunicar as questões com clareza.

QUALIDADES DE UM MAL MENTOR

1. Mentoreados **DEPENDENTES** do mentor para obter respostas.
2. Não toma a **INICIATIVA** de identificar novas áreas a serem cobertas devido a circunstâncias de suas vidas.
3. Subtraem **VALOR** à sugestão de seus mentores.
4. Eles são incapazes de **ANALISAR** a realidade de uma situação e prever onde elas poderiam estar.

Atividade: Peça aos participantes sobre as qualidades que vêm à mente sobre o mau aprendiz. Peça-lhes para sugerir que eles podem ou devem fazer quando seus mentores monitoradas têm essas características.

NECESSIDADES DOS MENTOREADOS

Nesta sessão você vai discutir sobre dois tipos de necessidades de mentor: necessidades **RELACIONAIS** e de **APRENDIZAGEM**.

NECESSIDADES RELACIONAIS

Os mentoreados têm três principais áreas de necessidades relacionais: sua caminhada com Deus, o seu relacionamento com sua família e sua relação com o ministério de plantação de igrejas.

A ordem de prioridades dos mentoreados deve ser primeiro sua vida espiritual, segundo a vida familiar e terceiro, ministério.

Atividade: Peça aos participantes para sugerir áreas em que um aprendiz pode precisar de orientação. Divida os participantes em grupos de 2-4. Dê-lhes 10 minutos para grupos para discutir sobre isso e anote suas idéias.

Em seguida, peça aos grupos para compartilhar suas respostas com todos. Escrever sugestões sobre um quadro branco ou flipchart. Em seguida, como um grupo de determinar se cada uma dessas respostas é relativa às áreas de Deus, família, e / ou pelo Ministério. Coloque um D na frente daqueles que têm a ver com o nosso relacionamento com Deus, para a família F, M para o ministério. Enfatizar a importância de colocar Deus em primeiro lugar, em seguida, família e ministério para durar.



De que maneira como usamos nosso tempo, dinheiro e recursos, reflete as nossas prioridades?

De que forma resolvemos problemas e tomamos decisões que refletem nossas prioridades?

atividades:

1. Peça aos participantes por que é importante para ordenar suas prioridades mentor Deus em primeiro lugar, segundo a família e ministério a última.

2. Peça aos participantes para levar alguns minutos para pensar calmamente sobre suas vidas e ouvir o que Deus está dizendo sobre suas prioridades. Você colocá-los, na verdade, Deus em primeiro lugar, a família, segundo e terceiro para o ministério? Convide-os a pensar sobre a evidência das suas prioridades. Será que a maneira como eles usam o seu tempo, dinheiro e recursos que você sugere sobre suas prioridades? Como a nossa forma de resolver problemas e tomar decisões, refletir suas prioridades?
3. Convide os participantes a compartilhar com um parceiro que eles descobriram sobre suas prioridades. Peça-lhes para identificar o que eles precisam fazer para manter adequadamente suas prioridades ou reajustar suas prioridades.

NECESSIDADES DE APRENDIZAGEM

As necessidades de aprendizagem também são orientados três:

1. CONHECIMENTO
2. COMPREENSÃO
3. HABILIDADE

Em outras palavras, orientou como os alunos precisam de uma compreensão básica. Eles precisam entender o valor do que a aprendizagem, e aplicá-lo sempre que possível. Finalmente, eles desenvolveram suas habilidades ministeriais. Mentores podem ajudar a orientar em todas essas três áreas.

Atividade: Peça ao grupo para fazer uma lista de pelo menos dois exemplos de cada uma dessas necessidades de aprendizagem mentor. Escrevê-los no quadro ou flipchart. Na área de conhecimento, as necessidades de aprendizagem será determinada pela formação que vai acontecer nos módulos. Em relação à compreensão de como avaliar, por exemplo, a necessidade de ter uma visão clara ou escrever uma declaração de missão? No que diz respeito às habilidades, são capazes de articular a sua visão para os outros de uma forma clara e concisa? Eles podem "vender a visão" para um grupo de pessoas?

CONFIANÇA E SIGILO

A relação de mentoria é construído na confiança e confidencialidade. Se qualquer um destes valores é perdido, no melhor dos casos, a relação será de raso e no pior dos casos, uma falha.

O SIM E O NÃO NO RELACIONAL

A relação de mentoring é construído na confiança e confidencialidade. Se qualquer um destes valores é perdido, no melhor dos casos, a relação será de raso e no pior dos casos, uma falha.

Atividade: Peça aos participantes que signifiquem os termos a eles confiança e confidencialidade. Em seguida, perguntar por que estes são essenciais para um relacionamento mentoring saudável.

Nesta sessão, vamos primeiro discutir sobre si mesmo e não nas áreas de relações e habilidades que ajudam a construir confiança na relação de mentoring. Mais tarde, vamos discutir sobre confidencialidade.

1. **RESPEITE:** Não subestime.

Mentores precisam respeitar seu mentor, permitindo que eles sejam honestos e transparentes, sem medo de ser menosprezado. Eles devem prestar atenção aos sentimentos, experiências e esforços de seus mentores e afirmar o que é bom, corrigindo suavemente e com respeito.

2. **VALORISE:** Não desvalorize. (Gá. 5:13; Ef. 5:21; Ro. 12:10)

Todo mundo quer ser valorizado como indivíduos. Mentores não devem se enaltecer de sua liderança sobre seu mentor nem devem apontá-los em relação a todas as áreas possíveis de melhoria. Em vez disso, eles precisam valorizar seus mentores como pessoas.

Atividade: Peça aos participantes olhar Gálatas 5:13, Efésios 5:21 e Romanos 12:10. Discuta como esses versículos se relacionam a este ponto.

3. Seja **MODELO:** Não intervenha.

Jesus foi modelo, demonstrou caráter, ministrou aos seus discípulos. Mentoreados precisam fazer o mesmo. Eles também precisam evitar a intromissão nos assuntos de seu mentor nas áreas para as quais eles não foram convidados.

4. **AFIRME:** Não condene. (Ro. 14:13; Ro. 15:7; Ef. 4:32)

Atividade: Peça aos participantes ler em voz alta as seguintes passagens: Romanos 14:13, Romanos 15:7, Efésios 4:32. Peça-lhes para explicar como essas passagens referem-se a afirmar, e não condenar.

5. **ANIME** Não desanime (Leia 1 Tessalonicenses 5:11).

Lembre aos participantes que os mentores podem ser úteis ou um obstáculo para o mentor.

Atividade: Leia 1 Tessalonicenses 5:11 conjunto com os participantes. Peça-lhes para pensar em outros textos bíblicos aplicáveis.

6. INSPIRE: Não desalente.

Mentores devem informar o seu mentor: "Você pode fazer isso!" Mais frequentemente do que dizer, "Hmm, parece uma tarefa impossível para você."

Atividade: Pergunte se os participantes já conheci um naysayer, uma pessoa que sempre desanimado ou implicitamente diz que só falhar, não importa o que você empreender. Como se sente? Que "conselho" encorajados ou desencorajados de tentar? O que acontece quando uma pessoa está constantemente desencorajados?

7. Seja HUMILDE: Não apadrinhe (Filipenses 2:3).

Paulo diz aos cristãos de Filipos: "Considere os outros superiores a vós mesmos" (Filipenses 2:3). Ser condescendente ou tratar uma pessoa de uma forma condescendente é uma tendência a considerar-nos melhores do que outros.

Atividade: Pergunte aos participantes como para rezar mentores pode manter-se longe de ser condescendente com o seu mentor.

OS "SIM" E "NÃO" NAS HABILIDADES OU COMPETÊNCIAS

1. OUÇA: Não fale.

Lembre-se, as pessoas têm dois ouvidos e uma boca. O que isso diz sobre o relacionamento mentoring?

Atividade: Peça aos participantes quanto de sua própria educação foi com um professor que fez toda a conversa. Os alunos foram incentivados a pensar por si mesmos, ou simplesmente repetir o que o professor tinha dito? É que realmente aprendendo ou está "dizendo que" não houve resultados duradouros?

2. PERGUNTE Não conte.

Como mentores pode discernir mentor que a sua necessidade se eles só se ouvir falar? Mentores deve fazer mais perguntas do que responder. A auto-descoberta ocorre quando os mentores fazer perguntas sobre seu mentor, em vez de dizer-lhes o que fazer ou o que pensar.

3. ESCLAREÇA Não reclame.

Mentores deve ter certeza de que eles entendem o que a sua necessidade mentor e é isso que você está pedindo. Caso contrário, os mentores

preconcebidas fornecer respostas para a situação errada, oferecendo a sabedoria de que o mentor não precisa.

4. OBTENHA informações: Não despeje informações.

Mentores deve extrair as informações necessárias de seu mentor, a fim de ajudá-los. Mentores não deve simplesmente despejar informações em seu mentor.

Atividade: Peça aos participantes por que as pessoas acham que é fácil para converter as informações na cabeça de outra pessoa. Você acha que os mentores que tomaram um atalho, o mentor aprender mais e mais rapidamente?

Atividade: Pergunte se algum dos participantes passaram, onde um especialista em computadores com uma pergunta. Talvez eles só queriam aprender a realizar uma operação específica, como o envio de um documento para imprimir. Em vez disso, o especialista assumiu o controle do computador e rapidamente digitou as teclas até que o papel começou a imprimir. Em seguida, o participante foi deixado em sua cadeira com a boca aberta, sem saber mais do que eu já sabia antes mesmo de pedir ajuda. Como poderia, disse o aprendiz, tendo aprendido melhor? O que poderia ter feito a especialista em computadores em vez disso? Como este exemplo pode ser aplicado o conceito de "obter"?

5. Tenha uma AGENDA : Não vá a uma sessão de tutoria, sem um plano de ação.

Agendas ajudar a manter as pessoas informadas. Uma agenda pode incluir o seguinte:

Una agenda puede incluir lo siguiente:

- Ore para que a presença e orientação de Deus na orientação reunião. Ore quando necessário, nunca é excessivo.
- Pergunte ao aprendiz que diz respeito que você tem, mesmo que isso signifique não cobrir outros itens da agenda.
- Acompanhamento de pontos de reunião anterior. Rever e reforçar a aprendizagem passado. Verifique o progresso do aprendiz nos pontos de ação da sessão anterior.
- Apresentar novas ideias que você deseja compartilhar.
- Tenha o aprendiz a identificar pontos de ação para trabalhar com eles, como resultado da sessão.
- Ore para que o aprendiz, as coisas que eles vêm para cima durante os pontos de encontro e de ação que o mentor estará trabalhando.

Uma agenda pode dar fluidez no desenvolvimento da sessão de orientação. No entanto, um mentor não deve ser um escravo de sua programação, especialmente se o aprendiz está na necessidade de urgente ou inesperado.

6. Dê **TEMPO**: Não tome atalhos.

Os mentores devem estar dispostos a investir o tempo necessário para desenvolver o relacionamento mentoring. Eles não devem tentar tomar atalhos. Leva tempo para desenvolver a confiança e confidencialidade. Isto não acontece durante a noite.

7. **GUIE**: Não confunda.

Mentores são guias, eles não são para incentivar mentor com uma vara. "Ajudar os outros a trazer novas idéias, novas habilidades, novas metáforas e novas formas de ser e de fazer."

8. **REVISE**: Não falhe no reforçar.

Mentores de cada vez e orientou juntos, devem rever aprendizado e crescimento passado. Reforço é uma ferramenta padrão para o ensino que pode ajudá-lo a lembrar novos conceitos tutelado, implementar o novo conceito e desenvolver um padrão.

9. Sea un **RECURSO**: Não busque por eles.

Atividade: Peça aos participantes que façam uma lista de possíveis recursos para o mentor. Tais recursos incluem outras pessoas, livros, jornais, filmes, gravações de áudio, sites e blogs.

10. Provea **PERSPECTIVAS**: Não fornecer respostas fáceis.

Atividade: Ter os participantes se dividem em grupos de 2-4 pessoas para discutir qual dos outros e não relacional habilidades, mencionado acima, são os mais influentes na construção de confiança. Na sua opinião, o que não relacionais torna muito difícil para construir a confiança, se não impossível? Que outra relacional é crucial para o processo de construção de confiança?

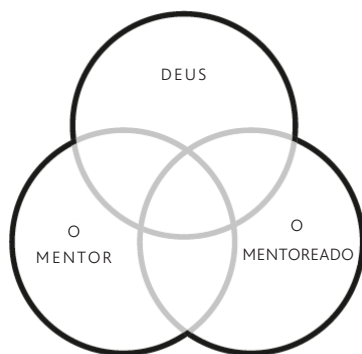
SIGILO

Sem confiança, não pode haver sigilo de confidencialidade e confiança é perdida. Nenhum relacionamento mentoring eficaz não vai durar se o que é dito em confiança não mantida, ou se o aprendiz se sente que a confidencialidade não serão salvos. Embora mentores manter a confidencialidade se o mentor acreditar que é pobre, não será mais transparente. Em seguida, a relação de mentoring nunca assuntos do coração e vontade de transparência.

Infelizmente, alguns mentores falta de maturidade espiritual e emocional necessário para a confidencialidade. Eles não são maduros o suficiente para aconselhar seu mentor de forma positiva e edificante. Às vezes, eles chocar as informações que recebem de seu mentor, ou usá-lo contra eles, impedindo seu avanço mentor.

Atividade: Peça aos participantes para compartilhar exemplos de situações, sem dar nomes ou descrever as coisas em detalhes, em que a confiança foi perdida pela falta de confidencialidade. Foi devido a fofoca? Um mentor chocado uma situação que foi compartilhado? Ou foi compartilhado informações confidenciais no contexto de uma relação de mentoring, usado em um jogo de poder ou explorados à custa do aprendiz? Qual foi o efeito sobre o mentor falta de confidencialidade, e mentores, nestes casos?

PACTO DE MENTORIA



As discussões neste ponto de encontro para a necessidade de mentores e orientados para estabelecer um pacto entre eles. Na verdade, a relação de mentoring é triádica: Deus, mentor e aprendiz. Explique aos participantes que eles vão entrar em uma aliança espiritual com o seu mentor: a tríade pacto incluindo o aprendiz e Deus.

COMPONENTES DE UM PACTO DE MENTORIA

Explique aos participantes que os convênios de orientação definidas as regras básicas para o relacionamento mentoring. Pactos de responder às seguintes perguntas:

1. Quando e onde devemos encontrar?
2. Quanto tempo deve durar um encontro?
3. Quantas vezes nos encontramos?
4. Quais são os temas para as sessões?
5. Quais as questões, se houver, pode ser um tabu?
6. Quais são as regras de confidencialidade?
7. Como saberemos quando alcançamos o que nos propusemos a fazer?

Quando o mentor e aprendiz ter alcançado os objectivos da sua relação de mentoring, eles podem decidir se querem continuar a reunião. Se

assim o desejarem, devem estabelecer uma nova orientação aliança. (Para o treinamento mentor envolvido na plantação de igrejas Rede Multiplicação, ponto 7 está determinado a terminar o último módulo do programa de plantio).

Ajude os participantes a entender que nem sempre é possível ir a fundo nas discussões tutoria mentores, a menos que eles o considerem necessário. Pode haver coisas que o aprendiz não vai querer compartilhar, especialmente se o mentor também é o pastor do aprendiz. Isso pode ser porque o aprendiz está preocupado que o pastor / mentor de usar esses pontos contra o aprendiz no futuro.

Explique que um na mentoria deve ocorrer até quando as sete perguntas acima foram respondidas. As respostas a estas perguntas, então, servir de base para o relacionamento mentoring. O não cumprimento do que foi decidido é uma razão para reavaliar a relação de mentoring. É aconselhável verificar regularmente os mentores e orientou a sua aliança. Para orientou na multiplicação de rede do programa, este será o fim de três módulos.

Atividade: Peça aos participantes reler os sete componentes do pacto de mentoria. Convide-os a sugerir que qualquer outra coisa que os mentores e orientou deve concordar antes da reunião.

RESUMO DESTA SESSÃO E ORAÇÃO DE ENCERRAMENTO

Atividade: Para fechar a sessão de tutoria relacionamento, peça voluntários para identificar os pontos-chave cobertos. Em seguida, irá passar um tempo juntos para orar por mentores, orientou, eo desenvolvimento de confiança e confidencialidade na orientação relacionamentos dos participantes.

SESSÃO QUATRO

ELEMENTOS QUE CONSTITUEM A MENTORIA

Baseado no capítulo 2 e no apêndice do livro *Masterful Mentoring*

INTRODUÇÃO

Esta sessão irá ajudar aos participantes a compreender as bases da reunião de mentoria em si. Analise o conteúdo da Mentoria, as áreas da vida espiritual, a vida familiar e vida ministerial. Veja também as perguntas que podem ser usadas para avaliar essas três áreas. Enfatiza-se a importância de estabelecer e alcançar pontos de ação entre as sessões. Além disso, vamos discutir o valor do Registro do Mentor, assim como as considerações de outros especialistas no processo de mentoria.

CONTEUDO DA SESSÃO DE MENTORIA

A sessão de mentoring lida com três áreas específicas:

- A vida Espiritual
- A vida Familiar
- A vida Ministerial

VIDA ESPIRITUAL

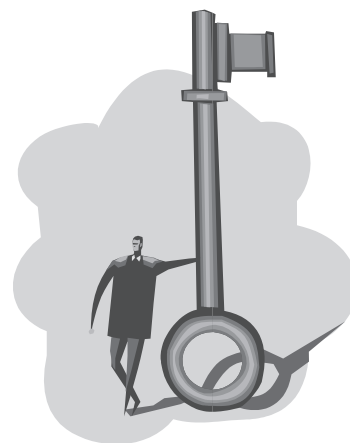
O relacionamento contínuo dos mentores com Deus é fundamental para o seu sucesso no ministério. A preocupação com a vida espiritual dos mentoreados deve ter prioridade. Muitos líderes têm falhado em casa e no ministério por sua fraqueza espiritual. A pressão ao plantar uma igreja exige uma caminhada com Deus. Por esta razão, os mentores precisam ser particularmente sintonizados com o que Deus está dizendo e fazendo na vida dos mentoreados.

Os mentores devem fazer aos seus mentoreados os seguintes tipos de perguntas:

- O que Deus está dizendo a você neste momento? Como você sabe?
- O que Deus tem ensinado desde a nossa última sessão?
- Como você avalia sua caminhada com Deus agora: próximo, médio e distante?

Igualmente importante é a formação espiritual e desenvolvimento do caráter dos mentoreados. A sessão de mentoria pode tratar com perguntas relacionadas às disciplinas espirituais, como estas:

- Você tem um tempo de silêncio diário com Deus? Descreva.



- Como você incorpora as disciplinas de oração e jejum em sua vida enquanto planta esta igreja?
- Você está tendo tempo fora dos assuntos do ministério, de retirar-se à parte, buscando a voz de Deus? Descreva isto.
- Conte-me sobre qualquer área em que você está lutando espiritualmente.
- O que você está fazendo para proteger-se das tentações que podem tão facilmente embarçar-nos e arruinar o nosso testemunho diante dos outros?

Estes são apenas alguns exemplos dos tipos de perguntas que podem ser feitas em relação à vida espiritual dos mentoreados.

Atividade: Compartilhe exemplos de perguntas que os participantes possam fazer a seus mentoreados em relação à sua vida espiritual. Apontar questões específicas sobre a caminhada espiritual do mentoreado que podem ser encontradas na caixa de ferramentas. (www.reddemultiplicacion.com)

Nota | Se os mentoreados confessam um pecado em suas vidas, fica a critério dos mentores o administrá-lo, tanto em termos de confidencialidade, como no aconselhamento, a fim de restaurá-los. Os mentores devem incentivar aos seus mentoreados a confessar seus pecados a Deus, renunciar a eles, e restituir, sempre que possível, como um sinal de arrependimento.

VIDA FAMILIAR

Os mentores devem perguntar a seus mentoreados sobre seu relacionamento com sua esposa e filhos. Os mentores devem proceder com cautela e sensibilidade ao lidar com estas questões delicadas. O objetivo da mentoria ajudar, e não prejudicá-los. As perguntas dos mentores não devem parecer pura curiosidade, mas devem dar aos seus mentoreados a oportunidade de partilhar tanto as alegrias como as dificuldades que possam surgir, mas em um ambiente de confidencialidade e na medida que os mentoreados se sintam confortáveis.

Atividade: Pergunte aos participantes se eles se sentem confortáveis fazendo perguntas sobre a vida familiar de seus mentoreados. Que perguntas você acha que são legítimas e quais são tabu? Quais são os limites que o mentor não deve ultrapassar?

Atividade: Divida os participantes em grupos de 2 e 3 e peça-lhes para que desenvolvam uma série de perguntas sobre a vida familiar.

Considere 15 minutos para esta atividade. Em seguida, escreva perguntas em um quadro branco ou papelógrafo.

Enquanto os grupos compartilham suas respostas, verifique se as seguintes perguntas são mencionados. Se não, certifique-se de mencionar.

- Quanto tempo você está dando a sua família, em comparação ao ministério?
- Você e sua esposa têm um tempo especial por semana em que separam para estarem juntos um com o outro? Por favor, compartilhe sobre o que fazem.
- O que seus filhos sentem sobre o tempo que você dá para eles?
- Quais as coisas que você faz para tornar a sua casa um refúgio seguro para a sua família? Como evita que a sua casa se transforme em um lugar público, com visitas constantes daqueles a quem você está ministrando?
- Você está lidando com um problema na família que está prejudicando a sua eficácia na plantação de igrejas?

A VIDA MINISTERIAL

Ainda que o objetivo principal deste treinamento seja garantir que igrejas saudáveis sejam plantadas, as perguntas prévias se concentram em manter saudáveis os plantadores de igrejas saudáveis. Sua vida espiritual e família estão muito interligadas no processo de plantação de uma igreja. Por esta razão, a sessão trata estas duas áreas. As questões relacionadas com o ministério de plantação de igrejas em si são terciárias, as habilidades necessárias para plantar uma igreja e a atual realidade do ministério de plantação de igrejas são temas mais fáceis de lidar. A mente e paixão dos plantadores de igrejas, no entanto, estarão longe de seu ministério, se não têm o cuidado adequado de sua vida espiritual e familiar.

Atividade: Peça aos participantes que falem de alguns aspectos do ministério que os mentores precisam cobrir em uma sessão de mentoria. Escreva isso em um quadro ou papelógrafo.

Explique aos mentores que se pode fazer perguntas sobre o desenvolvimento da igreja plantada, o contexto em que a igreja está sendo plantada, os obstáculos que surgiram desde a última sessão de mentoria e a alegria que tem experimentado desde a última sessão. O objetivo desta revisão de vida ministerial é para que os mentores tenham uma perspectiva diferente sobre a condição atual de plantar uma igreja e das coisas que seus mentoreados estão fazendo para plantar essa igreja.

Aqui estão algumas perguntas que podem ser usadas para ajudar ao que está sendo mentoreado a refletir sobre sua vida ministerial:

- Compartilhe sobre uma visita recente que tenha tido com um novo contato. ¿Como foi e por quê?
- Agora, ¿você tem alguma luta na plantação de igrejas? Por favor, compartilhe sobre isso.
- Quantas visitas tem feito desde o nosso último encontro e quantas delas têm sido as visitas de seguimento?
- O que você está fazendo para conhecer de melhor maneira a área de plantação?
- Que coisas novas que você aprendeu sobre sua área de plantação?
- Quão exitoso tem sido iniciar um grupo pequeno?
- Houve conflito? Como você tem tratado disso?
- Você identifica líderes em potencial em um pequeno grupo? Conte-me sobre eles.
- Você se sente confortável com o ritmo em que a igreja está sendo plantada?
- Existem áreas no ministério onde está encontrando-se desconfortável ou precisando de ajuda?
- A quem pediu para ser seu apoio de oração ao plantar esta igreja? Quantas vezes se comunica solicitando oração e informando as respostas a elas?

Nota | Os mentores devem sempre ser sensíveis às necessidades inesperadas dos seus mentoreados. Talvez haja alguma coisa urgente, uma preocupação ou até mesmo uma alegria, que queira compartilhar imediatamente. Quando isso acontece, os mentores precisam deixar de lado a sua agenda e lidar com ele. Caso contrário, não estarão 100% atentos a reunião, pois os mentoreados não poderão se concentrar já que estarão ansiosos para dizer a seu mentor o que está acontecendo, seja ela positiva ou negativa. Este pode ser um momento preocupante que os mentores não devem ignorar.

Também é importante fazer perguntas em relação aos relatórios que os participantes devem apresentar, no início de cada módulo. Os mentoreados podem revê-lo com o seu mentor, a fim de ser uma espécie de caixa de ressonância para eles. A fidelidade do mentoreado ao entregar esses relatórios será um barômetro da sua formação de caráter e do grau de disciplina que é necessário.

Ogné e Nebel, em seu livro *Empoderando líderes a través del Entrenamiento*, discute seis coisas que os mentores podem fazer com seus mentoreados: ouvir, celebrar, cuidar, planejar, treinar, desenvolver e desafiar. O que envolve cada uma dessas ações?

Atividade: Ogné e Nebel, em seu livro *Empoderando líderes a través del Entrenamiento*, discute seis coisas que os mentores podem fazer com seus mentoreados: ouvir, celebrar, cuidar, planejar, treinar, desenvolver e desafiar. O que envolve cada uma dessas ações?

PONTOS DE AÇÃO

A sessão de mentoria não está completa sem que os mentores perguntem: “Quais são os meus próximos passos?”. O mentor precisa ser desafiado a considerar e determinar o que eles vão fazer, se isso tem a ver com a espiritualidade, família, ou a vida ministerial.

Plantação de igrejas é uma seqüência ou progressão de atividades. Os mentoreados precisam considerar o que eles vão fazer para dirigir seu relacionamento com Deus, para fortalecer a vida familiar e para promover a plantação de igrejas.

Aparecendo situações nas sessões, eles devem lidar com eles de qualquer maneira, os mentoreados precisam decidir como e quando. O verdadeiro aprendizado só ocorre quando o aprendiz assume a responsabilidade por seu próprio crescimento. Isto é conseguido através de ações específicas. Essas ações também servem como medidas pelas quais os mentores e os mentoreados podem, juntos, medir o progresso que tem sido feito.

As seguintes perguntas podem ajudar os mentoreados a estabelecer uma lista de passos de ação:

- Quais os próximos passos que você vai tomar em relação a isso?
- O que você quer realizar entre hoje e da próxima vez que nos encontrarmos?
- Qual é o próximo passo em relação a esta situação?
- Como você espera resolver o conflito entre e?
- Como você espera superar este obstáculo?
- Quais são as três coisas que você sente que precisa para poder avançar no plantio de igrejas até o próximo encontro?
- Que fará na próxima semana a respeito de... para abrir as linhas de comunicação?
- Onde (ou a quem) você iria em busca de ajuda a certos problemas que você acabou de mencionar?

Para responder a estas perguntas, se exigirá reflexão e, logo, ação por parte dos mentoreados. Eles não podem ser aprendizes passivos.

Atividade: Peça aos participantes para que adicionem outras perguntas à lista. Lembre-lhes que eles vão encontrar perguntas úteis na caixa de ferramentas. Pergunte a eles quantos passos de ação acreditam que seria suficiente para cada sessão e se o mentor deve identificar uma etapa de ação para cada área (Deus, família, ministério).

REGISTRO DE MENTOR

Os mentores precisam lembrar o que acontece nas sessões de mentoria. Mas se você trabalha especialmente com mais de um plantador de igrejas, os mentores podem facilmente confundir a vida de um mentoreado com a de outro se ele não tem uma forma definitiva para ir registrando as sessões. Portanto, sugerimos que você use um registro do mentor.

É um resumo ou registo que o mentor faz quando se reúne com o mentoreado, do que foi discutido e o que passos de ação foram acordados. O resumo não precisa ser nada complicado, só precisa registrar o básico. Isso ajudará a manter o controle das questões que foram resolvidas e garantir medidas de ação acordados. O registro pode servir como um lembrete para orar. Não escreva no registro durante a reunião.

Antes da próxima sessão de mentoria, os mentores devem rever o que aconteceu na sessão anterior. Deve também se referem às questões relativas à segunda página do registro do mentor (página 34), que podem servir como sugestões sobre o que perguntar aos mentoreados durante a próxima sessão.

Atividade: Realizar uma breve performance em que você atue em uma reunião como um mentoreado. Aça com que os participantes pratiquem preenchendo um registro de mentor baseado nessa reunião. Então eles têm que partilhar as suas notas no registro com os outros.

USO DE ESPECIALISTAS

De tempos em tempos, durante uma sessão de mentoria os mentores perceberão que estão além de suas capacidades. Seus mentoreados podem precisar de aconselhamento ou assessoria nas áreas em que os mentores se sentem limitados. Quando isso acontece, os mentores precisam ser honestos. Nós não somos especialistas em todas as áreas do ministério. Bons mentores reconhecem quando eles precisam de sugerir ajuda qualificada em uma área particular com especialistas. Isto pode ser abordado na próxima sessão. O mentor pode perguntar: "Como foi o seu encontro com John em relação ao problema que você compartilhou na última vez? Há algo que você gostaria de compartilhar?".

Nota | Os mentores precisam reconhecer suas limitações em particular na área do aconselhamento. Poucos têm formação suficiente para fazer mais do que aconselhar. Os mentores devem saber quando indicar um mentoreado a um conselheiro profissional. Não fazer isso pode afetar tanto quanto provocar um processo legal contra o Mentor.

Em uma nota positiva, no entanto, trazer especialistas em áreas que os mentores se sentem desconfortáveis ou inadequados permite que aos mentoreados expandir sua rede de trabalho. Uma das pessoas que o mentoreado ha sugerido, pode até mesmo, se tornar o próximo mentor do mentoreado, quando sua atual relação como mentor tenha terminado.

ENCERRAMENTO

Atividade: Peça aos participantes para escrever algo que farão como resultado desta sessão que não tenha sido pensado anteriormente. Convide alguns para compartilhar suas idéias com todo o grupo.

REGISTRO DO MENTOR

Nome do aprendiz: _____

Data da reunião ____ / ____ / ____ Tempo da reunião ____ : ____ Lugar _____

PERGUNTA INICIAL: ¿O que aprendeu no módulo anterior? ¿Conseguiu aplicar o conhecimento adquirido?

PERGUNTAS ESPIRITUAIS (Exemplos de perguntas no verso desta página)

PERGUNTAS SOBRE A FAMÍLIA (Exemplos de perguntas no verso desta página)

PERGUNTAS MINISTÉRIAS (Exemplos de perguntas no verso desta página)

PERGUNTE SEMPRE: ¿Ele tem enviado seu Relatório ABC a seu líder ministerial?

PASSOS DE AÇÃO (Preencha esta parte com seu aprendiz/"mentoreado").

PREGUNTAS ESPIRITUAIS

- O que é que Deus está dizendo neste momento?
- O que Deus tem ensinado desde a última sessão?
- Como você avalia sua caminhada com Deus agora? Próxima ou Distante? Mediocre?
- Você tem um tempo diário com Deus? Descreva-o.
- Quão importante é para você a orar e jejuar e plantar desta igreja?
- Você está tendo tempo para sair sozinho em busca da voz de Deus? Descreva.
- Compartilhe qualquer área em que você está lutando espiritualmente, você deseja compartilhar.

PERGUNTAS ACERCA DA FAMÍLIA

- Quanto tempo você está entregando a sua família ao entregar o ministério? Qual a percentagem de tempo dado para a família e para o ministério?
- Você e seu cônjuge possuem um tempo em que uma vez por semana saem para comer ou tomar um café e se reconectam depois de uma semana agitada? O fazem nesses momentos?
- O que você diria sobre a forma como os seus filhos avaliam o tempo que você os dá?
- Quais as coisas que você faz para tornar a sua casa um refúgio seguro para a sua família? Como você impede que sua casa se torne um lugar público de visitas constantes daquelas pessoas que você está ministrando?
- Você está lidando com questões familiares que você sente que dificultam a sua capacidade de ser eficaz na plantação de igrejas? Fale sobre o que você sente.

PERGUNTAS MINISTERIAIS

- Conte-me sobre uma visita recente a um novo contato que você fez.
- Compartilhe sobre uma luta que está vivendo em relação a plantar esta igreja.
- Quantas visitas tem feito desde nosso último encontro? Quantas dessas visitas foram oportunidades para acompanhamento?
- O que você está fazendo para conhecer melhor a área (área da plantação)?
- Que coisa nova que você aprendeu sobre a sua área-meta (área de plantação)?
- Você vê alguém em seu grupo pequeno que é (ou são) um líder em potencial? Conte-me sobre um deles.
- Como você se sente com o ritmo em que a igreja está sendo plantada?
- Existe uma área no ministério em que você está se sentindo fraco ou desconfortável?
- A quem pediu apoio em oração para plantar esta igreja?

PASSOS DE AÇÃO

- Como você espera ir além deste obstáculo?
- Onde vai buscar ajuda com o problema que você mencionou?
- O que você quer realizar entre agora e a nossa próxima reunião?
- Qual o próximo passo a dar que você julga importante, em relação a ...?

ABC DO PLANTADOR

Relatório Mensal

INFORMAÇÃO GERAL

MÊS DO RELATÓRIO		ASSISTIU A SESSÃO DE MENTORIA	SIM	NÃO
NOME DO PLANTADOR				
ZONA DE PLANTAÇÃO				
COORDENADOR DE ZONA				

PESSOAS

NOVOS CONTATOS PESSOAS CONTATADAS E EVANGELIZADAS NO CONTEXTO DA PLANTAÇÃO	
NOVAS CONVERSÕES SEGUIDORES DE CRISTO	
NOVAS PESSOAS BATIZADAS PESSOAS QUE TÊM PARTICIPADO NO SACRAMENTO DO BATISMO	
NOVOS LÍDERES EM TREINAMENTO PESSOAS SENDO TREINADAS PARA LIDERAR	

GRUPOS PEQUENOS | Mínimo 2 discípulos novos e um líder por grupo

NOVOS GRUPOS PEQUENOS GRUPOS PEQUENOS INICIADOS NESTE MÊS	
NOVAS PESSOAS EM GRUPOS PEQUENOS NOVAS PESSOAS EM GRUPOS PEQUENOS NESTE MÊS	
NOVOS LÍDERES COM GRUPO PEQUENO NOVOS LÍDERES COM UM GRUPO PEQUENO SOB SUPERVISÃO DO PLANTADOR	

PEDIDOS DE ORAÇÃO

- _____
- _____
- _____

TESTEMUNHOS
