



Uw naam	Hans Wulffraat
Uw gemeente	Chin Ev gemeente Geloof, hoop en liefde
Telefoon	06-14275099
E-mailadres	<a href="mailto:l.wulffraat@inter.nl.net">l.wulffraat@inter.nl.net</a>
Omschrijving	Het eerste discipelschapsplan van onze Chinese CAMA gemeente. Latere papers bouwen hier op voort, zijn holistischer en minder cognitief. Bouwt voort op Discipelschapsplan, focust op de rol van de mentor.

## MENTOREN: ROL, WERVING, TRAINING EN ONDERSTEUNING

Hans Wulffraat, 13 december 2007

*Een discipel staat niet boven zijn meester, maar al wie volleerd is, zal zijn als zijn meester.* <sup>Luk 6:40</sup>

Dit ene vers vat samen waar het in discipelschap om gaat: een discipel gaat lijken op zijn meester. Een discipel van Jezus gaat steeds meer op Hem lijken. Het begint ermee dat je naar Hem toekomt omdat je weet dat alleen bij Hem eeuwig leven te vinden is, dat je Hem aanneemt als je Redder en Hem de leiding over je leven in handen geeft.

Je bent dus een discipel vanaf je bekering (denk maar aan de Grote Opdracht: *maakt alle volken tot mijn discipelen*), maar je bekering is pas het begin. Een discipel is een toegewijde volgeling die wil gaan lijken op zijn Meester. Discipelschap duurt dus je hele leven. Discipelschap is geen afgerond programma, maar een doorlopend proces van geestelijke groei.

In de breedste betekenis is alles wat de kerk doet om mensen te winnen voor Christus en hen op Hem te laten lijken dus discipelschap. En de verschillende bedieningen kun je zien als aspecten van discipelschap. God wil dat al zijn kinderen groeien in hun geloof. Laten we niet het beeld scheppen dat sommige christenen zich erbij kunnen neerleggen dat zij nou eenmaal niet zo toegewijd zijn, terwijl op anderen de zware druk ligt van allerlei onrealistische verwachtingen. Je bent niet alleen een discipel als je voorganger bent, of je baan opgeeft en naar een bijbelschool gaat.

Alle vijf de doelen van de kerk (aanbidding, dienstbetoon, zending, gemeenschap, groei) hebben daarmee te maken. Bijbels gezien, kun je dus geen haarscherpe grens tussen deze vijf taakvelden trekken. Evangelisatie, eredienst, pastoraat en diaconaat hebben allemaal raakvlakken met discipelschap. Verantwoordelijken op deze vijf gebieden zullen dus geregeld merken dat hun taken elkaar op sommige punten overlappen. Op die punten moet je niet gaan vechten over bevoegdheden, maar overleggen waar je elkaar in liefde kunt dienen om samen de gelovigen te laten groeien en de naam van Christus groot te maken.

### Doelen van persoonlijke nazorg

De eerste stap in het proces van discipelschap, onmiddellijk na bekering, wordt meestal (persoonlijke) nazorg genoemd, "het geestelijke werk om een nieuwe bekeerling een vast fundament in het geloof te geven".<sup>1</sup> Discipelschap streeft er naar "een stabiele (trouwe, consistente) gelovige een belangrijke stap verder te brengen naar het punt dat hij/zij een vermenigvuldigende, productieve discipel van Jezus Christus wordt."<sup>2</sup>

Discipelschap is het proces waarbij een christen met een leven dat navolging waard is, zichzelf gedurende een lange periode toewijdt aan enkele personen die *voor Christus gewonnen zijn*, met het doel hen te helpen en leiden in hun *groei tot volwassenheid* en hen toe te rusten om *zichzelf te vermenigvuldigen* in een derde geestelijke generatie.<sup>3</sup>

Nazorg is niet meer dan het eerste stadium van het discipelschapsproces dat bedoeld is voor *alle* gelovigen. Want iedere gelovige is een discipel. In navolging van het bijbels onderwijs moet de nieuwe

<sup>1</sup> Gary W. Kuhne, *Personal Follow-Up*, 16.

<sup>2</sup> Gary W. Kuhne, *The Dynamics of Discipleship Training* (Grand Rapids: Zondervan, 1978), 9.

<sup>3</sup> Allen Hadidian, *Successful Discipling* (Chicago: Moody Press, 1979), 21-23, 29. Cursief van de auteur.



bekeerling in deze eerste fase van discipelschap geholpen worden om de boodschap van het Evangelie echt te begrijpen, bemoedigd worden om de kosten te berekenen en zich aan Jezus toe te wijden, en te beginnen op Christus te lijken door een persoonlijke relatie met Hem te ontwikkelen. Het ontwikkelen van geestelijke disciplines zoals gebed, stille tijd, memorisatie, getuigen, rentmeesterschap en gemeenschap met andere gelovigen is geen doel op zichzelf, maar eerder 'gereedschap' voor het grote doel van praktische en voortdurende heiliging dat alle levensterreinen omvat.

## Doelen van discipelschap

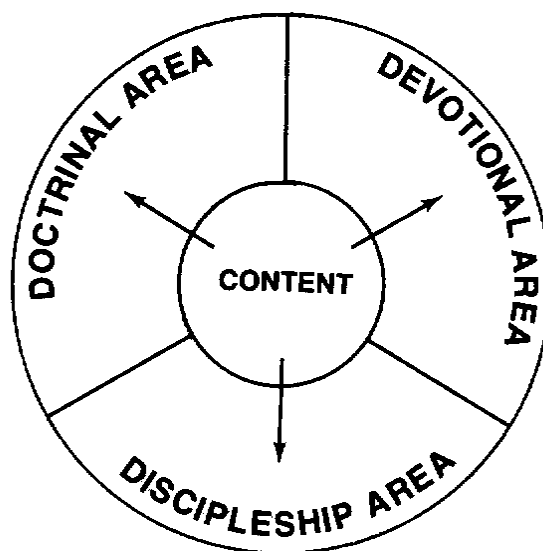
Uiteindelijk is het doel van discipelschap trouwe discipelen te vormen die hun levenstaken aankunnen en de eerder genoemde doelen in het leven van anderen willen en kunnen reproduceren. Ze groeien op tot geïntegreerde, zelfstandige en verantwoordelijke persoonlijkheden die in staat zijn tot het aangaan van heilzame relaties (met God, zichzelf, hun naasten en de wereld), het innemen van standpunten en ondernemen van acties vanuit een doordacht christelijk wereldbeeld. Ze kunnen anderen tot Christus leiden, hen grondvesten in het geloof, verder begeleiden naar geestelijke volwassenheid, motiveren en trainen om effectieve getuigen te zijn. Niet alle nieuwe discipelen zullen deze stap kunnen of willen maken om "discipelmakers" te worden. Gelovigen hebben verschillende gaven, bekwaamheden, karakters en (leer)stijlen. Er zijn leiders en volgers, denkers en doeners, leraren, herders, evangelisten en helpers, enz. enz. Volledige toewijding aan Christus krijgt in al die mensen verschillende vorm. Sommigen doen dat het liefst met hun handen, anderen met hun hoofd, maar allemaal met hun hart. De eersten (tot wel 50%) lezen niet graag een boek en zijn niet enthousiast over cursussen over geestelijke vermenigvuldiging. Dat betekent niet dat zij buiten de discipelschapsboot vallen; alleen dat discipelschap voor hen grotendeels een andere vorm aanneemt. Onderwijs, coaching en mentoraat moeten op maat gesneden zijn.

De ervaring leert dat maar een kleine 10% van alle gelovigen nog een stap verder gaat en zich laat trainen om anderen te leren hoe zij zich kunnen vermenigvuldigen. Zij worden coaches en mentoren. Een hele kleine groep gaat nog verder en leert een complete opzet van discipelschap te vermenigvuldigen. We zijn bijzonder dankbaar voor zulke mensen en hun talenten. Maar we willen niet aan hen of de overigen de indruk geven dat dit nu de eenzame helden zijn. Niet iedereen heeft dezelfde talenten, niet iedereen is even beschikbaar, maar iedereen is een discipel.

Discipelschap kun je op verschillende manieren in praktijk brengen:

1. *een persoonlijke discipelschapsrelatie* – een rijpere christen trekt minstens een jaar met een jonge christen op, ze ontmoeten elkaar geregeld om samen te bidden, de bijbel te lezen, en heel persoonlijk alles te bespreken wat die jonge christen nodig heeft om in zijn situatie als een volgeling van Jezus te leven.
2. *persoonlijke studie* – je geeft je 'discipel' soms een boek om te lezen of een tape om te beluisteren, en praat daar dan samen over door.
3. *een discipelschapsgroep* – in je tienerclub, fellowship of kring doe je in wezen hetzelfde als hierboven. Maar je bouwt ook een vriendenkring op waar het leven met Jezus alle andere aspecten doortrekt (je werk, opleiding, toekomstverwachtingen, spanningen en verdriet, relaties enz.)
4. *cursussen* – GHJ organiseert geregeld cursussen die zijn bedoeld om jonge christenen te helpen en stimuleren in hun geestelijke groei.

De persoonlijke, één-op-één discipelschapsrelatie (mentoraat) is de allerbelangrijkste, omdat de belangrijkste manier om het christenleven te leren het motiverende voorbeeld van een andere gelovige is die al iets langer op 'de Weg' is (2 Tim 2:2). Kern van een mentorrelatie is het delen van jouw leven met Christus met je mentorant – je hart en de ramen van je leven voor haar open zetten. Dit houdt in dat je tijd, jezelf wilt investeren in een jonggelovige (1 Thes 2:8). Bouw aan een hechte vriendschapsrelatie.





Gary Kuhne heeft twee boeken over nazorg en discipelschap geschreven<sup>4</sup>, waarin hij het hele proces opsplitst in drie terreinen.

1. *Devotional* – een jonggelovige krijgt geloofszekerheid, gaat leven zoals God dat wil en begint op Christus te lijken;
2. *Doctrinal* – zij verwerft fundamentele kennis van de Bijbel, de belangrijkste bijbelse leerstellingen en enkele aanverwante zaken;
3. *Discipleship* – zij leert te getuigen van haar geloof, eenvoudige vragen te beantwoorden en anderen te helpen de eerste stappen in het leven met Jezus te zetten.

Deze heldere driedeling zegt niets over de identiteitsontwikkeling van jonge mensen, die juist zo belangrijk is. Voorlopig breng ik dat maar onder bij *Leven* (Devotion). Je kunt en mag geestelijk leven en persoonlijkheidsontwikkeling niet los van elkaar zien.

In nazorg/mentoraat zet je de persoonlijke ontwikkeling van de jonge christen op de eerste plaats. Geef steeds volle aandacht aan zijn ervaringen, vragen, gedachten en gevoelens. Ondersteun de jongere in de ontplooiing van zijn eigen persoonlijkheid, relaties, wereldbeeld en levensstijl. Daarbij kunnen o.a. deze tien thema's aan de orde komen: (1) Geloofszekerheid en identiteit; (2) Persoonlijk geloofsleven: stille tijd; (3) Gemeenteleven; (4) Geestvervuld leven; (5) Persoonlijk geloofsleven: gebed; (6) Gehoorzaamheid; (7) Omgaan met verzoeken; (8) Gods leiding leren onderscheiden; (9) Relaties; (10) Getuigend leven<sup>5</sup>.

Na je kennismaking en verkenning van deze tien thema's kun je samen bepalen hoe je verder gaat; denk aan tenminste een jaar. Maar wees er open voor dat de gesprekken misschien heel anders lopen! Als er bijvoorbeeld een heel stuk onverwerkt verleden naar boven komt, neem dan de tijd om te luisteren, te troosten en raad te geven. Maak van het lijstje hierboven beslist geen dwingend schema waar je in een voorgeschreven tijd doorheen moet. Het geeft je een beetje structuur en daardoor een steuntje in de rug. Discipelschap is geen privé-klasje met een standaard leerplan. Bedenk steeds dat het erom gaat dat jij een vriend helpt om in zijn situatie te leven als een toegewijde volgeling van Jezus. Niet iedereen heeft dezelfde vragen en behoeften. Beschouw het als een kompas dat de globale richting aangeeft, terwijl jij door de terreinomstandigheden bijna nooit in een rechte lijn kunt lopen. Mensen leren bijna nooit in een rechte lijn; ze moeten nieuwe indrukken verwerken en komen door allerlei ervaringen geregeld op eerdere punten terug om die verder uit te diepen.

## Discipelschap: mentoraat, kringwerk en programma

Discipelschap vindt plaats door persoonlijk mentoraat, kringwerk en een gestructureerd onderwijs- en trainingsprogramma. Van die drie zijn de eerste twee het belangrijkste, maar het laatste wel onmisbaar – zoiets als het uitwendig skelet van een schelpdier.

Oudere christenen ondersteunen jonge gelovigen als leraren, coaches of mentoren in hun totale persoonlijke ontwikkeling en groei naar geestelijke volwassenheid. Leraren dragen geestelijke waarheid over door onderwijs en modelleren; hun betrokkenheid kan incidenteel zijn. Coaches moedigen aan, ontwikkelen vaardigheden in hun pupillen en geven feedback. Een mentor tenslotte, vormt de persoonlijkheid en helpt de discipel zijn levensdoel te vinden en te realiseren. Hij stelt vragen en stimuleert de mentorant tot reflectie en (zelf)onderzoek. Dezelfde persoon kan in principe alle drie rollen vervullen; door de tijd verschuift het zwaartepunt van leraar via coach naar mentor. In de praktijk is niet elke mentor even sterk in alle rollen. Een hele goede co-mentor (buddy) is niet per se ook een leraar of coach. Het kan dus zeker zo zijn dat een mentorant verschillende mensen vraagt om de verschillende rollen voor hem te vervullen.

Stanley en Clinton<sup>6</sup> geven een helder overzicht van de verschillende rollen van een mentor (hun aanduiding voor iemand die een discipel onder zijn hoede heeft):

### De essentie van de verschillende vormen van mentoraat

VORM VAN MENTORAAT

ESSENTIE

<sup>4</sup> Gary W. Kuhne, *The Dynamics of Personal Follow-up* (Grand Rapids: Zondervan, 1976).  
-----, *The Dynamics of Discipleship Training* (Grand Rapids: Zondervan, 1978).

<sup>5</sup> Er zijn over deze onderwerpen tien themabrieven die mentoren hulp bieden bij het nadenken over deze thema's.

<sup>6</sup> Paul Stanley en Robert Clinton, *Iedereen een mentor* (Driebergen: Navigator boeken, 2003), hoofdstuk 2.



### Intensief mentoraat

1. discipelmaker  
Maakt de grondbeginselen van het volgen van Christus bekend
2. geestelijke gids  
Roept ter verantwoording, geeft richting en inzicht bij bepaalde vragen, verplichtingen en beslissingen m.b.t. het geestelijk leven en groei
3. coach  
Motiveert, brengt vaardigheden bij en leert de toepassing daarvan in specifieke situaties, daagt uit

### Incidenteel mentoraat

4. raadgever  
Geeft op het juiste moment advies; helpt u een goed beeld te krijgen van uzelf, anderen, omstandigheden en geestelijk werk
5. leraar  
Brengt kennis en begrip bij van een bepaald onderwerp
6. sponsor  
Biedt loopbaanbegeleiding en bescherming wanneer iemand binnen een organisatie hogerop komt

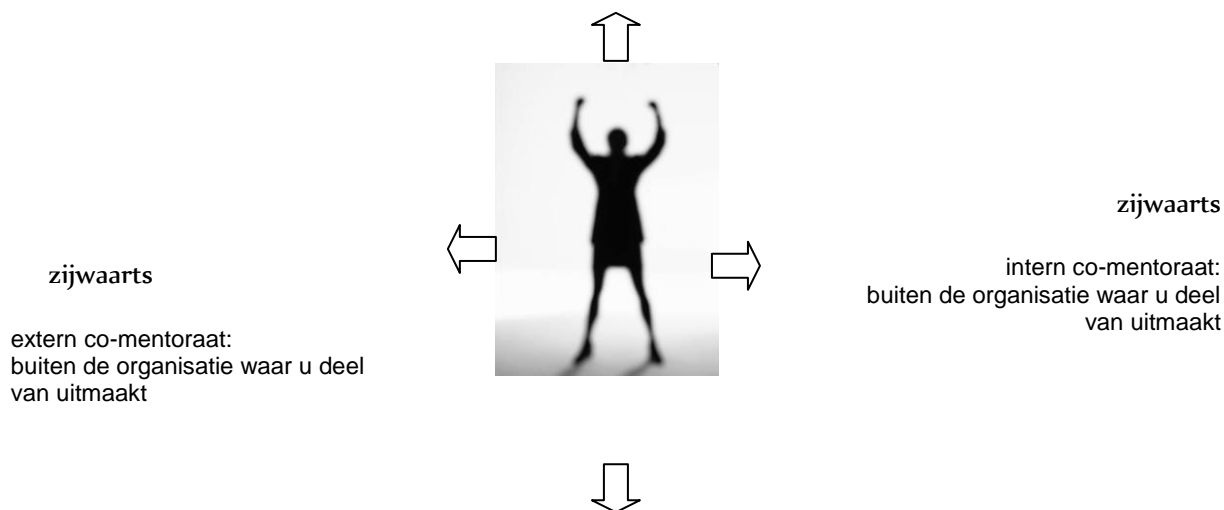
### Passief mentoraat

7. voorbeeld  
*Hedendaags*  
Een levende persoon om als voorbeeld na te volgen in uw eigen leven, geestelijk werk of beroep  
*Historisch*  
Iemand uit het verleden, waarvan veel te leren is aan krachtige principes en waarden voor uw leven, geestelijk werk en/of beroep

Bovendien maken zij duidelijk dat iemand gebaat is bij mentoraat in vier richtingen:

#### opwaarts mentoraat

iemand die mentor voor u is





## neerwaarts mentoraat

iemand voor wie u een mentor bent

Naast persoonlijk mentoraat streven we ernaar dat iedere gemeentelid deel uitmaakt van een kring. Bij uitstek in deze vertrouwde kring wordt een gelovige bemoedigd en legt zij rekenschap af. Vaak zal de kringleider ook coach en mentor zijn. Zie verder *Kader kringwerk*. Een continu programma van groepen, kringen, cursussen en seminars waarin gelovigen onderwijs en training ontvangen, vormt de 'harde schaal' om mentoraat en kring heen.

### Mentoren hebben zes vitale kenmerken:

1. Zien snel iemands potentieel,
2. Tolerant voor fouten, brutaliteit, grofheid e.d. om dat potentieel te zien ontwikkelen,
3. Flexibel, kunnen geven en nemen, en met een situatie mee bewegen (go with the flow),
4. Geduldig, weten dat ontwikkeling tijd en ervaring nodig heeft,
5. Perspectief, hebben visie en het vermogen om vooruit te kijken en de volgende stappen voor te stellen die hun protégé nodig heeft,
6. Hebben een gavenpalet dat één of meer van de bemoedigende gaven omvat: barmhartigheid, geven, vermaning, onderwijs, geloof, woord van wijsheid.

### Mentorprocessen:

1. "Het beste uit mensen naar boven halen", jezelf toewijden aan het succes van de ander; haar helpen haar bestemming te vinden, haar doel te realiseren, haar talenten te verdubbelen.
2. Wat is de droom en wat de beginsituatie?
3. Wat moet er gedaan worden - om het beter te doen en het doel te realiseren?
4. Reik feedback-OSCARs uit: Observatie, Specifiek, Constructief, Aansporend tot actie, Resultaat.

Een discipelmaker kan zowel leraar als (coach en) mentor zijn. Er kan een forse overlap zijn tussen beide rollen, maar er zijn ook vitale verschillen. De discipelmaker moet zich bewust zijn van het verschil tussen beide rollen: in de laatste staat de protégé veel meer centraal en is de mentor veel meer dienend.

	LERAAR	MENTOR
Is het bijbels?	Onderwezen en gemodelleerd in de Bijbel	Gemodelleerd in de Bijbel
Bijbelse voorbeelden	Timotheüs	Barnabas
Nadruk in het contact	Inhoud	Relatie
Type rol	Jonge gelovigen geestelijke waarheid onderwijzen	Iemand helpen in alle aspecten van het leven m.n. levensdoel vinden en realiseren
Wiens agenda?	De leraar (geestelijke disciplines)	De protégé (zijn doelen/problemen)
Training vereist?	Kennis van Bijbel en wereld, en beheersing van de geestelijke disciplines	Levenservaring die relevant is voor de protégé, deskundigheid op het gebied van diens ambities
Vereiste toewijding op lange termijn	Bepoort	Veel
Focus van contacttijd	Geestelijke disciplines aanleren	Ondersteunen naar volwassenheid op alle levenssterreinen
Belangrijkheid van persoonlijke 'klik'	Respect vereist	Respect en persoonlijke 'klik' nodig



Mogelijke aantallen	Mogelijk honderden discipelen in een mensenleven	Kenmerkend één tot twaalf protegés in een mensenleven
Hedendaagse rol parallellen	Gedisciplineerde gerijpte leraar	Liefhebbende oom of tante, of goede (meer ervaren) vriend
Kernboodschap	Om geestelijk volwassen te worden is dit wat je moet weten, doen of worden.	Hoe kan ik je helpen daar te komen waar je naar op weg bent?



## Gebieden waarop mentoren de groei van hun mentoranten stimuleren

GEBIED	SUB CATEGORIEËN	VOORBEELDEN
<b>1. Karakter</b>	1. Vorm karaktertrekken	1. Spoor aan tot trouw
	2. Corrigeer karakter trekken	2. Corrigeer gebrek aan discipline
	3. Bevestig karakter trekken	3. Beloon integriteit
	4. Bied perspectief	4. Toon levende en bijbelse voorbeelden en wijs positieve en negatieve trekken en resultaten aan
<b>2. Vaardigheden</b>	1. Identificeer gaven en talenten	1. Herken een creatieve aanleg
	2. Ontwikkel gaven en talenten	2. Bied kansen aan voor creatieve expressie en vaardigheden
	3. Bied perspectief	3. Geef inzicht in achtergrond, historie of toekomstige richting van werk
	4. Bevestig vaardigheden	4. Observeer en geef feedback
	5. Ontwikkel vertrouwen	5. Doe voor, draag op, observeer, bevestig, leg verbinding met situaties in bediening en kansen
	6. Leiderschapsvaardigheden	6. Verbreed scala aan leiderschapsstijlen die protégé kan hanteren
	7. Koppel aan bronnen	7. Voorzie in financiën, informatie en toegang tot netwerk
<b>3. Waarden</b>	1. Motiveer	1. Leg onderliggende redenen uit
	2. Modelleer waarden	2. Demonstreer in eigen werk
	3. Identificeer waarden	3. Wijs (gebrek aan) flexibiliteit aan
	4. Bevestig waarden	4. Prijs goede beslissingen
	5. Draag waarden over	5. Reproduceer behoefte aan feedback

### Streven

Ons streven is dat iedere tiener een jongere als mentor heeft, en iedere jongere een volwassene als mentor, en iedere volwassene een buddy of mentor. Sommige mentoren kunnen meerdere mentoranten begeleiden in hun ontwikkeling naar (geestelijke) volwassenheid.

De voorgangers modelleren samen met enkele geselecteerde pioniers het mentoraat, geven de gemeente bijbels onderwijs over mentoraat, en nodigen potentiële mentoren uit voor een gerichte training. Soms vraagt een jonggelovige iemand anders om zijn mentor te zijn. Meestal zal het andersom gaan: de voorganger of diaken die het mentoraat coördineert, laat de mentoren kiezen uit degenen die een mentor zoeken.

**1. Leer mensen kennen.** Toen Jezus zijn discipelen uitkoos, deed hij dat niet willekeurig. Lucas 5 en 6 beschrijven hoe hij zich in Galilea gevestigd had. He predikte, genas, bekommerde zich om mensen en had al snel een groep volgelingen om zich heen.

**2. Weet wat je zoekt.** Jezus zocht achter persoonlijkheden en beroepen naar diepere kwaliteiten. Je kunt uitkijken naar iemand die:

- ◆ hongert naar groei
- ◆ toegewijd is aan gemeenschap
- ◆ zelfstandig leert en studeert
- ◆ initiatief toont in het ontwikkelen van relaties
- ◆ met wie het klikt, met name in 'levensfilosofie' en overeenkomstige gaven

**3. Zet de eerste stap.** Neem het initiatief en wees eerlijk – vertel wat discipelschap is, wat je wilt bereiken en hoeveel tijd en inzet je vraagt.

Zie: *Barnabas Project*, nazorg- en discipelschapsplan



## Ondersteuning

Zoals kringleiders geregeld in kleine kring samenkomen met hun coach, zo ontmoeten mentoren geregeld hun mentor – individueel of in kleine kring. In die ontmoetingen staan persoonlijke bemoediging en gebed voorop, gevolgd door reflectie, feedback en voortgaande toerusting.

## Stappenplan

1. Identificeer bestaande relaties en bied de mogelijkheid voor mentoraat aan.
2. Geef een gerespecteerd leider aan de verantwoordelijkheid voor het mentoraat. Deze persoon legt direct verantwoording af aan voorganger en kerkbestuur.
3. Gebruik aanvankelijk het leiderschapsteam om mentoren in de kerk te herkennen en werven.
4. Zet de mentor- en discipelschapstraining op.
5. Geef deze training een passende en aansprekende naam.
6. Benader potentiële mentoren persoonlijk – leg ze een *kans* voor, niet een 'nood'.
7. Werf potentiële mentoren voor de training.
8. Begin met een geestelijk leidsman of discipelmaker die de training zó geeft dat hij
  - mentoraat introduceert
  - beschrijft wat mentoraat is of kan zijn
  - realistische verwachtingen schept voor mentoraat aan een individu of groep.
9. Leg in de training uit:
  - hoe je een mentorant kunt vinden
  - hoe je een mentor kunt vinden
  - hoe je het meest uit een mentorrelatie kunt halen
  - welke verwachtingen realistisch zijn
  - welke problemen je kunt verwachten
  - welke karaktertrekken, waarden en vaardigheden aandacht verdienen
10. Begeleid beginnende mentoren.
11. Geef vanuit het hoogste leiderschap steun aan de mentoraatstraining.





## 21 vragen die mentoren kunnen stellen

Dit zijn vragen die mentoren kunnen stellen aan potentiële (of nieuwe) mentoranten aan het begin van hun relatie

(Vrij naar Bobb Biehl, *Mentoring: Confidence in Finding a Mentor and Becoming One*)

1. Wat zie je als je drie sterkste punten, in aflopende volgorde?
2. Welke tien specifieke meetbare dingen wil je bereikt hebben voordat je 60 wordt?
3. Wat beschouw je als je levensroeping, en waarom?
4. Wat zijn je drie diepste persoonlijke behoeften die je kwetsbaar kunnen maken (moreel, ethisch, wettelijk)?
5. Welke drie mensen bedreigen jou persoonlijk het meest? Waarom?
6. Welke drie mensen zouden je mentor kunnen zijn?
7. Voor welke drie mensen zou je zelf mentor kunnen zijn?
8. Welke positie hoop je ooit te bereiken, b.v. premier, manager, voorganger?
9. Welke drie dingen zou je het liefst aan jezelf veranderen als je kon? Waarom?
10. Welke drie dingen wil je beslist doen voordat je sterft?
11. Welke drie dingen zijn volgens jou de grootste obstakels in je leven op dit moment?
12. Op welke drie terreinen wil je persoonlijk het liefst groeien in de komende één tot vijf jaar?
13. Welke één tot drie dingen weerhouden je om zo dicht bij God te leven als je zou willen?
14. Hoe zie je jezelf idealiter over tien jaar?
15. Over welk onderwerp zou je vanuit de grond van je hart willen praten, waarover je nooit eerder hebt kunnen praten?
16. Wat zijn de mijlpalen in je leven geweest? Trauma's? Vragen?
17. Hoe zou je je overheersende leiderschapsstijl beschrijven?
18. Hoe zou je je relatie met elk van je meest nabije familieleden beschrijven?
19. Welke drie relaties zou je willen herstellen, als je dat kon?
20. Wie zijn je vijf beste vrienden?
21. Is er nog iets anders dat je met me wilt delen?

## Indringende vragen stellen

Dit zijn voorbeelden van vragen die mentoren kunnen stellen aan mentoranten tijdens mentorgesprekken. Mentoren dienen zich zorgvuldig voor te bereiden op zulke gesprekken. Ze moeten vragen stellen die de mentoranten tot reflectie en het omhelzen van een nieuw perspectief brengen.

### Vragen over doelen

1. Aan welk doel werk je op dit moment? Hoe werk je daar aan?
2. Wat probeer je te bereiken met wat je aan het doen bent?
3. Waart wil je je de komende drie, zes, twaalf maanden op richten?
4. Ben je tevreden over je doelen? Je strategieën? Wat zou je willen veranderen? Waarom?
5. Welke visie heb je voor evangelisatie? Voor leiderschapstraining? Voor de erediensten?

### Vragen over beslissingen

1. Voor welke beslissing sta je op dit moment?
2. Welk verschil zal deze beslissing een jaar na nu maken? Tien jaar na nu? Vijftig jaar na nu?
3. Kun je je beslissing opbreken in drie kleinere? Welke drie zouden dat dan zijn? Wat zijn nu je beste opties?
4. Welke beslissing heb je steeds uitgesteld? Waarom? Wat zou je daaraan moeten doen?
5. Wat is het beste moment om deze beslissing te nemen?

### Vragen over Brainstormen

1. Wat is – in één woord of zin – het probleem dat je moet oplossen?
2. Waarom doe je wat je doet? Waar zal dit een maand na nu toe leiden?
3. Als je onbeperkte hulpbronnen had, wat zou dat veranderen aan je strategieën en daden van dit moment? Wat zou je anders doen?
4. Welke twee dingen weerhouden je er misschien van je doel te bereiken? Waarom?
5. Wat kun je vandaag doen dat je situatie in de komende drie maanden met de helft verbetert?



### **Vragen over het vieren van overwinningen**

1. Waarover ben je vandaag het meest opgewonden? Waarom?
2. Wat is in de afgelopen maand, zes maanden je grootste prestatie geweest?
3. Waarin heb je de afgelopen week, maand Gods trouw in je leven het meest gemerkt? Waar heeft Hij duidelijk gewerkt?
4. Wat voor herinneringen of monumenten aan Gods trouw zou je vandaag oprichten?
5. Hoe hebben mensen de laatste tijd laten merken dat ze je leiderschap waarderen?

### **Vragen over luisteren**

1. Hoe gaat het met je gemeentestichtend werk?
2. Hoe gaat het met je vrouw? Je kinderen?
3. Hoe gaat het met jou?
4. Met wat voor zaken word je dezer dagen geconfronteerd?
5. Hoe sta je daar tegenover?

### **Vragen over visie**

1. Hoe zoek je leiding van God? Hoe weet je dat Hij tot je spreekt?
2. Welke visie heeft God je voor je bediening gegeven? Hoe zou het over vijf jaar uit zien als je die helemaal gerealiseerd had? En over tien jaar?
3. Welke sluiers blokkeren een helder zicht voor je bediening? Wat helpt je een helderder zicht te krijgen?
4. Hoe kun je jouw visie effectief delen met anderen in je team? Welke drie dingen kun je doe nom je visie naar anderen te communiceren?
5. Vertel me in hooguit tien woorden wat je visie voor je werk is.

### **Vragen over geestelijk karakter**

1. Hoe gaat het in je persoonlijke relatie met God?
2. Wat brengt geestelijke rust in je leven?
3. Voor welke specifieke dingen heb de afgelopen week, maand gebeden?
4. Wat ben je aan het lezen voor persoonlijke groei?
5. Hoe gebruik je je bijbel in je persoonlijke wandel met God?

Welke vragen kun je bedenken met betrekking tot de volgende gebieden? Schrijf er tenminste drie voor elk gebied op die je als mentor zou kunnen gebruiken.

- Persoonlijke zorg
- Strategische planning
- Familiezaken
- Interpersoonlijke relaties
- Time Management
- Leiders mobiliseren
- Godvruchtig karakter ontwikkelen
- Specifieke uitdagingen
- Focussen
- Organiseren en plannen
- Evalueren
- Veranderen
- het proces van gemeentestichting en -opbouw
- drempels of praktische taken in de bediening.