



Manuel de l'animateur

MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

Mise à Jour Ministérielle



ÉGLISE DU  NAZARÉEN
MÉSO-AMÉRIQUE

David González
DIRECTEUR MONDIAL DE JNI

Une autre idée clé est que **la formation des mentors est un travail artisanal, fait à la main, et non une production de masse**. En d'autres termes, nous reconnaissons qu'en encadrant les autres, nous construisons une relation, et les relations ne peuvent pas être dupliquées comme un article produit en série dans une usine ou comme faire des photocopies d'un document original. La relation qui est générée en accompagnant notre mentoré sur le plan ministériel est unique, et elle demande du temps et une approche personnalisée.

La nature d'une relation de mentorat signifie que nous ne pouvons pas investir dans plusieurs personnes en même temps. L'exemple de Jésus est très clair. Il avait besoin de concentrer Son ministère sur un groupe de 12 personnes, et plus spécifiquement sur un groupe de 3 personnes. Nous pouvons générer des idées ou des ressources qui s'appliquent à de grands groupes, mais la relation de mentorat et de formation de mentor doit être très spécifique.

II. RÉFLEXION BIBLIQUE SUR LA FORMATION DE LEADERS ET DE MENTORS

Exode 2:1-10

1Un homme de la tribu de Lévi se marie avec une femme de la même tribu. 2Cette femme devient enceinte et elle met au monde un garçon. Elle voit que l'enfant est beau. Alors elle le cache pendant trois mois. 3Mais elle ne peut pas le cacher plus longtemps. Elle prend donc un panier fait avec des tiges de papyrus. 4 Cette plante pousse au bord du Nil. Elle le recouvre avec du goudron et de la colle. Puis elle met le bébé dedans et va poser le panier parmi les roseaux, au bord du Nil. 4La sœur de l'enfant reste un peu plus loin pour voir ce qui se passera. 5Plus tard, la fille du roi d'Égypte descend vers le Nil pour se baigner. Pendant ce temps, les femmes qui sont avec elle se promènent le long du fleuve. La princesse aperçoit le panier au milieu des roseaux et elle envoie sa servante le prendre. 6Puis elle

MENTOR-FORMATEUR DE MENTORS

MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

ouvre le panier et voit un petit garçon qui pleure. Elle a pitié de lui et dit : « C'est un petit Hébreu ! » 7La sœur de l'enfant demande à la princesse : « Est-ce que je dois aller chercher parmi les Hébreux une femme pour le nourrir ? Elle pourra allaiter l'enfant pour toi. » 8La princesse lui répond : « Va ! » Et la jeune fille va appeler la mère de l'enfant. 9La princesse dit à la femme : « Prends ce bébé ! Allaitte-le pour moi, et je te paierai pour cela. » La femme prend le bébé et lui donne son lait. 10L'enfant grandit. Sa mère l'amène à la fille du roi d'Égypte. Celle-ci le prend pour fils. Elle dit : « Cet enfant, je l'ai tiré de l'eau, c'est pourquoi je vais l'appeler Moïse. » 11 En hébreu, le nom de Moïse ressemble au verbe traduit ici par « tirer de ».

Au sujet du mentorat, ce passage me fait penser à une vision d'optimisme, car il me rappelle que main dans la main avec le Seigneur, demain sera toujours un jour meilleur. Pas nécessairement parce que les circonstances qui nous entourent changent mais parce que nous avons la possibilité de connaître le Seigneur de plus en plus en marchant avec Lui.

L'histoire de la naissance de Moïse et la manière dont ses parents ont agi nous laissent plusieurs leçons dans la tâche de former des dirigeants et des mentors, et je souhaite partager certaines de ces leçons ci-dessous.

a. Former des mentors n'est pas si populaire, mais cela en vaut la peine

La raison pour laquelle Pharaon a fait tuer les garçons hébreux était qu'il craignait que le peuple d'Israël continue de se multiplier et qu'à mesure qu'il grandisse, il serait une menace pour son royaume.

Le passage d'Exode 2 a de nombreuses applications de nos jours, dans le discipulat en général, mais en ce qui concerne la formation des leaders, nous pouvons dire qu'il est courant de rencontrer des personnes soucieuses de maintenir un accès exclusif à la plateforme de leadership et ne souhaitant pas d'autres à assumer des rôles de leadership. Ces dirigeants sont soucieux d'avoir plus

MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

développer une stratégie pour que Moïse reste en vie : ils ont préparé un panier dans lequel ils l'ont placé au bord de la rivière, ils ont identifié l'heure à laquelle les femmes égyptiennes se sont baignées dans la rivière, et ils ont mis la sœur de Moïse pour s'en occuper de lui à distance. Voici une autre idée clé, le mentorat des autres ne fait pas de nous le seul mentor ou propriétaire du mentoré. En fait, si nous savons que quelqu'un d'autre peut venir se joindre à nos mentorés pour les aider, faisons en sorte que cela se produise !

- **Ils ont compris que Moïse avait un but unique de Dieu.** En tant que pasteur et mentor, cela me fait comprendre que je ne peux pas appliquer de formules de mentorat. Je ne peux pas non plus limiter l'avancement du royaume de Dieu--ou limiter ma participation--en me concentrant sur la formation de mon successeur à un poste ministériel particulier. Nous investissons dans les gens, mais comment et où ils servent ne dépendent pas nécessairement de nous.

Les parents de Moïse savaient qu'ils devaient donner leur bébé à quelqu'un d'autre qui pourrait l'aider à continuer à grandir. Dans ce cas, elle était la fille de Pharaon. De même, nous avons besoin d'humilité et de discernement pour livrer ou partager nos mentorés avec quelqu'un d'autre qui peut les aider à poursuivre leur croissance.

Questions de réflexion:

- Comment décririez-vous la beauté des personnes que vous guidez, à la lumière des caractéristiques d'un leader serviteur?
- Comment travailler avec des leaders qui ont un style de leadership différent du mien et qui me poussent hors de ma zone de confort? Puis-je voir la beauté de l'image de Dieu en eux et leur potentiel en Jésus-Christ? Puis-je les voir comme des leaders que Dieu m'appelle à guider et non comme une menace pour mon leadership?

III. PRINCIPES DIRECTEURS DANS UNE RELATION DE MENTORAT

En pensant au scénario pratique de la formation des mentors, il est important d'identifier des principes qui servent de guides d'action dans la relation entre le mentor et le mentoré (mentor potentiel). Ces principes orientent la tâche du mentor et aident le mentoré à commencer à envisager la voie à suivre.

Bien qu'il puisse y avoir d'autres principes, j'aimerais partager les 4 qui ont été la clé de mon expérience en tant que mentor/mentoré.

1. Collaboration La formation des mentors est un travail d'équipe. Au-delà de ce qui peut être appris en classe ou en séance de cours, c'est en partageant les joies et les défis de la vie que se déroule la formation des mentors.

Il est important de comprendre qu'il n'y a aucune attente de contrôle ou de domination du mentor sur le mentoré. Au contraire, le mentor doit être humble pour accompagner le mentoré afin de mettre à disposition l'expérience, les connaissances, le soutien spirituel et même les opportunités de service qu'il peut avoir.

D'autre part, le mentoré donne à son mentor la permission de le conseiller, de le tenir responsable, de le pousser et de le corriger si nécessaire. En d'autres termes, il l'intègre dans son cheminement ministériel.

2. Indépendance

S'il est vrai que bien que la relation de mentorat soit un effort d'équipe, la responsabilité ultime d'apprendre et de progresser dans son cheminement ministériel incombe au mentoré.

Le mentor ne peut pas forcer quelqu'un à être encadré, ou exercer un contrôle dans lequel les décisions du mentoré dépendent de ce que dit le mentor. Le pire des cas dans une relation de mentorat est une dépendance dans laquelle le mentoré ne peut pas agir sans la permission du mentor.

MENTOR-FORMATEUR DE MENTORS

MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

Il est important que dès le début de la relation, il y ait un engagement mutuel à respecter l'indépendance. Et le mentor doit faire preuve de bon sens et de discernement spirituel pour éviter de franchir la ligne qui sépare la manipulation du conseil, du modelage par l'exemple et de l'encouragement dans la prière. En tant que mentors, nous pouvons identifier quelqu'un en qui nous voulons investir et développer son potentiel ministériel en Christ, mais la décision de grandir et d'avancer n'appartient qu'au mentoré.

3. Responsabilité

Il est important de ne pas nourrir un attachement émotionnel du mentor qui repose sur la mise en pratique (ou non) par le mentoré de ce que le mentor lui conseille.

En tant que mentors, nous devons nous débarrasser du fardeau de la réussite de notre travail en fonction du mentoré exécutant très précisément ce que nous conseillons ou ce dont nous avons discuté dans les différentes opportunités d'interaction.

Bien sûr, nous célébrons les réussites et les progrès de nos mentorés, mais notre attention doit d'abord porter sur le processus (accompagner), puis sur les résultats. Si nous nous concentrons sur le processus, même lorsque notre mentoré échoue dans une tâche ou un défi, nous n'abandonnerons pas la relation, car notre objectif est de l'accompagner dans son voyage. La seule façon de mettre fin à une relation est lorsque l'engagement volontaire des deux parties n'existe plus.

4. Mesure quantitative et qualitative

Ce qui peut être exprimé en termes quantifiables nous aide à évaluer, et ce qui peut être évalué peut être amélioré. Cependant, certains éléments du développement des mentorés ne peuvent pas être facilement mesurés ou quantifiés. Cela ne signifie pas que ces résultats sont moins importants, cela signifie simplement que nous en sommes peut-être moins conscients, et pour cette raison, il est important d'avoir l'intention d'identifier les progrès réalisés dans certains domaines qui ne peuvent pas être facilement quantifiés.

MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

Par exemple, un mentor peut mesurer le nombre de rencontres ou de conversations qu'il a eues par mois avec son mentoré, mais cela ne suffit pas à définir s'il y a eu des progrès. Ensuite, il faudra se demander : quelle a été la qualité de ces conversations ? Avec quelle confiance ou liberté le mentoré partage-t-il sa vie ? Comment réagit le mentoré lorsque je lui montre un domaine dans lequel il doit s'améliorer ? etc.

IV. COMPÉTENCES À DÉVELOPPER CHEZ UN MENTOR

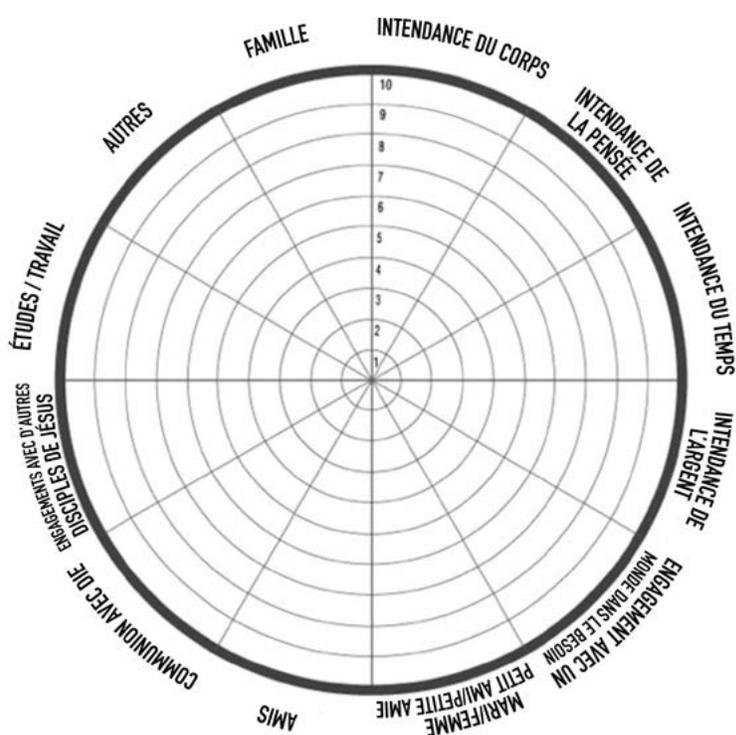
D'après le livre The Mentoring Manual, écrit par Julie Starr

En effet, il est difficile de dresser une liste de toutes les compétences qu'un mentor doit développer pour être efficace dans sa tâche, cependant, la liste de compétences suivante peut servir de plate-forme de lancement qui propulse le mentor dans sa tâche :

1. Connectez-vous grâce à une écoute efficace

- a. La connexion fait référence à une relation dans laquelle il existe un sentiment d'affinité personnel, et on est conscient qu'il y a un investissement personnel du mentor dans la vie du mentoré. Cette relation a des limites claires dans lesquelles l'amitié peut être favorisée, mais pas l'amitié comme synonyme de complicité, mais un véritable intérêt pour le bien-être du mentoré.
- b. La capacité d'écouter efficacement ne fait pas nécessairement référence au silence pendant que le mentoré parle, mais à une combinaison d'attention et d'intention:
 - Poser des questions qui aident à mieux comprendre le contexte (pas seulement par curiosité).
 - Identifier les points clés de la conversation.
 - Fournir une rétroaction qui permet au mentoré de confirmer qu'il est entendu et qu'il communique clairement.

MENTOR-FORMATEUR DE MENTORS



V. PARTAGER UNE VISION SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MENTORAT

1. **Commencez avec votre équipe proche.**
 - a. Modéliser le rôle de mentor
 - b. Invitez-les à mettre en œuvre le mentorat par les pairs en petits groupes.

2. **Apprendre ensemble les fondamentaux et les pratiques du mentorat.**
 - a. Recherchez du matériel de lecture ou une autre ressource audiovisuelle.
 - b. S'il y a une opportunité pour une conférence, un séminaire ou un atelier, encouragez votre équipe ou vos mentorés à participer.
