HOWARD E WILLIAM HENDRICKS

COMO O FERRO afia O FERRO

A formação do caráter
por meio do mentoreamento



Shedd publicações

First published witb the title As Iron Sharpens Iron by Moody Publishers, Chicago, Illinois
Copyright © 1995 by Howard D. Hendricks and William G. Hendricks Trandatcd with permission

Portuguese translattion

1ª Edição - Setembro de 2006

Publicado no Brasil com a devida autorização e com todos os direitos reservados por SHEDD PUBLICAÇÕES LIDA-ME Rua São Nazário, 30, Sto Amaro São Paulo-SP - 0474 1-150
Tel. (0xxll) 5521-1924

Vendas (0xxll) 5666-1911
Editorial (0xx) 5521-1924
Email: sheddpublicacoes@uol.com.br

ISBN 85-88315-51-3

Printed in Brazil / Impresso no Brasil Impressão e acabamento; *Imprensa da Fé*

Tradução - Waldemar Kroker
REVISÃO - Vivian Nunes do Amaral
DIAGRAMAÇÂO - Edimilson E Bezerra CAPA - Júlio Carvalho

Sumário



Introdução **7**

Parte um

Para homens que querem ser mentoreados 11

1.Tomando-se um homem marcado 13

2. "Eu acredito em você" 21

3. Saiba d que você precisa 35

4. *O que os mentores estão procurando* 47

5. As *marcas de um mentor* 59

6. *Como achar um menu»* 73

7. *Primeiros passos* 83

8. *Estratégias para o crescimento* 95

9. *Cuidado: Homens trabalhando!* 107

10. Assumindo a responsabilidade 117

Parte Dois

Para homens dispostos a servir como mentores 125

11. O clamor por memores 127

12. Por que ser um mentor? 139

13. O que um mentor faz 151

14. Como descobrir um mentoreado 163

15. Você vai conseguir! 173
16. Aprendendo e crescendo juntos.....187
17. *Problemas e armadilhas a serem evitados* *203*
18. Deixando um legado duradouro *213*

Apêndice
Estabelecendo um programa de mentoreamento na sua igreja 221

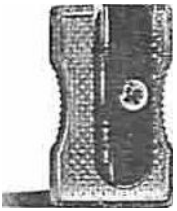
Um plano de ação para o mentoreamento
Passos práticos no desenvolvimento de um forte relacionamento de mentoreamento por James S. Bell Jr 225

Reconhecimentos 253

Os autores 255

Destaques
Mentoreamento entre parceiros e colegas..... 31
As regras da auto-descoberta de A.W. Tozer..... 38
Dez marcas de um mentor..... 63
Quanto você conhece o seu candidato! 84
Barnabé: um ministério de multiplicação..... 38
O que é um mentor' 160
Ferramentas de avaliação e formulários..... 172
Relacionamentos de mentoreamento na bíblia 174
A base bíblica do mentoreamento..... 184

Introdu-«o



Um livro ® essencialmente uma conversa entre autor e leitor. Assim, ao come-armos esta conversa, n·s, autores. achamos que ® ¼til compartilhar algumas informa-»es importantes j§ no in²cio, para que voc° tire o máximo proveito do que irá ler.

Em primeiro lugar, você vai observar que este livro tem duas partes. Ele foi assim organizado porque o mentoreamento é um relacionamento entre duas pessoas, o mentor e a pessoa mentoreada (muitas vezes citada aqui como protegido ou afiliado). Na nossa experiência, há muito mais homens procurando mentores do que há homens dispostos a servir como mentores. Assim, a Parte um trata desse grupo maior de candidatos a afiliados, ou mentoreados. Nela descrevemos os benefícios de se ter um mentor, como encontrar um guia, como iniciar o relacionamento e como tirar o máximo proveito dessa interação.

A Parte dois olha para esse mesmo relacionamento do ponto de vista do mentor. De certa maneira, o mentor é a chave para o relacionamento. Explicamos o que um mentor é e faz, e então, desafiamos homens a assumirem essa função. Como na Parte um, aqui também falamos de , como estabelecer relacionamentos de mentoreamento, mas empregamos a maior parte do tempo tratando de como os mentores podem "estruturar" o seu tempo com os afiliados para o máximo crescimento e aproveitamento.

Fique ¨ vontade para come-ar a ler a parte do livro que mais se encaixar nas suas necessidades imediatas. No entanto, n«o deixe de ler a outra parte para que voc° tenha uma boa compreens«o do outro lado desse relacionamento.

N«o deixe de ler tamb®m "Um plano de a-«o para o mentoreamento", que vete ap· s o texto principal. Preparado por Jim Bell, nosso grande amigo na Moody Press, esse guia pr§tico vai ajud§-lo a avaliar e atingir os seus alvos no in²cio e no desenvolvimento da rela-«o de mentoreamento.

Em *Como o ferro afia o feiro,* tentamos destacar a pr§tica mais do que a teoria, o *como* mais do que o *por quê.* Fazemos isso porque o nosso objetivo ao escrever o livro, que na verdade ®somente uma introdu-«o ao assunto, ®*envolver homens no processo de mentoreamento.* O nosso alvo ®fazer com que centenas e at®milhares de leitores desenvolvam os relacionamentos de mentoreamento como resultado da leitura deste material. Reconhecemos que os fundamentos te· ricos e a pesquisa emp²rica relacionados ao mentoreamento s«o importantes; ali§s, j§ estamos trabalhando em outro livro que vai aprofundar alguns desses aspectos. Mas aqui o ponto ®envolver de forma pr§tica homens em relacionamentos vitais uns com os outros.

Isso nos leva a mais um ponto: *Como o ferro afia o ferro é* dirigido especificamente a homens. Isso *se* d§ porque o livro foi preparado para coincidir com o calend§rio de confer°ncias dos *Promise Keepers* (Cumpridores de promessa, minist®rio p§ra-eclesi§stico), que s«o dedicadas ¨s necessidades e quest»es dos homens. Sem d¼vida, o mentoreamento ®um processo que pode beneficiar homens e mulheres; assim, ao colocar os homens como alvo dessa discuss«o n«o queremos excluir as mulheres. Todos os conceitos e princ²pios descritos aqui provavelmente se aplicam tanto ¨s mulheres como aos homens, e, com exce-«o de alguns casos ·bvios, as leitoras podem provavelmente substituir as palavras "homem" ou "homens" por "mulher" ou "mulheres", sem mudar o conte¼do do que estamos dizendo. (O nosso pr· ximo livro acerca do mentorea-mento vai discutir as quest»es de mentoreamento tanto para mulheres quanto para homens).

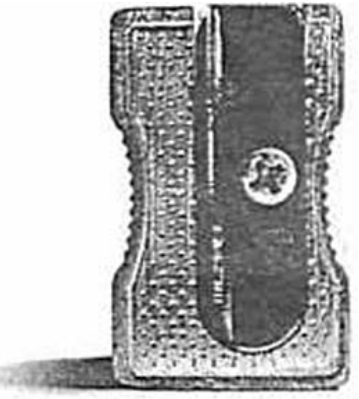
Alguns leitores - especialmente os que s«o crist«os h§ tempo - podem pressupor que "mentoreamento" ®s· mais uma palavra interessante para o discipulado. N«o h§ d¼vida de que as duas est«o interligadas e se sobrep»em em alguns aspectos. Mas n«o s«o exatamente a mesma coisa (veja no cap²tulo quinze, *Mentoreamento versus discipulado).* O mentoreamento tamb®m n«o est§ limitado ¨ vida espiritual da pessoa - ora-«o, leitura da B²blia, envolvimento na igreja e outras atividades religiosas. Como veremos, a influ°ncia de mentores tende a afetar §reas da vida que est«o muito al®m do aspecto pessoal e do religioso.

A fim de que este material possa ser útil ao maior número de pessoas possível, incluímos muitas ilustrações da vida real. A maioria dessas histórias vem da literatura do mentoreamento e de nossa experiência pessoal. Em alguns casos, mudamos nomes e circunstâncias para proteger a privacidade de pessoas incluídas na história.

Finalmente, a partir daqui você vai perceber que o texto é escrito na primeira pessoa do singular ("eu", "me", "meu", "minha", etc.), como se só uma pessoa estivesse falando. A voz que você vai ouvir é a de Howard. Em parte isso é assim porque é muito mais fácil escrever no singular do que no plural e também porque Howard tem ensinado e praticado esse assunto durante mais de quarenta e cinco anos. Contudo, lembre que são dois autores - que por acaso são pai e filho - trabalhando juntos para recrutar você para compartilhar a convicção do valor do mentoreamento.

Parte um

Para homens que querem ser mentoreados



Tornando-se um homem marcado



Vamos começar com uma pergunta: Quem são as pessoas que ajudaram você a ser quem você e hoje?

Estou me referindo as pessoas que marcaram você, que causaram impacto. Uma impressao duradoura na sua vida, aos indivíduos que, em um momento critico, redirecionaram o seu caminho de tal forma que hoje você olha para trás e diz: "Eu nunca poderia ter-me tornado quem sou se não fosse pela influencia dessa pessoa".

Evidentemente, talvez seu pai ou sua mãe, ou ambos, saltem a memoria. Você talvez tenha sido abençoado por um pai que de forma coerente e continua o conduziu com palavras de sabedoria e foi exemplo e modelo de amor e sacrifício. Ou talvez sua mãe tenha pavimentado o caminho para você ao reagir, em epocas difíceis, com a fé e o caráter de uma gigante espiritual.

Mas estou pensando principalmente em indivíduos fora da sua família um professor, um líder de jovens, um adulto na vizinhança, um homem na sua igreja pessoas que tinham pouco ou nenhum interesse declarado pelo seu bem-estar, mas que mesmo assim o convidaram a fazer parte da vida delas de forma tal que isso marcou de maneira indelével a sua própria vida.

Se você consegue lembrar de alguém que se encaixa nessa descrição, entao sabe por experiencia a diferença profunda e duradoura que um relacionamento
desse tipo pode fazer. Se não, eu Te garanto que os benefícios são incomparáveis (como logo veremos).

Na minha própria vida eu consigo lembrar de alguns desses personagens que foram estrategicamente usados por Deus para mudar o curso da minha vida. O primeiro deles foi um homem chamado Walt. Se não fosse pela vida de Walt, duvido seriamente se teria me tornado um seguidor de Jesus Cristo. Venho de um lar desfeito. Os meus pais se separaram antes de eu nascer,e nenhum deles prestou muita atenção à minha situação espiritual. Colocando isso de forma bem crassa, eu poderia ter vivido, morrido e ido para o inferno sem que ninguém alguma vez tivesse se importado com isso.

Mas Walt se importou. Ele era membro de uma pequena igreja no meu bairro que desenvolveu a paixão para causar impacto na sua comunidade com a or de Cristo.

"Você gostaria de jogar bolinha de gude?"

A paixão de Walt era alcançar meninos de nove ou dez anos com o evangelho. Nunca esqueço o sábado de manhã em que o encontrei pela primeira vez. Eu estava sentado na calçada de uma rua da Filadélfia jogando bolinha de gude. De repente, alguém apareceu em pé, do meu lado. Olhei para cima, para esse sujeito estranhamente alto, que olhava de cima para baixo para mim - ele tinha em torno de 1,90m de altura. Fiquei boquiaberto. "E daí, filho, você gostaria de ir para a escola dominical?", ele me perguntou. Essa era uma pergunta infeliz. Na minta mente, tudo que contivesse a palavra "escola" tinha de ser obrigatoriamente ruim. Assim acenei "não" com a cabeça.

Mas Walt estava apenas começando. "E você gostaria de jogar bolinha de gude?, perguntou, se agachando. hora ele estava falando a minha língua! "É lógico!", respondi, e rapidamente preparei o jogo. Visto que eu era o melhor jogador de bolinha de gude da quadra, estava absolutamente confiante de que poderia dar uma surra nele com muita facilidade. Você acredita que ele ganhou de mim todos os jogos!? Aliás, ele ganhou todas as minhas bolinhas. No processo, também ganhou o meu coração. Posso) ter perdido um jogo e um pouco do meu orgulho naquele dia, mas ganhei algo infinitamente mais importante - a amizade de um homem que se importava. Um homem grande, mais velho, um homem que literalmente desceu ao meu nível ao se ajoelhar e jogar bolinhas de gude. A partir daí, onde Walt estivesse, eu queria estar também.

Um Ph.D. em atenção

Walt edificou a minha vida nos vários anos seguintes de forma tal que me marcou para sempre. Ele costumava me levar para caminhar nas montanhas e florestas, junto com os outros meninos da classe de escola dominical. Nunca vou esquecer aqueles momentos. Ele tinha problema no coração, e tenho certeza de que não contribuíamos para melhorar essa condição ao fazê-lo correr por aquelas matas da forma que o fazíamos. Mas ele parecia não se incomodar com isso, porque se importava conosco. Aliás, ele provavelmente foi a primeira pessoa que demonstrou amor incondicional por mim.

Ele também era um modelo de fidelidade. Não lembro de uma vez que ele tenha vindo à escola dominical sem estar preparado. Não que fosse o professor mais brilhante do mundo. Aliás, quase não tinha preparo formal para isso. Profissionalmente, ele trabalhava no comércio de ferramentas de estamparias. Mas ele era sério, e também criativo. Encontrava maneiras de envolver a nós, meninos, no processo de aprendizagem - uma forma de agir que influenciou diretamente minha própria maneira de ensinar.

Acima de tudo, Walt encarnava Cristo para mim. E não somente para mim, mas para mais treze meninos do meu bairro, nove dos quais também vinham de lares destruídos. Notavelmente, onze de nós seguiram carreiras como obreiros cristãos profissionais - o que é irônico, visto que o próprio Walt só cursou seis anos de escola. Isso serve para mostrar que um homem não precisa ser Ph. D. para que Deus o use na formação de outro homem.

O pregador e o seu mentoreado

Por outro lado, às vezes, Deus dá dons a uma pessoa de tal maneira que toda vez que ela abre a boca alguém, em algum lugar, parece se beneficiar das suas palavras. Donald Grey Barnhouse exerceu esse tipo de impacto sobre mim, particularmente quando eu estava no início do meu ministério.

O dr. Barnhouse, durante muitos anos, foi pastor da 10ª Igreja Presbiteriana em Filadélfia. Ele era um pregador brilhante e um profundo intérprete das Escrituras. Ele dizia com frequência: "O tamanho do seu Deus determina o tamanho da sua fé". Ele mesmo tinha uma visão grandiosa de Deus, e, pelo que eu conseguia observar, uma fé enorme. Talvez esse tenha sido o seu maior legado para mim - a sua visão elevada do Salvador.

Mas ele também me ensinou o valor da comunicação clara. Ele era mestre da ilustração, capaz de extrair as analogias mais incríveis das experiências mais simples do dia-a-dia para retratar as mais profundas verdades espirituais. Eu desejava fazer isso tão bem quanto ele. Assim, um dia lhe pedi que me mostrasse

como fazê-lo. A sua resposta foi tipicamente concisa: "Você não estaria disposto a pagar o preço!

"É claro que sim!", eu insisti.

"Bem, então pegue qualquer coisa dessa mesa à sua frente e encontre uma aplicação para ela". Depois de dizer isso, virou-se e saiu. Durante as horas seguintes fiquei sentado ali, decidido a encontrar um princípio útil nos objetos comuns que estavam diante de mim. Até hoje ainda me exercito nessa disciplina.

Outro de seus aspectos fortes era a sessão de perguntas e respostas. Ele dava uma aula c então convidava qualquer pessoa na sala a disparar perguntas para de - quanto mais difíceis, melhor. Eu ficava admirado - e maravilhado - ao vê-lo lidar com cada uma delas. A reação dos seus ouvintes me mostrou o valor desse método de ensino. Aliás, eu me vejo gravitando para esse formato no meu trabalho de comunicador.

Será que eu teria aprendido essas lições de outra forma? Quem poderia dizer? O que importa é que Deus colocou o dr. Barnhouse no meu caminho em um momento crítico, exatamente na época em que eu estava formando a base do meu modelo de ministério. Num sentido muito real, posso dizer que ele me ajudou a ser quem sou, e que, sem a sua tutela, minha vida poderia ter tomado um rumo muito diferente.

À procura de um guia

O que é que faz com que algumas pessoas causem uni impacto tão profundo em nossa vida? Será que é algo nelas ou em nós - ou em ambos? Esse tipo de relacionamento simplesmente acontece - um acidente de estarmos no lugar certo na hora certa - ou podemos dar passos intencionais para fazê-lo acontecer?

Em todo lugar que vou ouço homens, jovens e idosos, fazendo esse tipo de perguntas - se não em voz alta, ao menos no seu íntimo. Eles ficam imaginando: "Onde posso encontrar alguém com um pouco mais de sabedoria e experiência do que eu e que estaria disposto a me ajudar na minha navegação por essa vida?"

Por exemplo:

* Um adolescente em São Paulo está tentando resistir à pressão crescentede se unir a uma gangue do seu bairro. Seu pai faleceu há muito tempo; seu irmão mais velho está na prisão; sua mãe é que sustenta a família. Esse menino é muito esperto e quer fazer a coisa certa. Mas ele está com medo. Ele gostaria muito de receber encorajamento e conselhos práticos de um homem mais velho.

* Um universitário do Rio de Janeiro está estudando para se formar em comércio e contabilidade. Ele espera, algum dia, trabalhar em alguma empresa

multinacional. Mas também quer que a sua vida faça diferença para Cristo. Ele está à procura de um homem de negócios que não somente conheça o "caminho das pedras" e possa dar conselhos e fornecer contatos para a sua carreira, mas que também saiba lhe mostrar como integrar a fé com o trabalho do dia-a-dia de forma prática e distinta.

Em Atlanta, um jovem líder chamado Daryl Heald lidera o "Grupo Capi-tal", uma associação de mais de quatrocentos homens entre vinte e quarenta anos que demonstraram o seu compromisso de aprender a honrar a Deus em cada área de sua vida. Duas vezes, nos últimos três anos, Daryl fez uma pesquisa com todo o grupo para descobrir quantos estão se encontrando regularmente com uni homem mais velho para buscar conselho, encorajamento, trocar idéias ou para orar. Na pesquisa mais recente, somente 2% disseram que o fizeram. Mas os outros 98% foram unânimes em dizer que não o fizeram, mas que gostariam de ter esse relacionamento.

A grande bolha demográfica conhecida como *baby boomers,* nos Estados Unidos, passou dos 50 anos de idade na década passada. Isso significa que centenas de milhares, e na verdade milhões, de homens logo vão começar a fazer algumas perguntas previsíveis: *Que objetivos alcancei? A minha vida se resume a quê? Quanto sucesso é suficiente? O que eu fiz de realmente significativo? Com o que me importo de verdade? O que vou fazer quando chegar ao fim da minha carreira? Como vai terminar a minha vida? Por quais coisas serei lembrado?*

Com base na forma comum em que os homens processam questões profundas e pessoais como essas, é bem provável que os *boomers* do sexo masculino vão tentar resolver essas questões sozinhos. No entanto, se tivessem escolha, um grande número daria qualquer coisa para obter a ajuda de um homem mais velho.

O primeiríssimo mentor

Para qualquer lado que você olhar hoje, vai ver homens procurando um guia, um treinador, um modelo, um conselheiro. Eles estão procurando alguém que tenha conhecimento da vida.

Na essência, estão procurando um *mentor.* Quando Qdisseu, o guerreiro grego, partiu para lutar na guerra de Tróia, deixou o seu jovem filho, Tel°maco aos cuidados de um tutor chamado Mentor. O cerco de Tróia durou dez anos, e Odisseu levou mais dez anos para voltar para casa. Quando chegou, descobriu que o menino Telêmaco tinha crescido e se tornado um homem, graças à tutela de Mentor.

Com base nessa história, falamos agora de um mentor como alguém que age de certa forma no papel de um pai (no melhor sentido da palavra), um

homem que influencia fundamentalmente o desenvolvimento de outro homem, geralmente mais novo. Mais tarde, vamos definir o termo *mentor de* forma mais abrangente.

Por enquanto, convido você a voltar à minha pergunta anterior: *Quem são as pessoas que ajudaram você a se tornar a pessoa que você é hoje?* Em outras palavras, quem foram os seus *mentores?* Qual foi a contribuição deles para a sua vida? Em que você seria menos "homem" hoje se não fosse por essas pessoas?

O mentoreamento é extremamente necessário!

Ao pensar acerca desses indivíduos e do impacto decisivo na sua vida, você pode perceber rapidamente por que o relacionamento com mentores não é apenas uma opção, mas algo essencial. Os mentores olham para dentro de nós e encontram o homem que nós gostaríamos de ser. Então eles ajudam a dar vida a esse homem.

A melhor contribuição que fazem é nutrir as nossas almas. Eles formam o nosso caráter. Eles nos desafiam a nos tornarmos homens completos, homens sadios e, pela graça de Deus, homens santos, A Bíblia coloca isso desta forma: "Assim como o ferro afia o ferro o homem afia seu companheiro" (Pv 27.17). Você já foi afiado na pedra de amolar da sabedoria e do caráter de outro homem? É lógico que talvez você esteja entre o número crescente de homens que dizem (geralmente com pesar): "Eu nunca tive um mentor. Não lembro de ninguém que tenha se interessado realmente pelo meu desenvolvimento".

Se esse é o seu caso, isso reflete mais sobre as gerações anteriores a você do que sobre você mesmo. Também reforça a evidência do triste fato de que pessoas de diferentes gerações já não estão caminhando lado a lado como faziam antigamente. Mesmo assim, deixe-me afirmar a você que nunca é tarde demais para deixar alguém influenciar a sua vida. O mentoreamento não encontra limites em termos de idade ou experiências. Se você está disposto a ser conduzido ao assumir a responsabilidade pelo seu crescimento pessoal, então é um candidato excelente para o mentoreamento.

Uma cartilha para ajudar você a começar Este livro foi escrito para ajudar você a começar esse processo. Meu filho Bill e eu vamos explicar o que é um mentor, onde encontrá-lo e como cultivar relacionamento. Vamos lhe dar sugestões práticas para aprender com as habilidades de outro homem e fornecer muitos exemplos da vida real para demonstrar o que estamos dizendo.

Na Parte dois, vamos concentrar a atenção no mentor, o homem que está disposto a marcar o passo para outros homens. Você talvez se surpreenda ao

descobrir que o mentor consegue obter e ganhar com o relacionamento tanto quanto (se não mais do que) a pessoa que ele mentoreia - e você vai ficar mais surpreso ainda que mais cedo ou mais tarde alguém provavelmente vai olhar para *você* como mentor na sua vida. Isso faz você se sentir desconfortável? Fique ligado - você talvez esteja mais capacitado do que imaginava!

O nosso objetivo é direto e simples: conduzir tantos homens quantos conseguirmos para relacionamentos vitais que produzam e reproduzam homens de Deus.

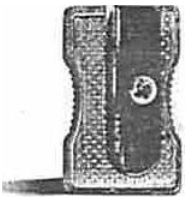
Mas antes de iniciarmos esse processo, quero mostrar por que esses relacionamentos são de fato *vitais* - ou seja, por que você não pode se dar ao luxo de viver sem eles como marido, pai, filho, neto, amigo, profissional, cidadão ou filho de Deus. Os relacionamentos de mentoreamento são vitais porque o mundo é um lugar depravado, e até perigoso.;

Leonard Pitts Jr., colunista do Miami Herald, descreve "o deserto implacável que se estende desde o ser menino até o tornar-se homem". Temo que muitos de nós estejam tentando cruzar esse deserto sozinhos, tentando alcançar a maturidade pessoal e espiritual somente com nossos próprios recursos. Nunca vamos atingir o alvo dessa forma.

Felizmente, Deus já preparou um caminho melhor. Vamos considerar os benefícios do mentoreamento no próximo capítulo.

CAPITULO DOIS

"Eu acredito em você"



O valor do mentoreamento deriva do valor dos relacionamemos. Mostre-me as companhias mais próximas. de um homem, e assim poderei fazer uma suposição razoavelmente precisa sobre o tipo de homem que ele é, assim como sobre o tipo de homem que ele provavelmente se tornará. Como podemos perceber, as pessoas tendem a ensinar umas às outras pelo contato - mais uma vez, como o ferro afta o ferro.

Júlio aprendeu a veracidade dose principio durante seus anos da adolescência. Nascido em uma família de mãe solteira em um violento, bairro de Denver, Júlio foi atingido por profundas aflições quando chogou à adolesencia. Como muitos garotos nas mesmas circunstancias, ele não tinha proposito na vida, era nervoso e acima de tudo entediado.

Durante uma de suas idas freqüentes ao sistema judicial de menores por violações como pequenos roubos, vandalismo e roubo de carros. um policial o chamou para conversar em particular. "Júlio, eu o conheço mais do que gostaria". ele lhe disse. "Você não tem o direito de estar aqui. Você poderia fazer aluma coisa na sua vida - mas não da maneira que você esta conduzindo. Se eu o apresentasse a alguém que pode ajudú-lo a ficar longe de confusões, você se encontraria com ele e faria o que ele lhe pedisse?".

O "urso" manso

Dessa maneira, Júlio se encontrou com Jerry, um "urso" de homem que tinha uma visão simples da vida: "Jesus disse para amar *seu* irmão. Meu irmão foi morto e baleado em uma tentativa de roubo quando ele tinha dezesseis anos. Dessa forma, visto que eu não tenho mais irmão, passei a amar o irmão de outra pessoa".

Em harmonia com essa sua forma de pensar, Jerry vasculhou as ruas de Denver, procurando adolescentes metidos em problemas. Jerry tinha três coisas a seu favor no contato com esses jovens: seu tamanho enorme, que era dominante, se não intimidador; o seu passado como jogador de futebol americano da faculdade, interrompido por contusões que o forçaram a parar de jogar, e sua lealdade. Essa última característica, em particular, impressionou Júlio.

"Ele esteve comigo em cada passo da minha caminhada - e eu não era o adolescente mais fácil de se ter como companheiro", lembra Júlio, olhando para o seu passado da perspectiva atual, que engloba um casamento e uma vida em família estáveis, e uni emprego na área de vendas. "A primeira coisa que ele fez quando pagou a fiança e me tirou da casa (o centro de detenção) foi me fazer memorizar *seu* número de telefone. Passamos uma hora fazendo isso, ali dentro do carro, antes mesmo que fôssemos a qualquer lugar.

Pensei que ele fosse louco. Mas depois percebi que ele estava apenas tentando me mostrar que se importava comigo. Tudo o que eu tinha a fazer era ligar. A qualquer hora, de noite ou de dia, por qualquer motivo, de me disse para ligar.

Lembro-me de uma vez em que adormeci no ônibus. Eu tinha ficado acordado a noite inteira, pois minha irmã adoecera enquanto mamãe estava trabalhando. Depois da escola, fui ao trabalho que Jerry tinha conseguido para mim, e no caminho para casa acabei cochilando. Quando acordei, tudo estava muito quieto. Levantei e olhei ao meu redor. O ônibus estava escuro e frio, *e* o motor havia sido desligado. Olhei para fim-a da janela, e lá estavam todos os outros ônibus. Foi nesse momento que percebei que estava no terminal! O motorista havia estacionado o ônibus e saído sem me acordar.

Assim, fui até a parte da frente do ônibus e abri a porta. Logo que saí, luzes de lanterna me atingiram, e alguém gritou, "Fique aí mesmo, punk!"

O que consigo lembrar é que, em seguida, quatro homens me encostaram no ônibus e me bateram. Eram os seguranças do terminal e policiais do trânsito.

O que está acontecendo?', perguntei. 'Vocês não entendem, eu adormeci!'.

Cale a boca', eles continuavam dizendo. 'Nós sabemos o que você fez'.

"Acontece que alguns rapazes haviam invadido o terminal aquela noite e picharam completamente os ônibus - até mamo aquele em que eu estava.

Acho que a polícia do trânsito pensou que eu era um deles, e vierem me prender. Continuei tentando explicar o que havia acontecido, porém eles insistiam em me mandar ficar quieto".

Leal como um *pit bull*

"Finalmente, enquanto estávamos esperando um carro que me levaria até centro da cidade, eu me dirigi a um dos policiais e disse: 'Chame Jerry Pomeroy. Ele irá dizer a você que sou honesto.'

Acho que aquele homem havia ouvido falar de Jerry, pois acenou com a cabeça e resmungou algo como: 'Veremos'. De qualquer modo, ele saiu para usar o telefone e eu comecei a orar para que Jerry aparecesse.

Logo em seguida, ele apareceu. Os policiais começaram a contar a ele sua versão da história, e aí ele me perguntou sobre o que havia acontecido. Contei a ele o que sabia, e quando cheguei até a parte sobre ter acordado *e* saído do ônibus, um dos policiais disse, 'Qual é! O que você está tentando nos dizer, garoto? Um estacionamento cheio de listras pichadas, e você é o único por aqui! E você esperava que nós acreditássemos que tinha adormecido?'

'Deixe-me ver o ônibus', Jerry disse, e nós nos dirigimos àquele em que eu tinha vindo.

'Quando você o achou, policial?', Jerry perguntou. 'Logo que ele desceu. Ele provavelmente estava se escondendo dento do ônibus, mas nós o vimos se levantando e andando para a frente. Aí abriu a porta e desceu. Foi nesse momento que o pegamos.'

Bom, se isso foi dentro do ônibus, como você explica a pintura na parte externa?', Jerry perguntou, apontando para algumas listras de tinta ali.

Isso os levou a desistir. E como eu estava com o Jerry, e ele se responsabilizou por mim, eles me deixaram ir. Depois disso, eu não tinha dúvidas de que ele acreditava em mim. Não que eu nunca o tivesse desapontado. Mas ele sempre acreditou que eu nunca *precisaria* fazer o mal. Ele sempre dizia: 'Júlio, Deus não o criou para ser mal. Isso é algo que você escolhe. Ele o fez para ser bom. Você deve viver da maneira que ele planejou, cara. Você deve viver da maneira que ele quer que você viva.'

Quanto mais eu conhecia Jerry, mas eu percebia que as coisas *poderiam* ser diferentes, que eu não precisava ficar furioso e machucar outras pessoas. Jerry era como aquele irmão mais velho que não me deixaria arruinar a minha vida. Ele me *fez* ir à igreja - o que é uma coisa boa, caso contrário eu não teria encontrado o Senhor. Ele inclusive me fez permanecer na escola, o que me possibilitou conseguir uni emprego.

Ele costumava levar a mim e outros rapazes às montanhas para pescar e acampar. Agora vejo que uma das principais razões pelas quais fiquei fora da cadeia foi o fato de que eu viajava todo final de semana! Ele sabia que eu me meteria em confusão se permanecesse em casa, e ele não permitiria isso. Ele esperava mais de mim. Ele era como um *pit buli* que morde e não solta mais, quero dizer, num bom sentido. Quando ele decidia amar alguém, não o deixava na mão. Ele simplesmente não o deixava na mão!".

O anseio pelo apoio masculino

Você percebe o extraordinário poder de um relacionamento? Ele é capaz de transformar a vida de um homem. Por isso é que Jesus, depois de passar uma noite inteira em oração, escolheu doze homens para estarem com ele (Mc 3.13,14; Lc 6.12,13). Ele sabia que seu maior impacto seria viver lado a lado com homens escolhidos a dedo, dia após dia.

Não há nada que substitua conhecer e ser conhecido por outro ser humano. Não há outro caminho para experimentar profundamente o que queremos como pessoas - ser ouvidos, entendidos, afirmados, valorizados. Deus colocou em cada um de nós um anseio de ser importante, sentir que nossa vida tem valor. Contudo muitos homens se sentem inadequados e inseguros, não importa quanto talento eles possam ter.

Um dos maiores porta-vozes da causa de Cristo atualmente é Chuck Swindoll, âncora do programa nacional de rádio Insight for Living, por muitos anos pastor e agora presidente do seminário em que estudou, Dallas Theological Seminary, onde eu coincidentemente ensino. Lembro-me de quando Chuck era estudante. No momento em que o encontrei, eu senti: "Esse rapaz é um vencedor!". Ele era uma pessoa enérgica e empreendedora. Ele sempre sentava na primeira fila. Depois da aula ia para a frente, importunando-me com ainda mais perguntas. Era muito evidente que esse homem tinha um futuro brilhante.

Pelo menos isso era evidente para mim. Chuck, por sua vez, pode contar a você que por anos ele lutou com dúvidas a respeito de si mesmo. De fato, algumas vezes ele chegou a pensar em abandonar o ministério. Um fator (dentro muitos) que o ajudou a não desistir foi o nosso relacionamento. Como Chuck diz: "Hendricks acreditou em mim quando nem eu acreditava!".

Que testemunho profundo do fato de que os homens hoje em dia estão sedentos de confirmação masculina. Eles precisam disso não importa quanto talento possam ter. Havia algum motivo para duvidar dos dons pastorais concedidos por Deus a Chuck? É claro que não. Eles eram extraordinários. Contudo, ele ainda precisava de alguém para estar ao seu lado e apoiá-lo como pessoa.

Esse é o papel de um mentor. Todo homem precisa de outro homem - alguém a quem respeite - para encorajá-lo, para insistir com ele: "Você consegue!". Ele precisa disso por causa do interminável ataque de mensagens negativas que dizem: "Você não é esperto o suficiente", "Você não é suficientemente rico", "Você não é forte o suficiente", "Você não tem as qualidades necessárias".

É assim que você se sente a respeito de si mesmo - que na verdade não tem as qualidades necessárias para ser, por exemplo, um seguidor de Cristo, um marido, um pai, um funcionário competente, um homem? Se é assim, eu sugiro a você que procure um mentor, alguém que consiga enxergar além de seus medos e falhas e visualizar a pessoa que Deus pretende que você seja.

Beneficios de se ter um mentor

Neste capítulo, quero sugerir cinco razões pelas quais achar um mentor para influenciar sua vida pode ser uma das mudanças mais sábias que você poderá fazer. Para ser honesto, conheço um pequeno número de homens para quem um relacionamento de mentoreamento não funcionou exatamente da maneira que eles,esperavam; mas nunca encontrei ninguém que se arrependeu de ter tentado passar pelo processo de maneira sincera. As razões disso são: Um mentor (1) promove crescimento genuíno, (2) é um modelo a ser seguido, (3) ajuda-o a atingir *seus* objetivos de maneira eficiente, (4) tem um papel-chave no padrão de Deus para o seu crescimento e (5) beneficia outras pessoas na sua vida. Vamos examinar cada um desses benefícios.

O mentor promove crescimento e mudanças genuínos

O objetivo de todo mentor deveria ser o crescimento emocional, social e espiritual de seu protegido, a pessoa que ele mentoreia. De fato, a definição mais simples que conheço de mentor é uma pessoa comprometida com duas coisas: ajudar o outro a crescer e permanecer crescendo, e ajudá-lo a realizar os seus objetivos de vida.

Mas o que é necessário para realizar esses dois objetivos? Se fosse apenas uma questão de anotar alguns princípios e publicá-los em um livro, poderíamos transformar o mundo em pouco tempo.

Porém a vida não funciona assim. Somente pessoas podem agir e fazer escolhas, mudar e crescer. Entretanto, para a maioria, crescimento e mudança simplesmente não vão acontecer independentemente de um relacionamento com alguém considerado importante, que irá influenciar seu desenvolvimento e proporcionar motivação e prestação de contas.

Considere o caso da Escola Pública 121, em East Harlem, Nova York. Se alguém estivesse na sexta série naquela escola no final da década de 70, a

probabilidade de concluir o Ensino Médio (segundo grau) seria menos do que 50%, devido aos usuais problemas associados com a pobreza e a vida na comunidade do gueto, crimes violentos, drogas, gravidez fora do casamento, baixo valor dado à educação, pais ausentes, mães trabalhando fora de casa. Tenho certeza de que todos os métodos comuns para manter as crianças na escola foram tentados. Mas a maioria deles falhou. Já era previsto que quem estudasse na E.P. 121 teria poucas chances de obter sucesso.

Naquele tempo, na primavera de 1981, o empresário Eugene Lang foi convidado a falar numa formatura. Lang havia se formado na E.P. 121 alguns anos antes e prosseguido até se tomar o presidente de uma empresa de investimentos e capital de risco muito bem-sucedida. Agora ele estava diante de uma sala com sessenta e um alunos que basicamente não tinham futuro. O que ele teria para falar a eles?

Lang deixou de lado o discurso desinteressante que havia preparado e lançou um desafio simples, mas poderoso: ele pagaria as despesas da faculdade de qualquer garoto que permanecesse na escola e completasse o Ensino Médio.

A oferta havia atordoado e eletrizado aqueles garotos. De acordo com as estatísticas, esperava-se que apenas trinta deles conseguissem chegar ao último ano do Ensino Médio. Na verdade, 52 deles conseguiram. Trinta e quatro desse grupo ingressaram na faculdade, e as pessoas restantes completaram o Ensino Médio ou receberam um grau equivalente e se tornaram cidadãos produtivos com empregos fixos.

O que fez a diferença? O dinheiro? Na verdade não. Como o New York Times mais tarde explicou, a doação de dinheiro (de Lang) foi menos importante que o presente que ele mesmo representava - uma filantropia prática.

> Como ele mesmo relata, logo depois de ter assumido o compromisso, percebeu que investir dinheiro era a parte fácil. Mais difícil, mas exatamente tão importante quanto, era investir tempo em atenção pessoal aos estudantes, cuja vida no gueto aparentemente os classificava como corredores em desvantagem desde o início da corrida. O Sr. Latigl...1 recebeu os estudantes nos escritórios da sua companhia e se tornou o seu verdadeiro patrocinador e benfeitor.'

Você pode perceber como Lang criou um elo *pessoal* entre ele e aqueles jovens? Ele, de fato, disse: "Eu acredito em vocês", e ai ele bancou essa promessa ao se empenhar pessoalmente para que eles tivessem uma oportunidade de sucesso. Enquanto todo mundo estava dizendo: "Vocês nunca conseguirão obter sucesso!", Lang lhes disse: "Vocês conseguirão - e eu vou ajudar."

Esse é o poder de um relacionamento de mentoreamento. Se você conhece alguém que realmente se importa, muito provavelmente vai fazer seu melhor esforço em vez de desapontar. Mas se está nadando contra a maré completamente sozinho, a probabilidade de você desistir é alta.

O mentor fornece um modelo a ser seguido

Há alguns anos, no verão, nossa família participou de uni tipo de reencontro no Rancho Vale Perdido, no Colorado. Durante nossa estadia de uma semana, meu filho mais velho, sua esposa e meu genro se inscreveram em um curso de pesca *fly.* Ensinados por um dos mais importantes instrutores do país, as orientações culminaram em uma expedição de pesca por um dia inteiro em um rio de renome mundial das Montanhas Rochosas.

Esses três pescadores lhe contariam que aquele dia foi uma experiência inesquecível. Mas como você pode imaginar, eles não começaram naquele rio. Na verdade, o instrutor os manteve afastados da água até a terceira sessão.

Veja bem, essa espécie de pesca é uma arte. Não é algo que se nasce sabendo. É necessário um pescador experiente para iniciar o novato no esporte. A parte mais importante do processo é observar enquanto o instrutor demonstra o ritmo calmo do lançamento, para trás e para frente, repetidas vezes. Depois de um tempo, ele passa a vara de pesca para o iniciante e diz: "Agora você tenta".

Esse é o princípio de ser um modelo, e de seguir um modelo, que é necessário para qualquer habilidade complexa. De fato, Albert Bandura, o renomado psicólogo que ensinou por muitos anos na Universidade de Stanford, afirma que a maior parte do comportamento humano é aprendida por meio da observação de um modelo. O *seu* trabalho precursor nessa área mostrou que seguir uni modelo é a forma mais eficiente de aprendizado inconsciente.

Por exemplo, um grande número de livros tem sido escrito nos últimos anos a respeito de como ser pai. Mas nenhum deles, de modo algum, exerceu ou exerce a impressão que o próprio pai exerce sobre os filhos. Independentemente de quais padrões seu pai estabeleceu, sejam eles bons ou ruins, saudáveis ou não, *esses* são os padrões básicos que você irá repetir com seus filhos, ao menos inicialmente. O significado de ser pai, para você, vem da experiência de seu próprio pai.

Obviamente, impõe-se o fato de que muitos homens, atualmente, precisam achar um modelo diferente de pai. Seus próprios pais pintaram um retrato deturpado de como um homem deve *se* relacionar com a sua família - muitas vezes porque eles, por sua vez, não tiveram um modelo adequado a ser seguido. Se você está nessa situação, eu o desafio a procurar, entre outros mentores, um homem que demonstre ao menos um pouco da semelhança a Cristo em relação a

sua família. Caso contrário, é praticamente certo que irá repetir com seus próprios filhos as muitas coisas que odiou a respeito de seu próprio passado.

O princípio de ser um modelo é salientado pela doutrina da encarnação, a verdade de que Deus se tornou carne. Entre as infinitas maneiras que um Deus infinito poderia ter utilizado para se revelar à humanidade, a forma fundamental ocorreu por meio de um ser humano, Jesus Cristo. Jesus era Deus na carne, assim como um modelo perfeito de divindade.

Essa verdade da encarnação está impregnada na estrutura fundamental do Novo Testamento. Por exemplo, Filipe perguntou a Jesus: "Mostre-nos o Pai", ao que ele respondeu: "Quem me vê, vê o Pai" (Jo 14.8,9). Mais tarde, Pedro afirmou que Jesus nos deixou um modelo de sofrimento divino, "para que sigam os seus passos" (1Pe 2.21).

Do mesmo modo, Paulo estimulou os coríntios: "Tornem-se meus imitadores, como eu o sou de Cristo" (1 Co 11.1). E ele e seus companheiros rejeitaram qualquer remuneração por parte dos tessalonicenses, mas em vez disso trabalharam duro para conseguir seu próprio sustento, "para que nos tornássemos um modelo para ser imitado por vocês" (2Ts 3.7, 9).

Deus sempre revela sua verdade por meio de uma pessoa. Esse é o valor de um mentor divino. Ele mostra a verdade bíblica em carne e osso.

Um mentor ajuda você a alcançar seus objetivos mais eficientemente

Você alguma vez já andou numa esteira rolante num aeroporto? De repente você está "voando" numa velocidade duas ou três vezes maior que a normal, embora esteja marchando no mesmo passo. É uma sensação interessante.

Essa é uma boa analogia de como um mentor pode ajudar você a alcançar ritmo do seu desenvolvimento pessoal. Ele pode levá-lo a poupar tempo e energia para atingir seus objetivos. Pode acelerar seu progresso porque conhece coisas que você não sabe. Ele tem amigos e conhecidos que você não tem. Pode abrir portas que você nem sequer moveria. E o mais importante, ele faz perguntas que você nunca considerou. Você já pode estar fazendo um bom progresso na medida em que passa pela vida. Mas quando o mentor se junta a você, o seu ritmo acelera, e seu progresso pode ser facilitado.Um estudante que vou chamar de Jay recentemente foi convidado por um presidente de empresa bem-sucedido para voar com o jato da sua companhia de Dallas para Chicago. Esse homem era tão respeitado no mundo dos negócios que qualquer jovem executivo na região gostaria muito de simplesmente passar um tempo com ele.

Imagine a surpresa de Jay quando, durante a viagem, esse líder da indústria virou para ele e disse: "Eu quero Fazer um acordo com você. Eu lhe ensinarei

tudo o que sei sobre negócios, e você me ensinará tudo o que sabe sobre a Bíblia".

Que oportunidade! Jay constantemente tem me contado a respeito de seu desejo de saber mais a respeito do mundo empresarial com o objetivo de ter um ministério mais relevante com leigos. Se permanecer nesse relacionamento, irá aprender mais sobre negócios em três meses do que qualquer programa de MBA poderia lhe ensinar em três anos. Por sua vez, o executivo fará progressos extraordinários na sua compreensão da Bíblia.

O mentor tem um papel-chave no padrão de Deus para o seu crescimento

Anteriormente, mencionei como Deus usou um homem chamado Walt para me levar à fé em Cristo. Na verdade, Walt foi apenas um dos muitos fatores. Seria um erro não levar em conta as pessoas que na igreja de Walt estavam orando pela comunidade deles. Do mesmo modo, também minha avó estava orando por mim. E também não podemos nos esquecer da pessoa que compartilhou o evangelho com o próprio Walt.

Deus sempre usa uma combinação de influências para efetuar o processo de conversão. Do mesmo modo, ele sempre utiliza uma combinação de influências para ajudar cristãos no amadurecimento em Cristo: o mundo, o lar, a igreja local, experiências ministeriais, crises e conflitos, livros, fitas, CDs, DVDs e confe-rências, para citar somente alguns elementos.

Um mentor pode ter um papel vital nessa combinação de fatores para a maturidade - de maneira alguma o único, mas sim vital. Por exemplo, pense na função estratégica que Barnabé teve na vida de Paulo logo após a sua conversão. Nenhum dos cristãos em Jerusalém queria se associar a Paulo (na época ainda conhecido como Saulo). Não confiavam em seu inimigo do passado. Não importa o quanto tentasse, não conseguiria se juntar ao grupo deles. "Então Barnabé o levou aos apóstolos" (At 9.27). Isso quebrou o gelo e essencialmente o iniciou na sua formação espiritual.

Deus pretende que você se desenvolva por meio da influência de cristãos maduros. Hebreus 13.7 diz: "Lembrem-se de seus líderes, que lhes falaram a palavra de Deus. Observem bem o resultado da vida que tiveram e imitem a sua fé". Esse é um mandamento para o mentoreamento e para o papel de modelo.

Por Falar nisso, observe que o trecho fala de líderes (no plural). O ideal é que você siga uma variedade de influências durante sua vida, não apenas uma. Dessa forma você conseguirá uma perspectiva ampla.

A influência do mentor beneficia outros na sua vida

A principal razão pela qual você precisa procurar um relacionamento de mentoreamento é que o benefício vai muito além de suas necessidades pessoais. sua esposa, sua família, sua igreja, sua comunidade, os seus cooperadores e outros com quem trabalha - todo mundo com quem você estabelece contato tem a ganhar com qualquer progresso que fizer como um resultado de seu processo de crescimento.

Lembre da influência que Lang exerceu sobre os alunos da E.P. 121. A conclusão daquela história é que o próprio Lang era resultado de um relacionamento com um mentor. Depois de ter concluído o Ensino Médio, ele trabalhou em um emprego miserável e sem futuro até que um amigo reconheceu seu potencial e se ofereceu para pagar a sua faculdade. Em outras palavras, alguém acreditou em Eugene Lang e se comprometeu pessoalmente a ajudar no seu desenvolvimento. Você acredita que essa contribuição oportuna teve relação com que Lang ofereceu aos estudantes?Só imagine o retorno daquele investimento inicial. Ele abençoou Lang com uma formação acadêmica. Por sua vez, ela possibilitou que mais tarde Lang administrasse um negócio produtivo que não apenas empregou seus próprios funcionários, mas, como uma empresa de investimentos, criou empregos para inumeráveis outras pessoas.

Imagine, por sua vez, o retorno do investimento de Lang nos 52 estudantes que completaram o Ensino Médio. Em vez de terminarem em gangues nas ruas, no uso de drogas ou na cadeia, 52 jovens se tornaram cidadãos contribuintes para a sociedade.

Você pode ver a beleza que é permitir que alguém o ensine pelo contato, de uma maneira positiva e significativa? Assim como você é abençoado, também se torna um canal pelo qual Deus abençoa outros. É por isso que Paulo instruiu Timóteo não apenas a imitá-lo, mas também a passar adiante as coisas que ele aprendeu a "homens fiéis que sejam também capazes de ensinar outros" (2Tm 2.2). O apóstolo estava descrevendo um processo de reprodução espiritual.

O mentor - Uma corda de segurança inestimável

Precisamos desse processo hoje em dia? Mais do que nunca! Um número excessivamente grande de homens está tentando conduzir sozinho seu casamento e vida em família, sua vida pessoal, seu trabalho ou *seus* compromissos espirituais. Eles estão tentando escalar montanhas da proporção do Himalaia com as forças de uma independência austera.

Isso não funciona. Homens precisam de mentores, guias maduros que os conduzam pelo caminho. Bobb Biehl do Masterplanning Group International

tem mostrado que o mentoreatnento é como um grupo de homens escalando uma montanha. Se um sujeito está ligado a outro homem acima dele, e este, por sua vez, a outro situado mais acima no rochedo íngreme, então juntos eles têm segurança, estabilidade e força. Se um escorrega e começa a cair, quinze ou vinte escaladores absorvem seu impacto c evitam seu desastre.

Mas imagine um homem subindo sozinho, sem sistema de suporte. Ele pode atingir grandes alturas. Mas basta realizar um movimento errado e para cair milhares de metros rumo à morte certa, sem ninguém para ouvir o seu grito. É por isso que as Escrituras dizem: "É melhor ter companhia do que estar sozinho, porque maior é a recompensa do trabalho de duas pessoas. Se um cair, o amigo pode ajudá-lo a levantar-se. Mas pobre do homem que cai e não tem quem o ajude a levantar-se" (Ec 4.9,10).

A tragédia é que mais e mais pessoas em nossa sociedade estão percorrendo a vida como cavaleiros solitários. Estão dando cada vez menos valor aos seus relacionamentos, e como resultado de geração em geração se experimenta isolamento, solidão e até mesmo desespero cada vez maiores.

Você quer mudar isso? Essa mudança começa com você. Decida agora mesmo começar a procurar um mentor, alguém comprometido a ajudá-lo a crescer e realizar as metas de sua vida. Recuse acreditar na mentira do diabo que diz que somente os fracos precisam de ajuda. A verdade é que são os homens que procuram ajuda que se tornam fortes.

Mas como achar um mentor? Vou dar algumas sugestões no próximo capítulo.

O mentoreamento entre parceiros e colegas

Relacionamentos de mentoreamento tomam diversas formas. Talvez a que a maioria das pessoas conhece seja o que acontece quando uma pessoa mais velha (o mentor) guia, tutela, treina ou de alguma maneira influencia uma pessoa mais jovem (o mentoreado) de uma forma profunda e permanente. Esse é o tipo de relacionamento que Mentor teve com Telêmaco e Paulo com Timóteo. Neste livro, quando falarmos de "mentoreamento", geralmente estaremos nos referindo a esse tipo de relação entre o mentor e seu mentoreado.

Contudo, quanto mais alguém investiga o método do mentoreamento na nossa sociedade, mais descobre um fenômeno interessante: Muitas das **características que definem o relacionamento entre o mentor e seu mentoreado estão ocorrendo entre pessoas com basicamente a mesma idade — pessoas com cinco ou seis anos de diferença. Num primeiro momento, alguém pode se sentir tentado a** descrever esse relacionamento apenas como amizade, porém

eles estão de fato realizando um mentoreamento entre colegas. Esse tipo de mentoreamento traz enormes benefícios, e eu o aconselho a procurá-lo.

Ilustrações do mentoreamento entre colegas

Jônatas e Davi, Barnabé e Paulo são dois exemplos de mentoreamento entre colegas da Bíblia. Um exemplo contemporâneo extraordinário é o longo relacionamento que existiu entre Jerry White, presidente do The Navigators, e Fred Hignell Jr., presidente de uma companhia de desenvolvimento e administração imobiliária. É assim que Jerry descreve seu relacionamento: "Fred e eu nos conhecemos há mais de dez anos por meio de um amigo comum [...] Nós tínhamos várias características semelhantes: um passado como engenheiro, uma personalidade colérica forte, o compromisso de alcançar nossos amigos para Cristo e um profundo desejo de sermos homens, maridos e pais tementes a Deus.

Já no início de nossa amizade, começamos a discutir os nossos objetivos para nossa família, vida pessoal e emprego. Trocamos pedidos de oração específicos. Nós não tínhamos o compromisso de prestar contas um ao outro, ainda que isso estivesse implícito. E na medida em que ficamos mais francos um com o outro, desenvolvemos uma confiança que fomentou uma abertura adicional. A prestação de contas foi o resultado e não a intenção inicial." [2]

Encorajar, complementar e motivar

Agora compare a escalada de Fred do outro lado da montanha: "À medida que comecei a crescer em minha caminhada espiritual, e à medida que Deus trouxe homens com profundidade espiritual para a minha vida, ser um cavaleiro solitário se tornou algo menos atraente.

Comecei a perceber que para permanecer ensinável enquanto envelhecia e para terminar bem minha caminhada cristã, eu precisava desenvolver um ou mais relacionamentos que iriam requerer de mim franqueza e abertura.

Quando minha amizade com Jerry começou, eu não estava procurando um relacionamento de prestação de contas. Mas à medida que passamos tempo juntos, vi que ele era um homem com quem poderia ser transparente, capaz de guardar um segredo, com quem poderia compartilhar minha carga.

Jerry e eu somos movidos por objetivos. Assim, a nossa prestação de contas começou com a discussão de nossas metas anuais e continuou com a avaliação do nosso progresso. Depois de termos participado de um congresso em que o palestrante defendeu o desenvolvimento de relacionamentos significativos de prestação de contas, definimos um propósito claro para o nosso relacionamento: "Encorajar, complementar e motivar um ao outro a amar a Jesus com todo o

nosso coração, nossa alma e mente e terminar nossa vida sem desonrar o nome de Deus."[3]

Ajuda indispensável em águas profundas

Jerry e Fred poderiam relatar as inúmeras vezes em que suas vidas foram definitivamente "afiadas" pela sabedoria do outro. Cada um viu o outro passar por mudanças de carreira, decisões importantes da vida e problemas familiares. Um dos momentos de maior união na sua amizade e que revela o incrível valor e a grande força de um mentoreamento entre colegas foi o trágico assassinato do filho de 30 anos de Jerry chamado Steve, morto a bala enquanto dirigia um táxi em Colorado Springs.

"[Mary, minha esposa, e eu] fomos correndo para casa, em estado de choque, e Fred já estava lá para nos ajudar", lembra Jerry, "compartilhando nosso desespero e luto. Passamos anestesiados todos aqueles dias de cultos fúnebres, esmagados pelas complicações desse terrível incidente.

Fred, sua esposa, Kaylinn, e (outros dois casais) literalmente guiaram nossa vida durante aqueles dias. Mas eu, em especial, precisava de alguém em quem confiar e com quem orar. Fred estava lá; ele me ajudou a refletir sobre as coisas e até mesmo sugeriu decisões.

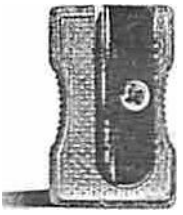
A maior parte da minha vida eu tinha sido o forte, o auto-suficiente, sempre ajudando outros a passar por tempos difíceis. Agora eu realmente precisava dos outros. Estava fraco e incerto sobre como minhas emoções seriam a cada dia -culpa, tristeza, medo ou apenas cansaço. Fred compreendia meu estado de espírito e compartilhava a Palavra ou apenas orava.

Mesmo depois que Fred retornou a Chico, no norte da Califórnia, ele me ligava quase que diariamente para saber como eu estava. Ele me ajudou a limitar o meu calendário de viagens. Advertiu-me de que não poderia continuar com os negócios no ritmo habitual. Ajudou-me em vários aspectos da minha recuperação do luto. Tive de prestar contas sobre meu sono e se estava começando a me exercitar novamente.

O que Fred fez bastante foi ouvir e, às vezes, dar conselhos. Sua ajuda foi indispensável."

Você pode sentir a profundidade desse relacionamento? Isso é o que pode acontecer quando homens de idade semelhante buscam um relacionamento vital um com o outro.

Saiba do que você precisa



E um fato documentado no comércio varejista que homens e mulheres vêem o ato de fazer compras de maneira fundamentalmente diferente. Às mulheres tendem a fazer compras "batendo pernas", visitando diferentes lojas, comparando valores, preços e atendentes. Quando elas finalmente acham a combinação Certa de fatores, *ta/vez* façam a compra - mas não necessariamente. Elas também podem muito bem dizer: "Eu vou olhar mais um pouco".

Os homens, por outro lado, tendem a fazer compras de uma forma hem objetiva. Eles decidem o que querem. Depois decidem a loja que tem o que querem. Vão à loja. Eles acham o item. Pagam o produto. E o evento de compra foi realizado. Entrar e sair. Esse é o padrão masculino.

Isso é especialmente verdade no natal. Um homem espera o dia 22. 23 de dezembro ou mesmo a tarde do dia 24 até finalmente juntar forças para comprar os presentes. Ele vai até a loja, pega alguns itens, joga na mesa o seu cartão de crédito e vai para casa (como resultado, um homem tende a gastar consideravelmente mais em presentes de natal do que sua esposa). Como certa vendedora descreveu, os homens não Véem graça em fazer compras a não ser que estejam correndo contra o tempo. "E a administração de uma situação de crise", ela diz.

Não vou tratar a respeito da sabedoria ou tolice dessa abordagem. Mas poderia sugerir que seu sucesso está em um borrem saber o que pretende comprar. Se isso está claro para ele, metade da batalha está ganha. Ele pode ir fazer compras simplesmente só alguns dias (até mesmo horas) antes do natal.

seguro de que tudo dará cerco porque sabe exatamente o que procura. Tudo o que resta é ir e achar o que quer.

O mesmo é verdade em relação a se achar um mentor. A chave é saber o que você precisa. No capítulo anterior eu ofereci cinco razões pelas quais relacionamentos de mentoreamento são vitais para o crescimento pessoal e espiritual. Mas é improvável que você escolha um mentor até cer identificado de que forma m mentor pode ser vital em seu crescimento. Veja, a questão não é se eu acho que mentoreamento é uma boa ideia; isso é evidente por si só. O que importa é se você está convencido de que precisa dele.

Estou sugerindo que a procura de um mentor não começa no mundo, pesquisando no "mercado de mentores", mas com você. Você precisa definir suas próprias necessidades para determinar que tipo de mentor deve procurar.

"Conhece-te a ti mesmo" - É mais fácil dizer isso do que fazer

Infelizmente, muitos homens acham a auto-avaliação um processo difícil, se não inútil. Em primeiro lugar, as pessoas têm falta de percepção acerca de si mesmas. Jesus escava consciente dessa tendência, porque ele perguntou a seus seguidores: "Por que você repara no cisco que está no olho do seu irmão, e não se dá conta da viga que está em seu próprio olho?" (Me 7.3). Todos nós podemos mostrar por que outros precisam de ajuda. Tendemos a ser cegos -ou a não reconhecer -as nossas próprias deficiências.

Em outras palavras, falta-nos objetividade. Raramente sabemos distinguir entre nossas percepções e a realidade. Recebi homens no meu gabinete que afirmavam com absoluta certeza que seu casamento escava sólido como uma rocha, para voltarem uma semana depois em frangalhos, porque sua esposa os tinha abandonado. Eles estavam cegos para o quanto seu relacionamento tinha, na verdade, se deteriorado.

Veja o caso de Michael Ovitz, conhecido e muito bem-sucedido representante da indústria do entretenimento, que recentemente foi mencionado na coluna "Intelligencer" da revista *New York.* O colunista estava relatando a fofoca de que Ovitz agora estava preferindo trabalhar em sua casa em Brentwood Park, Califórnia, a trabalhar em seu escritório em Beverly Hills. Por alguma razão, a coluna se referiu a essa decisão como "mais evidência de que todo mundo está aderindo à tendência de passar um tempo de qualidade com a família".

Para surpresa de todos, a seguinte carta logo chegou ao escritório da revista, assinada pelos três filhos de Ovitz:

> Somos ávidos leitores da revista New York, e assim, o que mais nos interessou na edição de 12 de dezembro foi a coluna Intelligencer, que revela os mais novos hábitos familiares de nosso pai, Michael Ovitz,
>
> Como há anos não o vemos em casa em um dia de semana, seríamos muito gratos se vocês pudessem nos revelar o ponto exato de observação de onde nossos vizinhos obtiveram essa visão. Na verdade, observar meu pai de dia, em casa, em uma estranha terça ou quarta-feira, valeria as horas de vigilância necessárias para registrar esse evento histórico.
>
> Nós lhes agradecemos muito por considerarem nosso pedido e mais uma vez gostaríamos que soubessem com que interesse estamos aguardando para ler sobre as idas e vindas de nosso pai em sua nobre publicação.

Você necessita de um despertamento como esse? Como homens, nós tendemos a focar tanto nas nossas várias ocupações que desenvolvemos uma visão de nível. Podemos nos tornar *experts* na nossa vocação e nas ocupações secundarias, porém ignorantes a nosso respeito especialmente em relação a nossas fraquezas.

E mesmo quando obtemos auto-conhecimento maior, muitos de nós não sabem o que fazer com ele. Esse é o calcanhar de Aquiles do movimento de auto-ajuda. Pessoas podem passar por todo tipo de inventários e avaliações que as ajudem a identificar traços e tendências (algumas das quais podem ser bem úteis). Porém, quando tudo foi dito e feito, os participantes estão sujeitos a responder: "Tudo bem, eu sei XYZ a meu respeito. Mas como posso usar isso para conseguir um emprego .... achar um companheiro ... ter sucesso na vida?". A informação pode ser precisa, mas antes de empregá-la para amadurecer seu caráter ou trabalhar em maus hábitos, muitos homens tendem a utilizá-la de maneira pragmática para realizar uma tarefa. E mesmo os homens que buscam crescimento emocional ou espiritual frequentemente não sabem como fazê-lo.

Em resumo, é mais fácil falar do que colocar em pratica por completo o antigo ditado: "Conhece-te a ti mesmo". Podemos nos tomar tão focados em usar a auto-avaliação para realizar uma tarefa, conseguir um emprego, achar uma esposa, atingir sucesso profissional, que esquecemos de aplicá-la ao nosso amadurecimento como homens.

Essa é mais uma razão por que é útil ter um mentor. Ele não apenas pode ajudá-lo a ter maior discernimento, como também a transformá-lo em ação. Além disso, ele pode motivá-lo a agir e, o que é igualmente importante, a prestar contas sobre o que você faz ou deixa de fazer.

Descobrindo suas necessidades

Porém, tudo isso parece levar a um beco sem saída: Eu sugeri que você precisa determinar suas necessidades para achar um mentor, mas você também precisa de um mentor para ajudá-lo a definir suas reais necessidades.

Deixe-me ajudá-lo a sair desse dilema, servindo de mentor para você (por meio deste livro), propondo cinco perguntas fundamentais para trazer à superficie suas áreas de necessidade. Perguntas desse tipo são as que eu geralmence proponho aos homens que cruzam o meu caminho procurando ajuda e orientação. Como você responderia a cada uma delas?

1. O que você quer?

O propósito de perguntar-se a si mesmo: "O que eu quero?" é descobrir seus objetivos. O que você está tentando reali1.ar? Ao procurar um mentor, você está essencialmente pedindo a um homem para fazer diferença permanente em sua vida. Assim, a questão é: De que maneira você quer que ele faça a diferença? A que resultado tangível gostaria que o relacionamenco levasse?

AS REGRAS DE AUTO-DESCOBERTA DE A. W. T OZER

O falecido A. W. Tozer, teólogo iminente que durante anos desafiou e estimulou o Corpo de Cristo à ação, sugeriu sete áreas que revelam nossos valores e nossos verdadeiros compromissos:

1. O que mais desejamos.
2. O que mais ocupa a nossa mente.
3. Como gastamos o nosso dinheiro.
4. O que fazemos com o nosso tempo livre.
5. De que companhias desfrutamos.
6. A quem e a que admiramos.
7. Do que rimos.

Um caminho para esclarecer seus objetivos é perguntar: "Onde quero que a minha vida esteja daqui a dez anos?". Descreva o que você goscaria de se tornar. E aí pergunte: "O que será necessário para atingir isso?". Depois dessa questão, responda a uma outra i$_{gua}$lmente importante: "O que se coloca entre mim e o resultado que desejo?".

Por exemplo, Pedro, 26 anos de idade, decidiu que em dez anos ele gostaria de estar com um emprego estável, sustentando uma família. Naquele tempo, ele estava em um nível inicial na sua companhia e sequer namorava alguém seriamente. Os objetivos de Pedro podem parecer simples, mas eles o ajudaram a identificar pessoas na sua companhia que pudessem guiá-lo em sua carreira ali, assim como estabelecer uma rede de conexões com outros fora da organização. Seus objetivos, inclusive, o ajudaram a refletir sobre as características que ele desejava em uma esposa, o que se tornou útil não apenas em seus namoros, como também nas discussões sobre mulheres e casamento com um homem mais velho e casado de sua igreja.

Um outro homem, chamado Jorge, avaliou sua vida aos 40 anos. Ele percebeu que havia atingido todos os seus objetivos profissionais e que em dez anos estaria aposentado. A perspectiva de que ele poderia passar o resto de sua vida em um campo de golfe o assustou tanto que ele se sentou e anotou minuciosamente urna visão diference, que descrevia aquilo que realmente gostaria de estar fazendo aos 50 anos, com base nos seus recursos, valores e compromissos. Ele decidiu tornar sua habilidade nos negócios e na administração disponível a pastores, pois considerava que essas eram as principais áreas problemáticas dentre suas atividades. Isso lhe deu um plano para estruturar seu tempo e procurar homens que o pudessem ajudar a realizar sua visão.

Uma outra forma de descobrir seus objetivos é enumerar as principais áreas da sua vida: trabalho, casamento e família, vida espiritual. relacionamento com a igreja e envolvimento com a comunidade como um todo. Como você se avaliaria em cada uma dessas áreas? Que nota você poderia receber em cada uma delas? Seja honesto e liste as áreas problemáticas ou crônicas. E aí faça as perguntas difíceis: "Onde eu me sinto inadequado?" e "Onde eu experimento constantes fracassos?". Se você continuar cavando para responder essas questões, será capaz de trazer à tona algumas áreas em sua vida em que precisa crescer.

Uma terceira forma de identificar seus objetivos é pensar em termos de quatro níveis de aptidão humana: conhecimento, atitudes, hábitos e comportamentos e habilidades. Em outras palavras, que conhecimento ou informação você gostaria de obter que atualmente não tem? Que atitudes ou valores sente que mais cultiva? Que hábitos e comportamentos está tentando estabelecer ou quebrar? Que habilidades você gostaria de desenvolver?

A seguir, veja alguns exemplos do que estou falando. Se você estiver fazendo afirmações como essas, há áreas que você precisa desenvolver.

Conhecimento

"Não sei como comprar uma casa."

"Não tenho uma compreensão geral da Bíblia. Quero que alguém me ensine do que trata a Bíblia".

Atitudes

"Quero me tornar mais generoso. Tenho tanto, mas me agarro a rudo que renho com todas as minhas forças".

"Luto com o preconceito racial. Preciso de ajuda para mudar minhas atitudes".

Hábitos e Comportamentos

"Tendo a ser ríspido e gostaria de perder esse hábito".

"Sinto que devo orar mais."

Habilidades

"Preciso aprender a usar um computador".

"Preciso saber como entrevistar candidatos a funcionários".

À medida que você pensa a respeito de suas necessidades e objetivos, isso o ajuda a distinguir entre crises imediatas e preocupações contínua.,;. Por exemplo, se alguém abriu um processo depois de escorregar na i.ua cal$_{ç\ a}$da, sua necessidade imediata é achar um advogado, não um mentor. Mais tarde, enquanto você se prepara para se defender, pode procurar o conselho de um homem que passou por uma situação semelhante de julgamento, descobrindo como ele conduziu a situação.

Do mesmo modo, se sua esposa acabou de informar a você que está envol-vida com outro homem, sua necessidade imediata é um conselheiro matrimo-nial e não um mentor. Mais tarde, depois que a situação estiver estabilizada, você poderia se beneficiar com a sabedoria de um homem que entenda algo a respeito do que você tiver passado. (Na verdade, se você já cem um mentor, esse é o tempo ideal de buscar discernimento, apoio e conselho com ele).

O ponto é que o papel de um mentor é gerar crescimento e desenvolvimento fundamentais e de longo prazo. Se você já tem um mentor, ele pode estar indisponível quando você enfrentar uma crise. Mas a crise não é o melhor momento para procurá-lo, porque durante *esse* período seu foco será solucionar um problema imediato, não se dedicar a objetivos de longo praw ou a problemas essenciais.

2. Que *preço você está querendo pagar?*

Uma vez que você tiver esclarecido o que quer realizar, precisa estabelecer esses objetivos como prioridades. Não há nenhum benefício em definir o que você precisa se não tiver a intenção de fazer aquilo que é necessário para suprir essa necessidade.

Eu me lembro de estar parado no campo de treinamento do Dallas Cowboys há vários anos com o técnico principal, Tom Landry. Anoitecia. O time havia se esforçado muito. Agora eles estavam na sede, tomando banho e se refrescando após um dia de treinamento.

Perguntei a Landry: "Quantos desses caras realmente têm o potencial para se tornarem profissionais?".

"Nós não escolhemos ninguém que não o tenha", ele respondeu, para minha grande surpresa. E continuou: "A questão mais profunda é: Quantos deles irão de fato se tornar profissionais? Somente aqueles que desejarem pagar o preço".

E aí ele apontou para o campo: "Aí está um candidato a profissional".
Era Jackie Smith recebendo alguns passes de um dos técnicos assistentes. Estava quase escuro, mas esse jogador fazia de tudo para pegar bolas que literalmente não enxergava.

Landry me ensinou que não é por mágica que um jogador ganha o respeito de seus colegas para ser eleito profissional. Trata-se de trabalhar duro. Fazer o que é necessário. Do mesmo modo, se você estabeleceu objetivos realistas e alcançáveis para sua vida, não procure algum tipo de mágica para atingi-los. É uma questão de trabalho duro - trabalho focado e direcionado sob a tutela de seu mentor.

A questão não é apenas o que você quer, mas sim o quanto quer. Wendell, um universitário muito ocupado, procurou um homem em sua igreja para que se encontrassem regularmente e ele pudesse falar sobre sua vida de oração.

"Tudo bem, quando você quer se encontrar comigo?", o homem perguntou. "Bem, meus horários estão muito ocupados," Wendell respondeu. "Não tem problema. Vamos fazer isso de manhã cedo, antes que seu dia fique muito cheio. Que tal 6:30h?".

"Seis e meia!", o estudante respondeu ofegante.

"Isso é muito tarde?", o homem perguntou, sinceramente pensando que o colega estaria ocupado às 6:30h. Nós podemos fazer isso às 6h se for mais viável. Ou até mais cedo".

Finalmente, Wendell admitiu que ele normalmente não saía da cama antes das 7:45h nos dias em que acordava mais cedo.

"Você tem certeza de que quer se encontrar com alguém?", o homem respondeu com dúvida em sua voz.

Era uma pergunta justa o tipo de pergunta que você precisa fazer a si mesmo antes que peça a alguém para doar seu tempo. Suponha que ele o leve a sério e ofereça a você tudo o que for preciso para ajudá-lo a realizar seus objetivos. Você está preparado para pagar o mesmo preço?

3. Como você *planeja alcançar seus objetivos?*

A maioria de nós não planeja falhar, mas falha por não planejar. À medida que você se prepara par abordar alguém que talvez possa ajudá-lo em suas nccessidade ,eu sugiro que vá ao menos com uma idéia basica dos meios que pretende utilizar para alcançar seus objetivos. Isso inclui pensar a respeito de detalhes como: Quem mais você acha que poderia se envolver no processo? O que você pode precisar para perseguir os seus alvos? Quando você pretende executar seus planos e onde isso tudo vai acontecer?

Seu futuro mentor pode modificar esses planos, mas não peça que ele faça todo o planejamenro por você. Apareça com uma proposta, não um pedaço de papel em branco. Não estou sugerindo um documento formal e definido (embora isso não seja uma má idéia em alguns casos). Apenas mostre que você pensou a respeito. Não tem problema não ter todos os detalhes finais. É problemático abordar alguém e dizer: "Oi, estou procurando um mentor" e esperar que ele planeje tudo a partir daí.

Bill recentemente foi abordado por uma amiga que disse que gostaria de trabalhar sua habilidade como escritora. Como sabia que Bill tinha experiência nessa área, perguntou-lhe se poderia avaliar algumas amostra de seu trabalho. Ele aceitou, e ela lhe mandou três artigos que havia escrito, um dos quais fora publicado no boletim de sua igreja. Acompanhava os artigos um bilhete em que deixava claro estar ciente de que Bill andava muito ocupado com o prazo final de um projeto e não havia pressa para que terminasse de ler o material.

Ora, esse era um bom plano - um plano simples, na verdade, mas claro e eficaz. A mulher contou a Bill o que queria, o que ele poderia fazer e quais as expectativas em relação ao cronograma.

(O ponto interessante dessa história é que Bill, ao terminar, mandou-lhe alguns comentários sobre o que ela havia escrito e um convite para mandar mais, o que ela fez. No final do ano, ela se referiu a Bill, na carta de natal que enviou para sua familia e amigos, como o seu mentor em composição literária.

No início, Bill ficou surpreso com o uso dese termo. Porém. quanto mais ele pensava a respeito, mais percebia que estava desempenhando o papel de um mentor. Com a sua vontade de participar do plano dessa pessoa, ele estava tendo uma influência marcante na sua motivação e técnica como escritora).

4. *Qual é a sua* dinâmica *pessoal?*

Conhecer a si mesmo significa apenas isso - conhecer a si mesmo. Significa reconhecer e afirmar a sua personalidade e temperamento, sua tendência natural e as maneiras instintivas com que você se relaciona com outros. Seu relacionamento com um mentor será uma experiência pessoal profunda, portanto, suas

características pessoais deverão influenciar bastante na sua procura por um futuro mentor. Você deve considerar. com cuidado, como esses traços se encaixam (ou colidem) com os de alguém com quem poderá passar muico tempo.

Procurar um mentor é semelhante a procurar um amor. Há uma química envolvida. Não se trata, apenas, de uma união mecanica. que acontece entre um homem mais velho e outro mais novo. Essa é uma razão pela qual programas de mentoreamemo formais às vezes fracassam em empresas e outras organizações. Eles jogam dois estranhos juntos e depois se perguncam por que não houve comunicação, confiança e respeito.

A chave é conhecer sua dinâmica pessoal. Por exemplo, você é mais focado em tarefas ou em relacionamentos? Tende a ser extrovertido ou introvertido? É mais fascinado por idéias ou pessoas? Tem bastante ou pouca energia? Você chega a conclusões investigando todos os fatos ou mais por intuição? Está querendo desempenhar seu papel, seja ele a defesa ou o ataque? É motivado por ganhar reconhecimento ou aceitar um desafio (ou qualquer outro anseio)? Você é um galo da manhã ou uma coruja noturna?

lnumeras perguntas como essas podem servir para avaliar seu estilo pessoal. Inclusive, mais adiante, você irá encontrar algumas questões de avaliação (veja no capírulo treze, Ferramentas de avaliaçíio e inventarios).

Mas não fique obcecado por instrumentos psicológicos ou pela introspectiva contemplação de seu próprio umbigo. Você irá aprender muito mais a seu respeito por meio do relacionamento com um mentor do que com qualquer teste de personalidade. Entretanto, testes são úteis para se ter uma idéia de quem somos enquanto tentamos estabelecer esse relacionamento.

Deixe-me ilustrar o por quê. Meu falecido amigo Trevor Mabery era um cirurgião brilhante. Ele era, inclusive, um mentor inestimável de incontáveis médicos que exercem sua profissão hoje em dia. Ocasionalmente eu o seguia de perto enquanto ele levava um grupo de estudantes de medicina nas visitas ao hospital. A sua maneira de agir ao lado da cama era uma obra de arte. Ele gastava tempo com o paciente explicando os procedimentos da cirurgia, respondendo quaisquer perguntas e até mesmo orando. Depois, fora do quarto, se dirigia aos estudantes para explicar seus métodos. Ele respondia suas perguntas e depois fazia algumas. Tinha um estilo de mentoreamento que funcionava bem com jovens médicos que precisavam de explicação, encorajamemo e de ser lembrados de que a medicina trata pessoas, não apenas casos.

Concraste isso com o dr. Donald Barnhouse, que eu mencionei antes. Ele era inigualável em ajudar jovens ministros a compreender o Todo-poderoso. Mas ele podia ser severo e brusco em relação a pessoas. Eu lembro de uma vcr. em que de me pediu para levá-lo a uma conferência na Primeira Igreja Presbiteriana

de Tyler, no Texas. Enquanto se preparava para dar sua mensagem, ele convidou a congregação a encurvar as frontes para orar. Naquele momento, a organista começou a tocar. Barnhouse parou bem no meio da oração, voltou-se para ela e disse: "Espera aí, moça! Eu amo música, amo oração. O que eu detesto é música e oração!". Não é preciso dizer que ela o deixou por conta da sua voz.

Depois houve uma vez em que ele apresentou um ministro de uma denominação tradicional, de quem discordava categoricamente, como "um promotor de primeira-classe, um psicólogo de segunda e de maneira alguma um pregador do evangelho!" Em outra ocasião, pediram-lhe que falasse no culto de posse de um novo pastor presbiteriano. "Nunca se torne o moderador do presbitério", ele advertiu o homem, "porque aí você precisará fazer concessões". A observação poderia ter sido ignorada não fosse o fato de que o moderador estava sentado ali mesmo no púlpito.

Barnhouse sempre dizia o que pensava, não importava se de forma politicamente correta ou não. Assim as pessoas ao menos sempre sabiam onde estavam. Porém, para quem precisa de muita empatia, compreensão e tato ele não era a pessoa cerca.

À medida que você começa a observar mentores em potencial, preste atenção na sua dinâmica pessoal. Não precisa achar alguém exatamente como você. Na verdade, você vai se beneficiar muito com uma pessoa que complete sua personalidade e tenha força em áreas que você não tem. Porém, a menos que você consiga se adaptar aos socos e solavancos, poderá estar se metendo em problemas se vier a se associar com alguém que seja seu pólo oposto em termos de temperamento, forma de se relacionar e tendência natural.

5. Como *você aprende?*

De cerco modo, a questão do tipo de aprendizado pode ser a mais importante de todas. O memoreamento é um processo de desenvolvimento, o que significa qu e você ira constantemente passar por uma curva de aprendizado. Você vai vencer mais facilmente essa curva se conhecer melhor sua forma de aprendizagem.

Infelizmente, para a maioria de nós, nosso sistema educacional não tem ajudado muito nesse sentido. Tende a definir a "aprendizagem" como a habilidade de regugitar um conjunto de anotações num exame. De fato, em algum ponto do caminho, você pode ter tido uma experiência como essa: Você aparece na prova e encontra a questão: "Descreva tal-e-tal". Assim você faz. E depois, na aula seguinte, recebe sua prova de volta e nela está um grande e gordo "C"! (Equivaleme à nota 7 em uma escala de 1 a 10).

Agora, para ser honesto, você não estava realmente esperando um "A" (10). Mas certamente também não estava esperando um "C". Além disso, enquanto lê todo o seu texto e o compara com as anotações da aula, você começa a pensar:

"Como é que eu pude ter tirado um 'C'? Eu escrevi exatamente o que ele nos falou na aula!".

Então você marca um encontro com o seu professor. Você explica seu problema e ele olha novamente para o que escreveu.

"Bom, o texto está errado?", você finalmente pergunta.

E ele diz: "Não, na verdade não está errado. Mas o problema é que você não o escreveu com as palavras que eu usei na aula".

Isso faz você subir as paredes como acontece comigo? Isso é desonestidade intelectual! Você vê, o que esse professor realmente quer - e isso deveria constar da prova - é uma cópia de suas próprias palavras. A questão deveria dizer: "Por favor, explique somente com as minhas palavras (ATENÇAO: OUTRAS PALAVRAS NÃO SERÃO ACEITAS)".

Como professor de seminário, não estou nem um pouco interessado se meus alunos sabem repetir de maneira exata tudo o que eu disse em classe. Eu quero saber se conseguem produzir na área a que Deus os chamou. Se tudo o que eles têm é um conjunto de anotações, eles irão ficar sem gás em pouco tempo. Mas se eu os ajudei *a aprender a aprender,* eles terão combustível para sempre.

De que maneira você aprende melhor? Algumas pessoas são leitores. Para elas, um cartão de biblioteca é a chave para o Reino. Outras pessoas aprendem fazendo. Precisam ter uma experiência prática antes de compreenderem o assunto. Outros conseguem aprender apenas por meio do direcionamento de um grupo. Eles crescem bem por estímulo de outras pessoas e por fazerem parte de um grupo. Outras pessoas aprendem principalmence observando alguém demonstrar a atividade e aí elas próprias tentam realizá-la. Há muitos estilos de aprendizagem. Conhecer o seu é a melhor coisa que você pode fazer para seu crescimento e desenvolvimento pessoais.

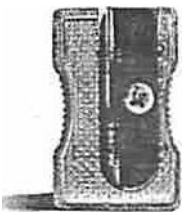
Aqui está um exercício para ajuda-lo a identificar seu próprio caminho de aprendizagem. Imagine que tenha recebido algum equipamento novo que nunca utilizou - uma bicicleta, um par de esquis, um computador, qualquer coisa que seja. Como você iria aprender a usar esse equ ipamento? Você abriria o manual do proprietário e o leria de ponta a ponta? Ou mais provavelmente ignoraria o manual e tentaria descobrir seu funcionamento por tentativa e erro? Ligaria para um amigo pedindo para que lhe mostrasse como funciona? Ou se inscreveria em uma aula de instrução?

Não há caminho certo ou errado para aprender. A questão é: Como você aprende? O que funciona melhor para você? Se você refletir a respeito *de* toda sua história, deveria ser capaz de identificar as vezes em que realmente captou um conjunto de informações Ou alguma habilidade nova - assim como as vezes em que menos aprendeu. Seu estilo de aprendizagem ideal é um indicio de que tipo de pessoa pode melhor ajudá-lo a atingir seus objetivos e em que circunstâncias.

Objetivos. Prioridades. Meios. Dinâmica pessoal. Estilo de aprendizagem. Quanto mais você sabe a seu respeito nessas áreas, mais sucesso tenderá a ter em procurar, se associar com um mentor adequado e se beneficiar do relacionamento com ele.

Responder a essas perguntas vai ajudar você a saber se está pronto para um mentor *e,* se está, que tipo deveria procurar. Também vai ajudar você a avaliar se é o tipo de pessoa que um mentor está procurando - uma questão que discutirei no próximo capítulo.

O que os mentores estão procurando



Um dos ritos anuais da primavera é o recrutamento da Liga Nacional de Futebol Americano (NFL) feito com jogadores de faculdade. Outros esportes profissionais também tem recrutamentos, mas é questionável se qualquer time deles se compara ao da NFL em tamanho e emoção. Na minha cidade, o recrutamento da NFL tem tomado tamanha proporção que uma estação de rádio transmite, ao vivo, todo o processo de seleção, da primeira à última rodada, com muitos comentários bem diversificados sobre as escolhas.

O objetivo de um recrutamento é dar a todos os times em uma liga uma tentativa razoavelmente justa de adquirir os atletas que eles acreditam que melhor irão trabalhar em seu sistema. Com base na posição em que jogam. Naturalmente, COM o aparecimento de agencias especializadas e tetos salariais, selecionar os jogadores certos tem se tornado uma arte sofisticada. Porém, quando você pensa a esse respeito, os recrutamentos profissionais não são, na verdade, diferentes do que a situação de garotos em uma quadra de areia ou em uma quadra de basquete tentando escolher os times para um jogo. Em ambos os casos, a questão é conseguir OS melhores jogadores.

Um processo de seleção

Eu receio que uma situação semelhante prevaleça no "recrutamento para mentoreamento". Não quero exagerar, mas quero ser honesto. Há muito mais

homens procurando por um mentor hoje em dia do que mentores procurando por homens que possam influenciar. Eu gostaria que não fosse assim, e minha oração é que isso mude por completo. Mas por enquanto, é fato que para cada homem que deseja servir como um mentor há cem querendo ser mentoreados.

Isso significa que acontece uma inevitável seleção. Não há muitos homens dignos de assumir o papel de mentor. Como resultado, eles precisam escolher a dedo em quem irão investir seu tempo. Eles não podem jogar em todas as pontas. (A propósito, se isso soa injusto, talvez realmente seja. Mas lembre que Jesus escolheu doze homens entre aclrcl_q que o seguiam).

Isso nos dá um novo entendimento sobre o trabalho de achar um mentor. Até agora, tenho falado dessa procura como se você tivesse de sair em busca, entrevistar um grupo de candidatos e fazer sua seleção. Mas a verdade é que é mais provável que o mentor f_ça a seleção. Portanto, a questão é: Como você pode evitar ser dispensado no "recrutamento"? Que tipo de pessoa o mentor está procurando - e será que você é esse tipo de pessoa?

O perfil de um mentoreado

N_p_ qcp hsqrm* bgdcpclrcq kclrmpcq npmasp_k amgq_q bgdcpclrcq os_lbm _t_jg_k fmkclq osc bck_lb_k m qcs rcknm* clcpeg_* q_`cbmpg_ c _dcgČċm, Ck sk kmkclrm* bgpcg m osc k_gq gknmpr_ n_p_ kgk* amk `_qc ck osck cs qms c lm kcs cqrgjm n_prgasj_p, K_q bcgvc+kc qsecpgp _jesk_q amgq_q osc os_joscp kclrmp emqr_pg_ bc tcp _lrcq bc qc amknpmkcrcp _ clrp_p ck sk pcj_agml_kclrm rċm gknmpr_lrc, ?osg cqrċm aglam ncpeslr_q osc pctcj_k m ncpdgj bc sk kclrmpc_bm, ì kcbgb_ osc tmaĎ _q jcp* ncpeslrc _qg kcqkm8 Mlbc kcclos_bpm=,

1. Ele é movido por *objetivos?*

Sk_ b_q amgq_q psglq bm kcs rgnm bc rp_`_jfm č osc rclfm osc tg_h_p ksgrm n_p_ pc_jgxĆ+jm, Gqqm nmbc lċm qm_p psgk n_p_ tmaĎ, Bc d_rm* _q ncqqm_q amlqr_lrckclrc kc bgxck8 A_p_* Fmugc* bctc qcp k_eldđgam tg_h_p n_p_ rmbmq cqqcq jse_pcq d_qagl_lrcq ncjm kslbm _dmp_ c d_j_p _ epsnmq bc ncqqm_q , Cs _km _q ncqqm_q c m kglgqrčpgm c emqrm bc tgqgr_p lmtmq jse_pcq, K_q gp _rč cqqcq jse_pcq c bcnmgq tmjr_p č rsbm kclmq d_qagl_lrc,

Bc os_joscp dmpk_* ck rmb_q _q kglf_q tg_eclq* gqqm lsla_ _amlrcacs amkgem c cqncpm osc lsla_ _amlrcČ_ amk tmaĎ8 Gk_eglc osc cs ck`_posc ck sk _tgċm q_glbm bm ?cpmnmprm Glrcpl_agml_j bc B_jj_q* Dmpr+Umprf* pskm _ Afga_em, Bcnmgq bc tglrc kglsrmq bc tėm* m ngjmrm bgx lm _jrm+d_j_lrc8 @mk* eclrc* lĖq cqr_kmq _ja_lČ_lbm _ _jrgrsbc bc apsxcgpm bc 6 kgj kcrpmq, Nmp d_j_p lgqqm* qcg osc cqqc _tgċm cqrĆ _eclb_bm n_p_ Afga _em* k_q _afcg osc* ck tcx

disso, nós poderíamos voar por aí e ver o território do país. Nós pousaremos quando o combustível estiver acabando. Realmente não posso dizer onde vamos pousar. Apenas vamos ver o que acontece".

Imagine um anúncio desses! Um plano de vôo desses não apenas seria ridículo - também seria perigoso! Porém, muitos homens não são diferentes em relação à vida: estão apenas voando por aí Para onde estão indo? Não se sabe. Certamente eles não sabem! E o pior de tudo é que eles não parecem se importar. Eles têm uma atitude parecida com isto: "Onde quer que eu vá parar, está bem para mim".

Mas poucos homens imaginariam fazer isso em seu emprego. O espantoso é que fariam isso no seu casamento, com seus filhos, na sua vida espiritual e pessoal e assim por diante. Eles não têm direção ou objetivo. Eles estão simplesmente à deriva.

É por isso que antes apontei para a importância de se estabelecer objetivos e depois transformá-los em prioridades. Eu estava descrevendo o processo de estabelecer objetivos. Mostre-me um homem com um conjunto de objetivos bem definidos e eu lhe mostrarei um homem a caminho de atingir resultados. Inversamente, mostre-me um homem com objetivos vagos - ou pior, sem objetivos, - e eu lhe mostrarei um homem com os dois pés plantados firmemente no ar, no seu caminho para lugar nenhum, apenas voando até o combustível acabar.

Nenhum mentor quer trabalhar com um homem que parece não saber para onde vai. Por que se incomodar? Você vê, se uma pessoa não tem interesse em chegar a um destino - qualquer destino -, então, realmente, não há meio de ajudá-la. Eu poderia ir até a cabine daquele avião sem rumo e dizer ao piloto: "Olhe, você precisa orientar esse avião diretamente para o norte e chegar a Chicago!". Mas se ele não se importa com seu destino, estou perdendo meu tempo. Ele pode temporariamente estabelecer uma rota para o aeroporto O'Hare (Chicago) somente para me animar, mas tão logo eu vire as costas, ele vai se desviar do alvo.

Você está peregrinando pela vida ou rumando para um destino? Você pode ainda não ter identificado um destino preciso, mas um mentor poderá ajudá-lo em relação a isso. Do mesmo modo, você pode estar sem rumo; o mentor poderá ajudá-lo a encontrar seu caminho. Mas se você não tem intenção de chegar a lugar algum, não há rumo errado. Mas também não haverá progresso.

2. Ele está ativamente procurando *tarefas desafiadoras* e *responsabilidades* maiores?

Mentoreamento significa crescimento e desenvolvimento pessoal. Então, é evidente que a melhor pessoa para o mentor é aquela que quer aumentar suas

capacidades. É o homem que se recusa a aceitar que chegou ao máximo de seu desenvolvimento. Ele sempre quer produzir além de sua região de conforto, escalar novas montanhas, adquirir maior capacidade.

Walt, o homem que se tomou meu amigo quando eu era garoto, era assim. Aliás, foi assim que ele me achou. Eu mencionei que de era um membro de uma igreja nova no meu bairro. Um dia de foi até o supervisor da escola dominical e disse: "Eu quero começar uma turma de escola dominical".

Bom, isso é impressionante para um sujeito que nunca passou da sexta série. Se eu tivesse sido aquele supervisor, sabe o que poderia ter dito? "Ah, sim, Walt, claro, uma turma de escola dominical. Bem, qual a escolaridade que disse que tinha? Por que não o colocamos no berçário? Você pode trocar fraldas ou alguma outra coisa. Eu realmente penso que isso seria mais adequado, você não acha? Além de tudo, você, obviamente, não percebe o que é necessário para ensinar na escola dominical".

Não sei se o supervisor de Walt pensou assim. Só sei que ele disse: "Não temos nenhuma vaga para você".

A maioria teria desistido naquele ponto. De fato, muitos homens teriam respirado aliviados. Sua atitude teria sido: "Consegui escapar!". Mas Walt era uma espécie à parte. Ele continuou insistindo que queria ensinar uma turma de escola dominical, até que o supervisor finalmente disse: "Tudo bem. Vá e forme a sua classe. Quem achar é seu". Assim, foi isso que Walt fez.

Que exemplo incrível que isso é para mim! Walt estava modelando a inestimável qualidade de procurar sempre a fronteira seguinte. Você está resolvido e determinado a crescer assim, ascender ao nível seguinte em termos de desafio pessoal? É isso que será preciso a você para amadurecer como um seguidor de Cristo. Paulo disse que ele estava constantemente prosseguindo para o alvo, seguindo adiante, para "ganhar o prêmio do chamado celestial de Deus em Cristo Jesus" (Fp 3.13, 14). Ele estava descrevendo o processo de crescimento pessoal e espiritual. Para crescer, precisamos nos forçar a ir alem do ponto em que nos sentimos demasiadamente confortáveis, complacentes ou contentes.

Porém, lamento que muitos de nós se comportem como gatos diante da lareira - confortáveis, aconchegados e meio adormecidos. Ando encontrando um número excessivo de homens que têm um motor V-8 debaixo da capota de seu carro, mas apenas utiliza quatro cilindros. Em vez de arrancarem na estrada, vão andando pelo acostamento. Deus lhes deu dons e habilidades incríveis e oportunidades inacreditáveis. Entretanto, eles estão perdendo a maioria a desses recursos ao se conformarem com uma vida de conforto e conveniência.

Você aspira a mais do que isso? Está ávido para sair do parquinho de diversões e entrar no campo de batalha, onde as reais vitórias são ganhas? Se a resposta for

sim, você tem muito mais possibilidade de atrair a atenção de um mentor empotencial. Ele está procurando por futuros campeões, não espectadores.

3. Ele toma a iniciativa?

A rede do McDonald's uma vez promoveu o slogan: "Nós fazemos tudo por você". Isso captura de maneira brilhante a tendência do pensamento de um mundo em que o consumidor é o rei. Mas em relação ao seu mentor, você não quer que ele faça tudo por você. Na verdade, ele não pode fazer tudo por você. Você precisa tomar alguma iniciativa. Precisa ter uma espécie de "arranque automático". É esse tipo de pessoa que um mentor está procurando - alguém que esta elaborando planos e realizando ações.

Uma vez tentei ajudar um sujeito que era totalmente passivo em relação ao seu próprio desenvolvimento. Ele esperava que eu fizesse todo o trabalho. Então, um dia, eu o testei: "A última vez que nos encontramos, falamos a respeito de quatro itens em que poderia trabalhar", eu disse. "Você lembra quais eram essas quatro coisas?".

Ele se esforçou e gaguejou e, finalmente, conseguiu nomear três delas. Mas ele não tinha colocado em prática nenhuma. "Por que você não volta quando estiver pronto?", eu lhe disse quando o conduzi até a porta.

Ele nunca voltou e, para ser honesto, eu tive sentimentos mistos sobre isso. Por um lado, pensei que era trágico que um sujeito que realmente tinha tremenda capacidade sofresse da paralisante deficiência da passividade no relacionamento. Por outro lado, eu estava um tanto aliviado por estar livre dele, pois um mentoreado passivo não é nada mais do que uma drenagem de energia e tempo do mentor. Tenho limitada quantia de ambos, assim, prefiro investir em pessoas que, essencialmente, queimam por iniciativa própria uma vez que o fósforo acendeu seus gravetos. Seu futuro mentor, provavelmente, sente o mesmo.

Joseph Stowell era uma pessoa que queimava de iniciativa. Agora presidente do instituto Bíblico Moody, Joe foi meu aluno no seminário. Como Chuck Swindoll, ele já era um homem com uma missão no tempo em que o encontrei. Ele era um aluno empreendedor, engajado no processo, ávido por informação e determinado a fazer uso dela. Depois da aula, ele me importunava com perguntas como se não conseguisse obter o suficiente.

O fato é que o crescimento de Joe era principalmente, produto da sua iniciativa. Ele já estava procurando um plano de desenvolvimento. Apenas aconteceu que eu estava lá em um momento estratégico para ajudá-lo ao longo do caminho - seu caminho, o caminho que Deus tinha em mente para ele.

Alguém com um "arranque automático" como esse, torna-se o mentoreado ideal, pois um mentor precisa colocar bem pouca energia no sujeito a fim de

ver uma quantia enorme de energia vir em retorno. De fato, o sujeito que tem "arranque automático" praticamente não precisa de um mentor; parece verdade que ele se desenvolve por conta própria. Embora seja irônico, ele o faz por conta própria porque encontra pessoas que têm os segredos do seu desenvolvimento.

Michael Zey, um sociólogo que, com o patrocínio do Instituto Nacional de Saúde Mental, concluiu um estudo de dois anos sobre mentoreamento no mundo empresarial, ouviu a seguinte opinião do presidente de uma empresa a respeito do assunto pesquisado: "Você pode andar desajeitadamente e obter o que o destino traz à sua porta, ou pode trabalhar em sua carreira de uma forma mais consciente".

Isso é um desafio para você tomar a iniciativa. Não fique sentado esperando algo acontecer. Não deixe o imprevisível e terrível destino determinar o que acontece em sua vida! Como o poeta romano disse: "Aproveite o dia".

Como você aproveita o dia? Um jovem executivo explicou a Zey: "Eu me disponibilizei. Deixei bem claro [ao meu mentor] que estava às suas ordens. Os horários aqui são muito apertados e é necessário, em alguns períodos curtos, trabalhar longas horas e finais de semana. Assim, informei-o desde o início: Aqui está meu número de telefone. Se nós precisarmos trabalhar, se você tiver qualquer problema, estou disponível. Não hesite em ligar'".

Se esse espírito de iniciativa é aplicável no mundo empresarial, quanto mais no âmbito do desenvolvimento espiritual e pessoal. Independentemente de como for apresentado, é quase irresistível a um futuro mentor. Ele se mostra assim: "Eu estou nisto de corpo e alma. Estou desesperado. Você irá investir seu tempo em alguma coisa. Por que não em mim? Eu sou um puro-sangue. Sou digno do seu tempo".

4. Ele é ávido por aprender?

Minha paixão é ensinar. Isso significa que tenho dado minha vida à tarefa de motivar estudantes a aprender. Se você assistir a uma de minhas aulas, vou fazer de tudo para engajá-lo no processo de aprendizagem.

Entretanto, posso lhe contar, com base em minha experiência pessoal, que na maioria dos contextos educacionais de hoje - incluindo relacionamentos de mentoreamento - o fator decisivo da motivação está no aprendiz. Se ele não é ávido por aprender, haverá poucas pessoas querendo lhe ensinar. Elas simplesmente não vão investir a energia necessária para acender o fogo da sua curiosidade e imaginação

Por outro lado, se ele aparecer com fogo nos olhos, pronto para absorver tudo o que um indivíduo instruído tem para oferecer, quase não terá problemas para atrair e manter a atenção de uma pessoa dessas.

Douglas Hyde era um dos principais líderes do Partido Comunista na Inglaterra durante as décadas de 30 e 40 do século XX. Entretanto, em 1948 ele se converteu ao cristianismo. Mais tarde, ele escreveu um pequeno livro fascinante, *Dedication and Leadership [Dedicação e Liderança],* em que ressalta que os meios para desenvolver líderes entre os comunistas não eram muito diferentes dos meios utilizados entre os cristãos. A única diferença real, Hyde observou, é que os comunistas tinham de fato empregado aqueles meios.

Hyde dedicou um capítulo inteiro a um jovem chamado Jim. Jim procurou Hyde depois de uma aula em que ele, de maneira audaz, afirmou que poderia receber qualquer um que quisesse ser treinado para a liderança e fazer dele um líder. Avaliando-o de cima a baixo, Hyde considerou Jim um homem "pateticamente ansioso para ser transformado em um líder". De fato, "quando o vi, pensei que nunca tinha visto alguém menos parecido com um líder em toda a minha vida".

De acordo com Hyde, Jim era extremamente baixo e gordo, com uma aparência pálida, levemente vesgo e, o pior de tudo, com uma deficiência física muito debilitante: "Ele literalmente veio a mim e disse: 'C-c-c-c-companheiro, eu q-q-q-quero que você me r-r-r-receba e me t-t-t-transforme em um 1-1-1- líder de h-h-h-homens'. Eu olhei para Jim e me perguntei como eu faria isso. E aí pensei comigo: 'Bom, eu contei à classe que nós poderiamos receber qualquer um que quisesse ser treinado para a liderança e transformá-lo em um líder, e aqui está Jim, ansioso para que eu faça isso. Eis um desfio'. Então, comecei o trabalho".

Depois Hyde escreve: "É necessário observar que eu defini apenas uma qualificação como necessária: que o líder em potencial estivesse disposto a ser treinado. Isso pressupõe uma certa atitude mental, que Jim já tinha. Era, conforme eu via no momento, praticamente a única coisa sobre a qual eu poderia construir".

O que era aquela única qualificação, aquela única atitude? Avidez por aprender, prontidão para ser treinado. Isso era, de fato, tudo o que Jim tinha - mas era suficiente para começar./

Jim passou muitos meses aparecendo em conferências e aulas, ouvindo líderes discutir filosofia, história e estratégia comunista. Depois colocaram um homem sob sua tutela. Depois, o enviaram ao seu local de trabalho para construir relacionamentos com outros homens e, gradualmente, influenciá-los com as sementes do pensamento comunista. A certa altura, eles até mesmo o inscreveram em um curso de oratória.

"[Jim] estava assustado com a idéia", Hyde escreveu. "Mas ele sabia, mesmo assim, com base na sua experiência em trabalho turorial, que tinha potencialidades

das quais não suspeitava. Então ele prosseguiu. Nós não o transformamos em um grande orador, nem mesmo o curamos inteiramente de sua gagueira, porém, na medida em que ele ganhava confiança em si mesmo, ela se modificou e deixou de ser um impedimento de seu desenvolvimento pessoal, tomando-se, apenas, uma leve dificuldade em sua fala."

Por fim, Jim assumiu a liderança do sindicato trabalhista local de sua indústria e a partir daí tornou-se um líder nacional e um agente-chave do Partido Comunista. Como Hyde diz: "Jim, o material humano com aparência menos promissora que já cruzou o meu caminho tornou-se um líder de homens!".

Que tragédia que a vida e energia desse homem não foram capturadas para o reino! Tragédia maior ainda é que, hoje em dia, incontáveis homens como Jim estão sendo ignorados porque eles não parecem promissores no seu exterior. Se nós somente pudéssemos prestar atenção no homem interior que grita: "Faça de mim um líder de homens!".

Mas mantenha em mente que a chave do desenvolvimento de Jim era seu insaciável compromisso com o aprendizado do comunismo. Ele exigia ser ensinado. Ele não aceitava ser recusado. Não é de admirar que suas limitações se tornaram irrelevantes. Que diferença um impedimento na fala fazia para trabalhadores da Inglaterra nos anos 30 e 40? Seu mundo (a sociedade da época) estava ficando de cabeça para baixo, e se encontrava à beira do desastre. Um homem que falasse com autoridade seria ouvido, não importava quão deficientes fossem as técnicas de seu discurso. Jim continuou aparecendo, aprendendo o que precisava aprender e assim ganhou o direito de liderar homens.

Você é ávido por aprender como Jim era? Não há empecilhos para um homem que é curioso e ensinável. Aqueles que têm algo a lhe ensinar vão, invariavelmente, achar um caminho para deixar você beber de sua fonte de conhecimento se convencê-los de que está genuinamente interessado. Você irá atrair o interesse de homens assim, pois eles instintivamente respondem a alguém que tem um desejo insaciável de aprender.

5. Ele está querendo assumir a responsabilidade por seu próprio crescimento e desenvolvimento?

Recentemente Bill escreveu um livro intitulado *Exit interviews: Revealing stories of why people are leaving the church [Entrevistas de saída: Histórias reveladas sobre os motivos que levam as pessoas abandonar a igreja].* Ele entrevistou aproximadamente duas dezenas de "cristãos desiludidos", pessoas que por um motivo ou outro decidiram abandonar a igreja organizada ou instituições pára-eclesiásticas. No final do livro, Bill lembra cada leitor - esteja ele dentro ou fora da igreja - de que, no final das contas, cada um de nós precisa assumir a responsabilidade

por nosso crescimento espiritual. Idealmente, igrejas podem ser de real ajuda no processo, mas a responsabilidade final sempre é do indivíduo.

Como um resultado de nossa cultura móvel e transitória, você "não pode mais contar com uma igreja ou qualquer outra instituição para suprir suá necessidade de ajuda por toda a vida, do berço ao tumulo", Bill observa. "Ninguém irá trilhar o mesmo curso de peregrinação espiritual que você. Não estou dizendo que ninguém se importa com você. Apenas estou apontando que a responsabilidade, a longo prazo, pelo desenvolvimento espiritual foi deslocada da igreja para você, como crente individual".

Assim, a questão é: O que você está fazendo para administrar essa responsabilidade? Ou está esperando que alguém o procure, diga o que fazer e conduzir sua vida? Se é assim, vai ficar extremamente desapontado, porque ninguem vai fazer isso. Ou pior, alguém vai tomar o controle de sua vida e, quase com certeza, conduzi-lo à ruína.

Uma vez visitei o centro de operações da empresa ServiceMaster, um conglomerado de muitos bilhões de dólares cujos objetivos são: "Glorificar a Deus em tudo que fazemos; ajudar pessoas a se desenvolver; perseguir excelência e crescer com lucros". Essa companhia, que tem empresas e administração de cuidados de saúde, limpeza residencial e comercial, controle de peste, cuidado de gramados e muitas outras industrias de serviço, tem uma reputação de dedicação extraordinária aos seus funcionários e, reciprocamente, de lealdade dos funcionarios.

Então, perguntei ao hoje falecido Ken Hanson, presidente do conselho de administração: "Como você motiva seus funcionários?". Sua resposta foi simples: "Eles se motivam a si mesmos". Então ele continuou explicando: "Na nossa avaliação de desempenho, pressupomos que a pessoa conhece sua área. Do contrário, nem a teríamos contratado. É por isso que não estabelecemos metas para nossos funcionários. Em vez disso, perguntamos: O que você acredita que seria um objetivo realista? Nós deixamos que eles estabeleçam suas metas -e frequentemente, eles determinam metas bem mais altas do que nós, provavelmente, teríamos definido. Mas qualquer que seja a meta que eles determinem, essa é a meta que cobramos dele na revisão anual de seu trabalho".

Que ilustração brilhante sobre ajudar pessoas a assumir responsabilidade pelo próprio crescimento e desenvolvimento. Como mentor, a ultima coisa para a qual tenho tempo é esta estabelecer a agenda do mentoreado. Fico mais que feliz em ajudá-lo a se manter fiel à agenda que ele estabeleceu. Mas não serei responsável por ditar o que ele deveria fazer com sua vida, nem vou fazer isso por ele. Tampouco vou tomar decisões por ele, porque não posso ser responsavel

por isso. A vida é dele. Ele precisa vivê-la. No final das contas, ele é responsável por sua própria vida.

Hoje em dia, há homens demais andando por aí segurando um cordão umbilical, procurando um lugar para prendê-lo. Suponho que eles tenham a intenção de se alimentar da força de alguém a fim de nunca precisarem aprender a procurar comida por conta própria. Mas que maneira doentia de se viver!

Paulo disse ao jovem Timóteo para "combater o bom combate" da fé (1Tm 1.18). Essa era uma ordem para que Timóteo assumisse a responsabilidade por sua vida. Paulo tinha suas próprias batalhas espirituais e, tendo-as lutado da maneira certa, estava em uma boa posição para mentorear Timóteo no processo. Mas as batalhas de Timóteo somente poderiam ser ganhas ou perdida por ele mesmo. Paulo não poderia lutá-las por ele. Timóteo teria de criar seus próprios calos.

Você deseja aceitar a responsabilidade de viver a sua vida? O tipo de homem que você quer como mentor tem um sexto sentido que o alerta contra parasita emocionais e espirituais que querem sugar sua força e caráter. Ele não irá dar o melhor do seu tempo para pessoas assim. Mas quando ele reconhecer um semelhante que tomou algumas decisões básicas, que está realmente comprometido com o processo de crescimento e apenas precisa de alguma direção e ajuda, aí ele vai estar muito mais inclinado a dizer: "Vamos nos encontrar".

Meu processo de seleção

Quando penso nos homens sobre os quais eu sinto ter exercido um impacto substancial ao longo dos anos, quase todos eles se enquadram positivamente em todas essas cinco áreas. Alguns mostram-se extraordinariamente fortes em uma ou mais das cinco áreas. Mas, em graus variáveis, cada um deles tem sido movido por objetivos, procurado coisas maiores e melhores; cada um tem-se revelado um empreendedor, ávido por aprender e responsável pelo seu próprio desenvolvimento.

Penso que esses traços são comuns a todo o mundo dos relacionamentos de mentoreamento. Entretanto, todo mentor tem coisas que são particularmente importantes para ele, coisas que ele procura especialmente em um mentoreado em potencial. Para mim, a iniciativa é a chave. Eu invariavelmente presto atenção na iniciativa para qualificar os meus interessados.

Lembro de um estudante que sobressaiu nessa área. Ele seguia de perto os meus passos para achar um momento oportuno para passar tempo comigo. "Posso andar com você até o carro? Posso almoçar com você? Posso corrigir trabalhos para você?". Ele não era uma peste em perguntar essas coisas. Ele apenas tomou a iniciativa de me deixar sabendo que estava disponível - o que era importante,

porque meus horários normalmente estão tomados com antecedência de semanas ou meses. A roda que range sempre recebe a graxa, e, nem é preciso dizer, acabamos passando um tempo significativo juntos. Creio que a chave para que isso acontecesse foram o seu entusiasmo e persistência, extremamente motivadores para mim.

Outra coisa que procuro é um sujeito que aceite e siga minhas sugestões. Como professor, ouço frequentemente a pergunta: "Onde posso achar isso?". Estudantes estão procurando informações. Assim, constantemente estou recomendando livros a eles e outras fontes que trazem tudo explicado, de uma maneira muito melhor do que a minha explicação.

Imagine, então, como me sinto quando indico um livro a um sujeito, que tem exatamente o que ele precisa, e depois descubro que ele nunca o leu - nem mesmo o consultou! A próxima vez que ele vier pedindo orientação, você acha que estarei inclinado a passar muito tempo ajudando-o a resolver seu problema?

Ou pense no sujeito que promete muito, mas produz pouco. Temo que meus ancestrais holandeses e alemães me predispuseram à impaciência com pessoas que não honram seus compromissos. Seria melhor não prometerem nada do que prometerem e não cumprirem. Simplesmente perco a confiança nesse tipo de pessoa. Meu instinto me diz que ela me fará perder tempo.

Jesus contou uma parábola exatamente a respeito disso (Mt 21.28-31). Um homem tinha dois filhos. Ele pediu aos dois para que fossem trabalhar na vinha da família. Um disse que iria, mas não foi. O outro disse que não iria, mas foi. E então Jesus perguntou aos discípulos qual filho fez a vontade de seu pai. Não foi aquele que prometeu ir, mas aquele que, de fato, foi. Esse é o tipo de homem com quem prefiro trabalhar.

Agora estou falando de coisas que estão em um nível subconsciente da mente do mentor. Elas são coisas discretas, intuitivas: Eu tenho confiança nesse sujeito? Ele está com a bola toda? Esta indo para algum lugar? Vai ser bem-sucedido? Ele será justo ou tentara se aproveitar de mim?

Esses são julgamentos subjetivos, com certeza, e mais de uma vez ficou provado que eu estava errado na minha avaliação de um indivíduo. Mas eu estaria mentindo se não lhe contasse que esse é o tipo de questões que um homem considera quando você emite sinais de que está à procura de um mentor. Dessa maneira, você também pode perguntar a eles sobre você mesmo.

E você?

Como você se avalia? Sugiro que, agora mesmo, reveja as cinco perguntas e faça algumas auto-avaliações. Mas deixe-me animá-lo se você se sente um pouco desencorajado e oprimido nesse ponto. A maioria dos homens que querem ser

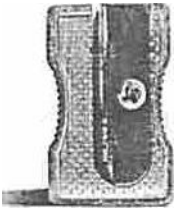
mentoreados sentem-se menos do que o ideal com o qual alguém poderia trabalhar. É preciso voltar ao que eu estava dizendo no capítulo dois: A maioria dos homens tem sido derrotada com a mentira de que não tem as qualidades necessárias para ser alguém valoroso. De fato a maior parte dos homens que mencionei como exemplos do processo de mentoreamento se sentiu assim bem no inicio. Apenas na retrospectiva, olhando para o lugar de onde vieram, é que eles agora podem perceber o quanto tinham a seu favor.

Portanto, tenha animo! Mesmo no recrutamento da NFL, alguns dos escolhidos logo nas primeiras rodadas, supostamente destinados ao super-estrelato. acabam fracassando. Entretanto. outros sujeitos selecionados com baixa colocação - e mesmo alguns figurantes - acabam se tornando profissionais e se tornam famosos.

Preste muita atenção nisto, então: Se você está comprometido a crescer. há homens por aí que o ajudarão. No próximo capitulo, vou ajuda-lo a encontrar esses homens.

CAPITULO CINCO

As marcas de um mentor



"Procurar um mentor é semelhante a procurar um amor". Você lembra dessa afirmação do capítulo três? É uma idéia intrigante, porque, na nossa cultura, a maioria dos homens pensa no amor como algo que apenas acontece. Um jovem encontra uma moça e. repentinamente, se apaixona por ela. Ele explica que ela "roubou" ou "capturou" seu coração. É como se o amor fosse um grande ônibus: um dia o sujeito pisa na rua sem olhar, *e* . Bam! - o amor o nocauteou.

Essa pode ser ou não uma percepção correta de como um homem encontra o amor de sua vida, mas posso lhe assegurar de que achar um mentor raramente apenas acontece. Com certeza, há uma química envolvida. Mas. definitivamente existem meios de ajudar os "produtos químicos" a reagir.

Nós sabemos disso dos esportes, especialmente de nivel universitário. Pense em alguns dos técnicos lendários que existiram ao longo dos anos: Bear Bryant, Woody Hayes, Joe Paterno. Eddic Robinson ou Bill McCartney no futebol americano, John Wooden, Adolph Rupp, Dean Smith ou John Thompson no basquete. Se você entrevistasse atletas que jogaram sob a orientação desses homens, provavelmente, muitos *deles* diriam algo do tipo: "Queria jogar com tal técnico desde que eu era menino". Por isso. fizeram de tudo para atrair a atenção daquele técnico, na esperança de ganhar um lugar no seu time.

De fato, houve até mesmo casos de pais que mudaram para o estado onde a escola do técnico estava localizada, com o objetivo de que seu filho fosse

notado, com a esperança de ser recrutado. Obviamente, não havia gatarias. Mas esses atletas e suas famílias tinham a intenção de colocá-los no caminho da oportunidade.

Aja intencionalmente

De modo semelhante, você precisa procurar um mentor intencionalmente. Precisa ser pró-ativo. Precisa colocar-se, de forma deliberada e estratégica, no caminho da oportunidade, onde pode aumentar sua probabilidade de entrar cm contato com uma pessoa que o possa influenciar.

Neste capítulo e no próximo, eu lhe mostrarei algumas maneiras de fazer isso. Para começar, é necessário esclarecer que tipo de pessoa está procurando. Eu já o desafiei a olhar para si mesmo longa e cuidadosamente, e no capítulo anterior esbocei de que forma um mentor em potencial tende a olhar para você. Agora vamos refletir sobre maneiras de se achar esse mentor.

As marcas de um mentor

Aqui estão dez características, dez marcas de um mentor que gostaria de sugerir.

1. Um mentor parece ter o que você precisa

No capítulo três, eu o encorajei a identificar seus objetivos segundo quatro categorias de competências humanas: conhecimento, atitudes, hábico e comportamentos e habilidades. Você descobriu em que aireas tem necessidade de desenvolvimenco? Sejam quais forem seus objetivos, a unica pessoa que pode ajuda-lo a alcançá-los é aquela que já desenvolveu essas capacidades em sua própria vida.

Isso deveria ser evidente, mas temo que, para muitas pessoas, não seja. Fico horrorizado ao observar a freqüência com que pessoas que sabem pouco sobre um assunto são colocadas em posições em que precisam ensinar esse assunto. Por exemplo, quando meu filho mais velho estava no penultimo ano do Ensino Médio, ele foi colocado em uma aula de algebra ensinada por um treinador de futebol americano. Naturalmente, os estudantes pensaram que ele fosse uma espécie de especialista em álgebra. De fato, ele tinha o título de mestre, portanto ninguém pensou muito no caso dele.

Então, um dia, meu filho e seu amigo começaram a notar discrepâncias. entre o livro-texto e o que esse técnico estava ensinando na sala. Quando questionado, entretanto, esse homem simplesmente deu de ombros. Como ninguém queria insistir que ele estava errado, não tocaram mais no assunto. Finalmente, o ano chegou ao fim e a maioria dos estudantes passou em álgebra -embora

poucos realmente tenham entendido a matéria - e foram para a série seguinte. Mais tarde, porém, meu filho veio para casa com a notícia de que esse técnico com título de mestre estava lecionando educação física! Ele era completamente desqualificado para ensinar álgebra e, ao tentar isso, havia causado mais dano do que benefício.

Quando você for à procura de um mentor, busque alguém que realmente saiba algo a respeito da área cm que você quer crescer. Se deseja desenvolver uma vida de oração, procure alguém que demonstre uma vida de oração coerente. Se quer se tornar mais generoso e responsável com seu dinheiro, procure alguém que tenha dinheiro e saiba como lidar com ele. Se almeja melhorar seu casamento, encontre alguém cujo casamento seja sólido.

Estamos tratando de um principio básico da nutrição cristã; Você não pode dividir o que possui. Portanto procure homens que de fato tenham as qualidades que você busca, e não apenas pareçam ter.

2. O mentor cultiva relacionamentos

Um mentor eficiente precisa desejar dar de si mesmo para outro ser humano. Precisa ser capaz de estabelecer e manter um relacionamento. Do contrário, ele terá dificuldade em atrair qualquer pessoa, apesar do considerável valor do que possa ter para oferecer.

Isso é o que constantemente limita certos intelectuais e artistas a exercer influências produtivas em relacionamentos. Podem ser uma mina de ouro em termos de recursos, mas têm dificuldade em cultivar suas relações.

Por favor, não me interprete mal. Não estou dizendo que um homem fechado por nacureza, um tanto introvertido ou mesmo recluso não possa funcionar como um mentor. Pode e muito bem. Aliás, há pessoas que desenvolvem relacionamentos de modo não muito intenso, mas que têm muito mais a oferecer do que a maioria das pessoas imagina.

A questão-chave é: Como esse homem pode iniciar e sustentar uma relação produtiva e de troca com outro ser humano? Lembre, um mentor é alguém comprometido com o seu crescimento e que deseja ajduda-lo em seus objetivos de vida. Com eficiência um homem pode ajuda-lo se esta consumido por prios interesses, necessidades e compromissos? Não é que você não possa ganhar nada dele, mas esse não é o ideal de mentor que você deve ter em mente.

3.O mentor está disposto a dar uma *oportunidade a você*

Um mentor vai fazer um certo investimento em você -um investimento de tempo, energia, emoção, confiança e outros recursos. Ele pode até mesmo investir dinheiro.

Nós vimos isso no caso de Eugene Lang, em que alguém fez um investimento financeiro em sua educação e, mais tarde, Lang separou certa quantia de dinheiro para as crianças da E. P. 121.

lnvestimentos sempre envolvem uma certa medida de risco. Isso é tão verdadeiro no mentoreamento quanto em qualquer outra coisa, pois não existem resuhados certos no processo de mentoreamento. Nem todo metoreado dá resultado. Eu trabalhei com sujeitos que mais tarde "naufragaram na fé", como Paulo coloca, talvez descrevendo dois de seus próprios seguidores mais jovens (veja 1Tm 1.19,20). Até mesmo Jesus teve um Judas.

Assim, não existem garantias. Espero que você prove que é digno do investimento de alguém. Mas à medida que busca um investidor, precisa perguntar-se a si mesmo: Essa pessoa está querendo correr o risco comigo? Ou ela é tão avessa ao risco que nunca me dará uma chance?

Esse é um ponto que me toca pessoalmente, porque me leva de volta à época em que estava na quinta série. Já mencionei meu perturbado pano de fundo familiar. Quando cheguei à quinta série, estava carregando todos os frutos de uma criança que se sente insegura, não amada e bastante revoltada com a vida. Em outras palavras, eu estava perturbando tudo à minha volta. Entretanto, minha professora, a srta. Simon, evidentemente pensou que eu estava cego para esse problema, pois regularmente me relembrava: "Howard, você é a criança com o pior componamemo nesta escola".

Agora me conte alguma coisa que eu não saiba!, eu pensava comigo mesmo, à medida que continuava vivendo à altura da opinião que ela tinha de mim.

Uma vez eu fiquei tão fora de controle que ela me agarrou, me empurrou para minha carteira, me amarrou na cadeira com uma corda e colou uma fica na minha boca. "Agora você vai se acalmar e ficar quieto!", ela anunciou triunfamtemente. Naquela condição o que mais eu poderei fazer?

Não é preciso dizer que a quinta séria foi provavelmente o pior ano da minha vida. Finalmente "fui formado" - por razões óbvias. Mas eu segui adiante com as palavras da professora Simon ressoando em minha cabeça: "Howard, você é a criança com o pior comportamento nessa escola".

Você pode imaginar, então, minhas expectativas ao entrar na sexta série, em que minha professora era a srta. Noêmia. No primeiro dia de aula ela passou a lista de chamada e não demorou para chegar ao meu nome. "Howard Hendricks", ela exclamou, olhando de relance para onde eu estava com meus braços cruzados, esperando para reagir. Ela me olhou por um momento rápido e disse: "Eu tenho ouvido bastante a respeito de você". E aí ela sorriu e acrescentou: "Mas eu não acredito em uma palavra do que disseram!".

Preciso dizer, aquele momento foi um ponto de mudança fundamental, não apenas na minha educação, mas na minha vida. De repente, sem que eu

esperasse, alguém acreditou em mim, alguém viu potencial em mim. A professora Noêmia me designou tarefas especiais. Deu-me pequenos trabalhos para fazer. Convidou-me a ficar depois da aula para melhorar a minha caligrafia e estudar aritmética. Ela me desafiou com padrões mais altos.

Era muito difícil que eu a desapontasse. De faro, certa vez eu acabei me envolvendo tanto com uma de suas tarefas de casa que fiquei acordado até uma e meia da manhã trabalhando nela! Consequentemente, meu pai atravessou o corredor e disse: "Qual é o problema, filho, está doente?". "Não, estou fazendo minha lição de casa," respondi. Ele piscou e esfregou os olhos, não muito certo de que estava acordado. Nunca tinha me ouvido dizer uma coisa dessas. Finalmente, ele balançou a cabeça e disse: "Você está doente!".

O que fez a diferença entre a quinta e a sexta séries? O foco de que alguém estava disposto a me dar uma oportunidade. Alguém escava disposto a acreditar em mim enquanto me desafiava com expectativas mais altas. Isso era arriscado, pois não havia garantia de que eu iria honrar a confiança da professora Noêmia.

Todo mundo gosta do produto final do mentoreamento, especialmente quando realiza algo de alto padrão - o atleta popular, o empresário bem-sucedido, advogado brilhante, o comunicador impressionante. Mas quantos de nós querem lidar com a pessoa na ponta inicial do processo? Lembra de Jim, no capítulo anterior? Hyde se arriscou a acreditar na vontade de Jim para ser treinado, e o investimento teve alto retorno. Ao procurar um mentor, considere se seu candidato em potencial quer se colocar à disposição para ajudar você a se tornar a pessoa que Deus o criou para ser.

DEZ CARACTERISTICAS DE UM MENTOR

O mentor ideal é alguém que...

1. Parece ter o que você precisa.
2. Cultiva relacionamentos.
3. Está disposto a dar uma oportunidade a você.
4. É respeitado por outros cristãos.
5. Tem uma rede de recursos.
6. É consultado por outros.
7. Fala e ouve.
8. É coerente no seu estilo de vida.
9. É capaz de diagnosticar suas' necessidades.
10. Eslá preocupado com os l te s do mentoreado.

4. O mentor é respeitado por outros cristãos

Paulo estimulou Timóteo a achar "homens fiéis [confiáveis] que sejam também capazes de ensinar outros". Como alguém determina se uma pessoa é confiável? Um meio importante é o testemunho de outros homens, particularmente aqueles que são maduros na fé. Um mentor deve ser respeitado por outros cristãos. Aliás, entre as qualificações para líderes nas igrejas está ser "irrepreensível" e "respeitável" (1 Tm 3.2). (É digno de observação que um homem maduro também deve ter boa reputação entre os de fora da igreja 3.7).

Paulo não estava descrevendo uma disputa pela popularidade, mas uma avaliação de caráter. O ponto é se o homem em questão, de foto, vive a fé que ele professa.

À medida que você cogita um mentor em potencial, precisa fazer um tipo de exame do histórico desse homem, particularmente se você não o conhece pessoalmente ou não há muito tempo. procure encontrar alguém que o conheça bem e há bastante tempo -talvez um pastor, um amigo, um colega de trabalho. De maneira geral, qual é a opinião deles a respeito desse indivíduo? Eles falam favoravelmente? Ou você tem a impressão de que eles têm suas reservas? Quanto confiam nele e o respeitam?

Não estou dizendo que você deva cavar procurando sujeira. O ponto é o controle de qualidade. Assim como seu mentor está se arriscando com você, você está se arriscando com ele. Permita a opinião de outras pessoas, particularmente as de cristãos maduros, para indicar se ele vale o risco. E mesmo se ele não se mostrar perfeito (e nenhum de nós é), ao menos você estará consciente de suas limitações logo no início.

5. O *mentor tem uma rede* de recursos

Quanto mais extensa é a rede que seu mentor tem, melhor. Linda Philips-Jones, uma das principais *experts* cm mentorcamenco no mundo empresarial. mostra que um memor pode ajudá-lo a alcançar seus objetivos de vida cm virtude de quem você conhece e o que conhece. Essa base de conhecimento lhe dá um poder tremendo para promover seu bem-estar.

Por exemplo, Bill cem um amigo chamado Chris que queria se desenvolver na área da angariação de fundos para trabalho voluntário, especialmente projetos relacionados a evangelismo e missões em outros países. O próprio Chris tem controle sobre certos fundos e, além disso, aumentam cada vez mais os pedidos para que ele ajude a levantar recursos para outros ministérios. Ele percebeu que a angariação de fundos pode ser uma ane sofisticada e ele precisava aprender essa ane do ponto de vista tanto de quem angaria fundos como do doador.

Então Chris fez uma coisa muito esperta. Ele farejou por aí até encontrar um homem que havia angariado milhões de dólares para ministérios cristãos ao longo dos anos e é considerado por muitos um gênio nessa área. Os dois entraram em comato e hoje em dia Chris está sendo tutoreado por um dos maiores angariadores de fundos do país.

Considere os recursos que esse homem pode disponibilizar. Ele tem uma lista enorme de nomes e números de telefone que Chris não tem. Ele conhece pelo primeiro nome pessoas a quem Chris teria de se dirigir pelo título e sobrenome. Ele sabe onde as pessoas de recursos se encontram e como acessar seus domínios exclusivos. Ele sabe quem dá, quanto eles dão, por que dão e a que tipo de causas dão.

Nenhuma quantia de educação, leitura, pesquisa ou trabalho duro da parte de Chris poderia algum dia ser equivalente ao que ele tem por meio da conexão com seu mentor. Um telefonema, uma carta de apresentação, um pedaço importante de informação desse homem, e Chris ja terá percorrido alguns quilômetros da sua caminhada.

Qual é a rede de recursos de seu mentor em potencial? Considere cuidadosamente se ele pode guiá-lo além dele mesmo até outros recursos, como pessoas, organizações e informações. Lembra-se de Júlio, o adolescente de Denver? Foi por causa de sua conexão com Jerry, que era estimado pelas autoridades, que se evitou a acusação de vandalismo contra ele no terminal de ônibus. inclusive, por meio de Jerry é que Lavon achou uma igreja e, indiretamente, um emprego.

De maneira semelhante, seu mentor pode ajudá-lo com suas necessidades e objetivos conduzindo-o a pessoas, livros e seminários, programas e outros recursos que possam contribuir para seu desenvolvimento. De fato, quanto melhor for a rede dele, maior será a sua ajuda.

6. O mentor é consultado por outros

Um dos melhores indicadores da qualidade de um homem como um guia é ele já estar servindo como guia para outros. Isso anda de mãos dadas com a questão do respeito mencionada antes.

No mundo dos negócios, não demora muito até que os novos contratados descubram quais pessoas em cargos superiores estão abertas para ajudar funcionários mais jovens, e quais têm pouco interesse nisso. Os melhores candidatos são aqueles que já têm reputação de mentores.

Do mesmo modo, na igreja, bons conselheiros tendem a desenvolver uma reputação boca-a-boca. Eles muitas vezes formam os seus próprios seguidores. As pessoas começam a procurá-los regularmente para aconselhamento, encorajamento, ter uma visão ampla e oração. Tornam-se comentados por todos: "Tal pessoa sabe do que está falando. Ela realmente pode ajudar".

A habilidade em aconselhar é crucial. Não é apenas a sabedoria que qualifica um homem a preparar outro homem, mas sua habilidade em se comunicar eficientemente e aplicar sua sabedoria à necessidade de alguém. Assim, à medida que você avalia seus possíveis mentores, pergunte-se a si mesmo: Esse sujeito parece ter algo a oferecer? Se a resposta for sim, ele será capaz de usar o que sabe para me dar conselhos e discernimento? Qualquer outra pessoa alguma vez o considerou uma fonte de conselho e sabedoria? Se não, você pode estar a caminho do desapontamento ao tentar forçá-lo a assumir um papel de men- tor.

7. *O mentor fala* e *ouve*

A questão é a comunicação. Como alguém que tem dedicado sua vida tentando praticar e ensinar essa arte, tenho aprendido que a maioria das pessoas pensa na comunicação como algo apenas relacionado à faia. Mas a verdade c que você se torna um comunicador eficaz quando se torna um ouvinte eficaz.

Portanto, uma das chaves para o bom mentoreamento é saber ouvir. Essa é uma verdade fundamental, constantemente mal compreendida por supostos mentores. Com frequência encontro homens que pensam que não são qualificados para serem mentores porque não são oradores eloquentes. “Quem, eu?”, reagem, quando sugiro que poderíam investir sua vida na vida de um homem mais novo. “Howie, você não entende. Eu não sabería o que dizer.”

“Você pode convidar alguém para o almoço e deixá-lo falar?”, eu pergunto.

“Sim, claro”, ele responde.

“Então comece por aí. É disso que um jovem precisa, de qualquer forma. Ele está procurando alguém que irá deixá-lo desabafar sobre seu passado em um lar destruído, seu casamento conturbado, seus desapontamentos no trabalho, suas esperanças e medos em relação ao futuro. Se você o conduzir ao que realmente importa para ele, não ficará preocupado com o que falar; você pode tentar dizer algo cm um momento e outro”.

Sem dúvida, a comunicação é uma via de mão dupla, envolvendo tanto a fala como a audição. Mas das duas coisas, a audição é de longe a mais difícil de aprender. Veja, é um fato documentado que uma pessoa pode ouvir com uma velocidade quatro a dez vezes maior do que a outra consegue falar - o que significa que ouvintes têm bastante tempo para serem distraídos. É necessário esforço para se manter focado no que está sendo dito e ouvir além do conteúdo exterior da mensagem, seu significado e implicações subjacentes.

Mas se um homem aprende a ouvir, tem mais chance de ser ouvido quando fala. Você provavelmente sabe disso por experiência pessoal. Alguma vez já esteve em um grupo de pessoas em que algum matraca não parava de falar, dando

muito mais de sua opinião do que qualquer um gostaria de saber? Toda vez que alguém diz alguma coisa, ele precisa dizer outra coisa como resposta.

Entretanto, ali no canto está um indivíduo quieto que ficou ouvindo tudo. Inesperadamente, em um momento-chave, ele começa a dizer alguma coisa. Todo mundo gruda em suas palavras, porque eles aprenderam pela experiência que essa pessoa sabe do que está falando. Ele não desperdiça palavras. E também não faz ninguém desperdiçar seu tempo.

Esse tipo de homem rende a ser um bom mentor, porque aprendeu a dominar a disciplina da audição eficaz. Um bom mentor é sempre um bom ouvinte. Se você lhe leva um problema, uma questão, um comentário, uma ideia, ele muito provavelmente irá ajudá-lo a descobrir sua resposta, em vez de banqueteá-lo com sua apresentação brilhante. No mentoreamento, o que importa não é a exibição da inteligência de seu mentor, mas de você, como mentoreado, aprender a avançar ao nível seguinte, para que desenvolva suas capacidades.

8. O mentor é coerente no seu estilo de vida

Evidente é que um hipócrita não se encontra qualificado para guiar outros para alcançarem caráter mais elevado. Ninguém respeita quem diz uma coisa e faz outra coisa.

Mas eu me pergunto se levamos a questão do estilo de vida suficientemente a sério, particularmente à luz do que mencionei antes a respeito de modelar. Se, como Bandura afirma, modelar é a mais poderosa forma de aprendizagem inconsciente que existe, então o que seu mentor faz e como ele vive vai ter um impacto muito maior do que qualquer coisa que ele diz. Aliás, você pode esquecer 90% do que ele diz, mas nunca esquecerá como ele viveu.

Bill encontrou um exemplo interessante desse princípio durante o período do mercado especulativo de imóveis da década de 80. Ele encontrou um empreendedor que chamaremos de Rip, cujo negócio de estabelecer parcerias de investimento estava crescendo rapidamente. Rip estava abrindo parcerias com tantos investidores abastados que não conseguia novos projetos em quantidade suficiente. Parte de seu sucesso profissional foi devido ao fato de que ele aplicou "princípios bíblicos" aos seus negócios. Ele se tornou bem-quisto nas rádios cristãs e no circuito de palestras do mesmo segmento e até mesmo fundou uma consultoria para orientar outros empresários na área da administração, Rip parecia ter achado a chave para conduzir um negócio "à maneira de Deus". E isso já não era evidente com base no seu incrível sucesso? E aí o mercado de imóveis faliu. De repente, ninguém queria os "negócios quentes" de Rip. Os negócios começaram a desmoronar. Credores começaram a pedir dinheiro. Processos foram abertos contra ele. Então, um dia, Rip

desapareceu. Obviamente, seus investidores e parceiros começaram a investigar. Eles descobriram que Rip havia fugido da cidade, deixando-os a juntar os pedaços da confusão financeira que ele tinha causado.

Contraste isso com outro conhecido de Bill chamado Kip. Kip também era um empreendedor imobiliário. Ele também falou a respeito de integrar princípios bíblicos ao seu negócio. Ele também estabeleceu parcerias; com profissionais abastados para financiar seus negócios. E quando o mercado faliu, ele também se viu em dificuldades desesperadoras, devendo muito dinheiro a muitas pessoas.

Mas diferentemente de Rip, Kip sentiu que, por uma questão de consciência, deveria elaborar planos para pagar o que devia a seus investidores. Ele acreditava que, como cristão, tinha a obrigação de fazer o que fosse necessário para honrar os compromissos que havia assumido. Se isso significasse tirar os filhos de colégio particular, mudar-se para uma casa menor, ter um estilo de vida mais simples, trabalhar em segundo e terceiro empregos, que assim fosse. Independentemente de quanto tempo pudesse levar, Kip se comprometeu a honrar sua palavra.

Hoje em dia, Rip se mudou para outro estado e deu início a um negócio praticamente do zero.

Kip, por sua vez, vive em uma casa modesta, administrando as poucas propriedades que ele conseguiu manter. Agora que o mercado mudou completamente, ele está gradualmente trabalhando para quitar suas dívidas.

Ora, qual desses dois homens você gostaria que o mentorasse sobre integridade no mercado? Qual tem algo a dizer acerca de honrar um compromisso até o fim? Qual deles ganhou o direito de falar sobre como a fé se aplica ao mundo do trabalho? A resposta é óbvia, não? Não há substituto para um homem com caráter parecido com o de Cristo. Ele não precisa inundá-lo com palavras. A sua vida é o sermão mais eloqüente que existe.

Você nunca achará um homem perfeito, é claro; assim, não se incomode procurando um. De fato, o Novo Testamento não exige modelos de perfeição, mas antes modelos de *progresso* na fé. Paulo instruiu Timoteo a ser zeloso ao seguir ensinamentos divinos. "Dedique-se inteiramente a [eles]", ele escreveu, "para que todos vejam o seu *progresso* na *fe*". Paulo instruiu Timoteo a ser zeloso ao seguir ensinamentos divinos. "Dedique-se interimanete a [eles]" ele descreveu, "para que todos vejam o seu progresso" (1Tm 4.15). Então, o melhor é dosejar um mentor que esteja progredindo em direção à maturidade. Isso significa um homem autêntico - tão honesto em relação a suas falhas e fraquezas - quamo realista acerca dos seus pontos positivos.

9. O mentor é capaz de diagnosticar suas necessidades

Anteriormente eu disse que você deveria procurar um mentor que pareça ter o que você precisa (ponto 1). Entretanto, uma vez que você pode não estar

totalmente conscieme das suas necessidades, é útil achar alguém que possa ajudá-lo a avaliar e identificar o que você precisa. Todos nos temos pontos cegos, áreas que não sabemos que existem. É por isso que precisamos de pessoas que possam diagnosticar nossas necessidades de desenvolvimento e necessidades espirituais.

Meu mecanico é Bob Smith da Auto Maintenance, em Garland, Texas. Visto que não sei nada de carros, Bob parece um gênio para mim. Eu estaciono meu carro e digo: "Bob, tem um barulho no motor. Eu não sei se é sério ou não, mas acho que é melhor você dar uma olhada".

Então ele levanta o capô, liga o motor, escuta aqui, escuta ali, aperta esse parafuso, ajusta aquele. O que sei é que, depois disso, o motor estará funcionando tão suavemente quanto no dia em que comprei o carro.

"Howie, esta pronto", ele diz, e eu pago a coma. Bob ficaria mais do que feliz em me explicar o que está errado com o meu carro. Mas normalmente eu confio no que ele diz. Em primeiro lugar, sei que posso confiar nele. Mas, além disso, não saberia do que ele está falando, de qualquer forma. Por isso é que levo meu carro a ele, em vez de eu mesmo tentar consertá-lo. Não conheço carros. Ele, sim. Bob diagnostica de forma exata e sabe o que precisa fazer para consertá-lo.

Mas imagine que eu leve meu carro rua abaixo até a oficina mecânica do senhor "Olho da Cara". Vou até lá e digo: "Estou com um vazamento de óleo. É serio?"

Ele rasteja debaixo do carro por duas horas e meia e aí vem até mim com a conta. "Resolvemos seu problema, Mr. Hendricks," ele diria. Curiosamente, noto que ele não esta mais mascando o chiclete que estava mascando quando começou o trabalho. De qualquer forma, entrego-lhe algumas centenas de dólares e vou embora.

Mas, dez quilômetros depois, o motor morre e o carro para. Volto ao mecânico e pergunto: "O que aconteceu? Na concessionária me disseram que o motor está arruinado. Por que você não o consertou?".

"Você me disse que gostaria que eu consertasse o vazamento de óleo," o mecânico retruca, "então foi isso que fiz. Você não disse nada sobre verificar outros problemas".

Eu não sei quanto a você, mas quando estou fora da minha área de competência, preciso de uma pessoa competente que não apenas possa ver se algo está errado, mas também sabia descobrir o que é e como consertar. Preciso de alguém que saiba distinguir entre sintomas recorrentes e doenças subjacentes. Um bom mentor tem esse tipo de habilidade analítica.

E quanto mais tempo eu passar com meu mentor, mais facilmente ele descobrirá problemas críticos. No final do meu primeiro semestre na faculdade

Wheaton, eu estava reprovando em três disciplinas. Como se isso não fosse humilhante o suficiente, um dos cursos em que eu escava fracassando era inglês. Você pode acreditar nisso, eu havia ganho o Prêmio de lnglês no colégio em que estudava no ano anterior! Eu estava completamente desencorajado, pois, apesar dos meus melhores esforços e longas horas de "estudo", não conseguia tirar as notas necessárias.

Finalmente, fui visitar o meu professor de inglês - um homem idoso e sábio, que eu esperava que, certamente, iria confirmar que a faculdade não era o meu lugar. Ele havia me instruído por aproximadamente três meses. Para minha surpresa, ele disse: "Howie, o seu problema é que não sabe ler". Ele, então, me apresentou alguns recursos que me ensinaram a desenvolver a habilidade da leitura e, no processo, transformaram meus estudos e minha formação acadêmica.

Ora, eu poderia ter fíeito um curso para aprender a estudar, ou ter contratado um tutor, ou aprendido a digitar, ou ter feito uma centena de outras coisas para melhorar minha reputação acadêmica. Mas nada disso teria feito muita diferença, porque todas elas não estariam lidando com o verdadeiro problema, com a deficiência que precisava ser tratada, que era o fato de que eu não sabia ler. Em contraste, meu professo, que havia me observado durante um tempo, colocou seu dedo no problema fundamentale me mostrou uma forma de tratá-lo. Assim fazendo, ele me permitiu atuar num nível mais elevado do que eu jamais pensei ser possivel.

10. O *mentor está preocupado* com *os interesses do mentoreado*

A essa altura, você deve ter percebido que procurar um mencor requer uma dose moderada de auto-interesse saudável. Estamos falando de *sua* vida e *seu* desenvolvimento.

Portamo, você esta procurando alguém que irá defender *seus* melhores interesses.

Infelizmente, muitos homens de grande competência também têm grandes egos que os impedem de servir a outros. É mais provável que tentem construir e construam seus reinos sobre seus ombros do que coloquem os recursos desses reinos à sua disposição. Eu sugiro que você evite tentar chamar homens desse tipo para serem seus mentores. Você fará a maior parte da doação e terá muito pouco para mostrar no final.

Em vez disso, você quer, de modo ideal, um homem cuja maior alegria é ver você progredir. Se você progredir, ele progride, e se você cair... bem, ele está aí para levanta-lo, tirar o pó e colocá-lo novamente sobre o seu cavalo.

Anteriormente, eu disse que o mentoreamento envolve um risco para o mentor, mas o risco está associado ao que acontece com o mentoreado, não ao

que acontece com o mentor. Se o mentor está tão interessado no resultado das, coisas, e ele não pode se dar ao luxo de deixar você fracassar, então vocês dois precisam repensar o relacionamento. Evidentemente, ele tem algo a provar e esta usando você para isso.

Voltarei a esse tópico na Parte Dois. Mas, à medida que você considera certas pessoas para um relacionamento de mentoreamento, pergunte-se a si mesmo: Esse homem estará comprometido com o meu desenvolvimento? Ele se tem mostrado capaz de servir de degrau para outras pessoas? Onde parece estar o centro de gravidade nos seus relacionamentos? Há um equilíbrio dinâmico entre suas necessidades e as necessidades de outros ou tudo gira em torno dele e seus horários?

O mentor perfeito

A o avaliar homens de acordo com as características de um mentor listadas neste capítulo, seja realista: Você vai descobrir que quase nenhum se enquadra em todas elas. E em outras palavras, *você nunca vai achar o mentor perfeito.* Mesmo que você acredite que o encontrou, mais cedo ou mais tarde descobrirá algumas falhas. Mas o ponto, aqui, não é desqualificar o maior número de homens possível, mas estimular você a estabelecer objetivos altos. Um mentor pode exercer uma profunda influência na sua vida; por isso, é impontante achar a pessoa mais qualificada possível.

Você tem algumas pessoas em mente? Se não, deixe-me mostrar onde pode as pude as encontrar.

Como achar um mentor



Quando meus filhos eram novos, nós costumavamos ir pescar no Colorado. No lugar em que ficávamos hospedados havia um acesso a uma pequena lagoa conhecida como lago Presbiteriano - o que fazia bastante sentido para mim e meus filhos, porque para nós pescar uma truta tendia a ser uma questão de predestinação (ou de falta de). Poderiamos definir muitos de nossos passeios com estas palavras de Jesus: “Muitos são chamados, mas poucos os escolhidos”.

O esquisito é que enquanto ficávamos sentados por uma hora, esperando por uma beliscada que fosse, logo adiante, freqüentemente, estavam dois velhos desajeitados que tinham, cada um deles, duas varas de pesca e não conseguiam dar conta de tanto tirar peixe do lago. Uma vara apanhava um peixe, enquanto a outra se contorcia como uma vara mágica! Ao mesmo tempo, seu parceiro ficava meio adormecido, enquanto suas duas linhas dançavam para frente e para trás.

Isso aconteceu vezes seguidas, até que um dia perguntei a eles como pegavam tantos

peixes.

“Tá usando a isca certa?”, eles me perguntaram. Eu lhes mostrei minhas iscas caras, e eles apenas sorriram ironicamente. “Com elas

você não vai pescar nada. Precisa usar essas Bolas de Fogo”, eles disseram, alcançado um pote de iscas pequenas, vermelhas e parecidas com bolinhas de gude. “Coloque três delas no anzol, assim, e arremesse. Deixa os peixes enlouquecidos”.

Então fomos à cidade e compramos as tais Bolas de Fogo. Naquela tarde, pegamos alguns peixes.

Entretanto, no dia seguinte estávamos de volta à estaca zero. Passamos a manhã toda atirando um pote inteiro de Bolas de Fogo no lago Presbiteriano, e não obtivemos nenhum resultado. Nem mesmo uma beliscada! Porém, lá escavam os dois excêntricos novamente, esvaziando o lago de peixes.

Finalmente caminhei pela margem até eles para mais conselhos. "Eu não entendo", disse. "Nós estamos usando as Bolas de Fogo como vocês disseram, mas não estamos conseguindo nenhum sucesso".

Mais uma vez a eles sorriram ironicamente e tiraram a sua isca. "Eles estão mordendo marshmallows de queijo, hoje", eles disseram, mostrando uma bolinha alaranjada e esponjosa.

Voltamos à cidade para comprar um pote de marshmallows de queijo. Naquela tarde, nós pegamos alguns peixes.

Mas no dia seguinte foi a mesma história. Isca nova, nada de peixes. Porém, como de costume, os velhos estavam pescando muitos peixes. Dessa vez eu não esperei para faze uma visita: "Parece que vocês já quase conseguiram chegar ao seu limite", eu disse, enquanto me aproximava.

"É".

"Que isca vocês estão usando?", perguntei, esperando ainda outro produto de que eu nunca ouvira falar. Mas tudo que fizeram foi apontar para seu pote de *marshmallows* de queijo.

"Isso é estranho", disse, "pois estamos usando exatamente a mesma coisa e não pegamos um único peixe".

"Bem, isso é porque você está pescando na parte rasa do lago", um deles observou. "Você vê onde minha linha está? Há um declive muito bom ali, e as trutas gostam de se reunir naquele buraco quando está quente, como hoje". Então, ele se virou para puxar mais um peixe de tamanho considerável.

A essa altura, finalmente. começou a ficar claro para mim que pescar exige mais que lançar um anzol na água. É necessário conhecer o peixe. Quanto mais você sabe a respeito da espécies que está tentando pescar, maior é a probabilidade de pescá-las.

O mesmo se aplica a se conectar com um mentor. Você precisa estudar as espécies. No capítulo anterior, descrevi dez características a serem procuradas. Neste e no próximo capítulo, quero discutir onde você provavelmente achará essas pessoas e o que é necessário para atrair sua atenção e estabelecer um relacionamento de mentoreamento.

O local em que se pode encontrar um mentor é enganosamente óbvio: mentores em potencial estão por toda parte. Porém, isso é enganoso porque tendemos a não perceber pessoas que são uma verdadeira promessa nesse aspecto. “Você quer dizer Harry, o cara que mora rua abaixo?”, perguntamos a nós mesmos. “Ora, ele é apenas um .... cara. Ele é um cara legal, mas não é como Tom Landry e Dawson Trotman (fundador do *Navigators*) ou o apóstolo Paulo.

Entretanto, essa atitude trai uma percepção errônea fundamental a respeito de mentores. Nós tendemos a pensar que mentores precisam ser bem-sucedidos de maneira fora do comum ou ser notórios ou brilhantes ou sobressair de alguma outra forma. Mas a verdade é que muitos dos melhores mentores não são espetaculares — apenas sérios. Eles talvez nem sobressaiam na multidão. Na verdade, alguns deles estão praticamente camuflados no seu meio. Mas eles estão por aí e, para percebê-los, precisamos ser como um caçador na floresta — sabendo o que procurar e onde.

Por exemplo, digamos que você seja um estudante de alguma faculdade ou universidade. O lugar mais óbvio para procurar um mentor é entre os professores. Há algum professor em particular que chame sua atenção, uma pessoa que, quanto mais você observa, mais se assemelha ao padrão apresentado no capítulo cinco?

E na sua igreja? Examine a equipe pastoral e alguns dos membros mais maduros para ver se eles mostram algumas das marcas de um mentor.

E no seu trabalho — provavelmente a área predominante da maioria dos relacionamentos masculinos? Analise seus colegas de trabalho, seus supervisores, vendedores e outros. Avalie seu sindicato, associação profissional, seus cartões de visita, sua lista de endereços de ex-alunos. Alguém chama sua atenção e se mostra, ao menos, como uma possibilidade?

Ou suponha que você realmente precise de ajuda em relação à sua família e casamento. Onde poderá encontrar um mentor para essa questão? A escolha óbvia é a igreja. (E posso dizer, a propósito, que com ou sem um mentor será muito difícil para você crescer com bastante rapidez na sua fé a não ser (JUC seja participante ativo com um corpo de crentes sérios e fundamentados na Bíblia. Isso não é uma opção, é essencial).

Entretanto, você pode estar em uma igreja que não tenha muitas famílias. Se é assim, considere se você, sua esposa e seus filhos não estariam melhor ao frequentarem uma igreja com famílias. Ou, se isso não for possível, ao menos se inscreva em um acampamento de famílias ou em uma conferência bíblica,

em que possa encontrar alguns casais que criaram seus filhos e sobreviveram para comar a história.

Outra fonte cm potencial são as famílias dos colegas de escola dos seus filhos. Nós ouvimos bastante que a família está em crise, mas não esqueçamos que ainda existem muitos casais que estão conseguindo manter o fogo aceso na chuva. E mesmo que você não conheça as companhias das suas crianças na escola, sua esposa conhece. Mães de crianças em idade escolar tendem a ter uma extensa rede de contatos. Aliás, outras famílias sabem mais a respdto do que está acontecendo com sua família do que você! Se eu fosse você, iria verificar.

E entre os não-cristãos?

Agora deixe-me fugir um pouco do assumo para responder a uma pergunta que pode estar em sua mente. Sugeri vários "tanques" onde se pode pescar um mentor. Alguns deles, como o mundo dos negócios ou as escolas públicas, contêm cristãos e não-cristãos. Estou sugerindo que você seja mentoreado por um incrédulo?

Vamos perisar a respeito disso. Idealmente, você quer procurar um mentor que seja um homem sólido na fé. Lembre, essa era uma das marcas de um mentor que vimos no capírulo anterior. Mas nossa definição de mentor -um homem comprometido em ajudar você a crescer e atingir suas metas de vida - não exclui necessariamente pessoas que ainda não vieram a Cristo.

Pensar que apenas cristãos poderão causar um impacto substancial e positivo em sua vida constitui um erro. Alguns homens não-cristãos são bastante comprometidos com uma vida moral fundamentada em princípios judaico-cristãos básicos, como os Dez Mandamentos e a Regra Áurea. Como resultado, eles podem nos instruir em relação a traços positivos, caráter e crescimento profissional.

De fato, algumas das maiores lições que já aprendi foram incrédulos que me ensinaram. Meu pai, por exemplo. Ele era um militar de carreira para quem pontualidade era mais do que virtude -era um estilo de vida. Ele costumava me dizer: "Filho, se você se atrasar, vou mandar flores ao seu funeral". Até hoje, não seio que é chegar atrasado.

Outro exemplo é o sujeito com quem Bill se deparou na adolescência, quando nosso Ford Mustang verde metalico quebrou. Bill empurrou o carro até um posto de gasolina e pediu ajuda. O dono era um velho ríspido e bruto, que fumava um cigarro grosso enquanto olhava em baixo da capota. As paredes da loja escavam decoradas com calendários com mulheres seminuas, e estava muito evidente que o lugar não era um santuário. O homem bateu e cutucou, brigou e xingou, até que finalmente disse: "Aqui está seu problema", e mostrou

um cabo de vela. "Às vezes eles têm um curto-circuito interno e, com certeza, isso faz o motor parar".

Depois que a peça foi trocada, Bill se dirigiu ao escritório para pagar. Ele tinha dois dólares e algum trocado. A conta foi um pouco acima de cinco dólares. "Posso pagar com cheque?", Bill perguntou.

O dono do posto concordou. Depois de entregá-lo, ele pegou sua carteira de motorista. Mas o dono lhe disse: "Eu não preciso ver isso. Se você me enganar com um cheque de cinco dólares, não vale um tostão furado!".

Foi uma lição básica de honestidade, e que veio de uma fonte inesperada. Mas foi uma lição que Bill nunca esqueceu. Aquele não-cristão sabia o significado das palavras confiança e honestidade.

Sempre que possível, sua primeira escolha para um mentor deverá ser um cristão vibrante que poderá desafiá-lo com fundamentação bíblica. Mas quando um não-cristão qualificado aparecer, não o descarte automaticamente apenas porque ele não é um seguidor de Cristo.

Ele poderá, verdadeiramente, revigorar sua fé e você pode descobrir que seu relacionamento o motiva a considerar suas próprias necessidades espirituais.

A precaução a ser tomada é: Preste atenção na fonte de que está bebendo. Como Paulo escreveu: "Ponham à prova todas as coisas e fiquem com o que é bom. Afastem-se de toda forma de mal" (1Ts 5.21,22).

Ore por um mentor

Posso lhe dar três sugestões para achar um mentor? Em primeiro lugar, ore por isso. Você pode não levar a oração a sério, mas Deus leva. O Novo testamento diz que um homem que não era diferente de você ou de mim orou seriamente para que não chovesse, e por três anos e meio não choveu. Depois quando seu povo finalmente se convenceu de que o Senhor realmente era Deus, ele orou novamente e os céus desmoronaram em um aguaceiro (Tg 5.17, 18)

Deixe-me apontar que quando Elias começou a orar por chuva, não havia uma nuvem no horizonte. Seis vezes ele mandou seu servo para ver se alguma tempestade estava se formando, mas o homem não viu nada se não o céu azul. Somente na sétima vez o servo avistou uma nuvem. Mas mesmo então, a nuvem estava tão longe que ele a descartou como insignificante, "tão pequena quanto a mão de um homem". Mas Elias sabia que suas orações estavam prestes a ser respondidas (l Rs 18.41-46).

À medida que você ora por um mentor, precisa confiar em Deus, mesmo que não esteja vendo nenhuma promessa no horizonte. Para se procurar um mentor, como as Escrituras dizem, você precisa caminhar por fé, não pelo que vê (2Co 5.7). Eu lhe garanto, Que quando a oração se concentra no foco, o poder vem.

T e n h o certeza disso porque j§ vi acontecer in¼meras vezes. Em 1993, falei a respeito de mentoreamento em Boulder, Colorado, local de reuni«o dos Cumpridores da Promessa. Mais de 50 mil homens lotaram o est§dio de futebol americano da Universidade de Colorado. Expus uma verdade que n«o mudou:"Todo homem deve buscar tr°s indiv²duos em sua vida: um Paulo, um Barnab®, e um Tim· teo".

Como eu expliquei, esses s«o tr°s tipos de relacionamento de mentoreamento que um homem desesperadamente precisa buscar: um Paulo, um homem mais velho que possa edificar a sua vida; um Barnab®, um igual, um irm«o de alma ¨ quem possa prestar contas e um Tim· teo, um homem mais novo que ele esteja edificando. No final daquela ocasi«o, pedi a cada homem presente para curvar sua cabe-a e orar para que Deus o conduzisse a um Paulo, um Barnab®e um Tim· teo.

Desde aquele encontro, eu tenho escutado, de todos os cantos do pa²s, testemunhos semelhantes a um que um sujeito compartilhou comigo recentemente: "Professor, eu estava l§ quando falou em Boulder. Eu orei para que Deus me guiasse at®um Paulo, um Barnab®e um Tim· teo. Bem, eu agora consegui um Paulo. Eu tamb®m consegui um Barnab® E parece que eu consegui um Tim· teo. Deus est§ respondendo minha ora-«o!".Ł

Voc° est§ ajoelhado perante Deus, implorando a ele para conduzi-lo at®um homem que ir§ influenciar fundamentalmente o curso de sua vida? "Pe-am, e lhes ser§ dado; busquem, e encontrar«o; batam, e a porta lhes ser§ aberta. Pois todo o que pede, recebe; o que busca, encontra; e ¨quele que bate, a porta ser§ aberta" (Mt 7.7,8).

Comece a observar

Um segundo conselho ®que voc° fique de antena ligada. Em outras palavras, comece a procurar essas pessoas. Abra seus olhos. Veja o que h§ por a².

ê s vezes eu visito o dormit· rio dos solteiros no Semin§rio em Dallas, e n· s entramos em uma discuss«o. O assumo da conversa invariavelmente come-a com algo teol· gico, como a predestina-«o, mas sempre termina com mulheres. Uma vez est§vamos falando a respeito das qualidades que um homem valoriza numa mulher e um rapaz finalmente perguntou: "Ent«o professor, como eu acho essa garota?".

"Bom, você está namorando?", eu lhe perguntei.

"Ah, não. Estou muito ocupado para isso".

Eu disse: "Bem, como você espera achar a garota certa? Você acha que Deus irá enviá-la em um lençol vindo do céu?".

Se você pretende pescar pescisa ir aonde os peixes estão. Mas sabe como é, um sujeito pode gastar centenas de dólares em um detector de peixes especiais e passar o dia todo pescando para descobrir um cardume desses peixes, porém, ao mesmo tempo, não despender nem mesmo cinco minutos para abrir sua agenda de endereços e ver se alguém ali seria um treinador em potencial para sua vida. E ele se pergunta por que Deus não parece responder suas orações!

Sem dúvida, ore. Mas depois, abra os olhos!

Estabeleça contato

Finalmente, comece a fazer experiências com o processo. Circule por aí. Convide um homem para um café da manhã ou almoço. Converse com ele. Ore com ele. Veja se o relacionamento tem potencial. Descubra se há uma química. O mentoreamento se desenvolve a partir desse tipo de contato inicial.

E aqui está uma indicação de como estimular certa interação: A maioria de nós reage a pessoas que reagem a nós, particularmente na área de nossa maior capacidade. Sentimo-nos mais confortáveis falando a respeito disso. Então, começar a partir daí pode ajudar a quebrar o gelo nos relacionamentos.

Por exemplo, Jimmy Squires, meu amigo já falecido, tornou o estudo da Guerra Civil dos Estados Unidos um hobby. Ele sabia todas as datas, todas as batalhas, todos os generais e assim por diante. Havia estudado mapas de movimentos de tropas e visitado campos de batalha. Ele poderia entreter você por horas com histórias fascinantes e fatos pouco conhecidos a respeito daquele conflito. Ele até mesmo tinha uma coleção de artefatos da época.

Jimmy também tinha uma afeição muito grande por homens mais novos. Mas se um rapaz quisesse cultivar um relacionamento com ele, o melhor para começar não seriam suas próprias necessidades e interesses; o tempo para discernir essas quest»es viria depois. Meu conselho teria sido desafiar a Jimmy na sua habilidade como especialista na Guerra Civil. Você lembra do que eu disse no capítulo passado? chave para a comunicação eficaz é ouvir. Ao ouvir um homem como Jimm Squares - qualquer que seja o assumo - um jovem ganha o direito de ser ouvido quando ®sua vez de falar:

Estude o peixe. Conhe-a as esp®cies. Pergunte-se a si mesmo: O que faz esse sujeito funcionar? Qual ®seu bot«o fundamental? Ent«o se mova nessa dire-«o. O ponto n«o ® testar e manipular esse homem a ter um relacionamento que ele n«o queira, mas antes estar informado a respeito do que importa para ele. Se algo importa para ele, deve importar para voc°. Afinal, n«o ®isso que voc° ir§ pedir a ele - importar-se com as coisas que importam a voc°? Os relacionamentos crescem a partir de interesses e preocupa-»es m¼tuos.

A caçada

Vamos voltar ao lago Presbiteriano. Eu e meus filhos aprendemos do jeito difícil que a razão pela qual não estávamos sendo bem-sucedidos em nossa pescaria era que, na verdade, não sabíamos muito sobre aqueles peixes. Nós éramos sinceros. Éramos dedicados. Éramos pacientes. Contudo, nada disso fez muita diferença, porque a arte de pescar não é uma questão de determinação pessoal, mas de conhecer e corresponder aos comportamentos e hábitos de alimentação dos peixes. De uma maneira semelhante, estabelecer uma conexão com um mentor requer que você conheça algo a respeito de mentores.

Uma das razões pelas quais eu sabia tão pouco a respeito de peixes era que eu não tinha sido criado no campo. Mas meu amigo Trevor Mabery tinha. Não conheço homem que se sinta mais feliz caminhando em uma floresta ou se agachando, de tocaia, para pegar patos. Ele se sente em casa no mato. É algo que simplesmente está em seu sangue. Em uma ocasião, Trevor levou Bill para caçar e repetiu a lição que nós aprendemos no lago Presbiteriano. A chave para o sucesso é conhecer as espécies.

No final dos anos 1960, Treyor era um cirurgião na força Aérea. Num verão, nossa família visitou sua família quando ele estava servindo na base da Força Aérea de Vandenberg, perto de Lompoc, Califórnia. Na tardezinha antes do último dia da nossa estadia, Trevor convidou Bill para caçar veados com arco e flecha. Bill, com quase onze anos na época, tinha apenas uma pergunta:

"Que horas começamos?"

Assim, às quatro e meia da manhã seguinte, Trevor e Bill partiram no fusca de Trevor. Enquanto dirigiam até a área designada para caça, Trevor mostrou os diferentes locais em que ele havia visto veados nos anos anteriores. "Deve ter centenas deles aqui", disse. "Veremos se conseguimos caçar um para voce.

Bill olhou bem para a escuridão, esforçando-se para ver rapidamente um par de olhos ou um lampejo branco. "Eu não vejo nada". ele disse.

"Mas eles vêem você".

Os dois seguiram adiante em silêncio, até que Bill perguntou: "Como nós iremos chegar perto o suficiente?".

"Você precisa pensar como um veado", Trevor respondeu. Bill estava refletindo sobre o significado daquela afirmação, quando Trevor tirou o carro da pista, desligou o motor e apagou as luzes. Ele abaixou seu vidro e o vento frio da manhã entrou no carro. Bill abaixou seu vidro também. Depois de adaptar os olhos à escuridão, conseguiu ver apenas alguns arbustos que tinham conseguido lançar raizes na arenosa planície costeira.

Durante o tempo que parecia uma eternidade para Bill. Trevor ficou sentado sem dizer uma palavra. Ele estava escutando. Finalmente, se inclinou para Bill e disse vagarosamente e no mesmo tom: "A neblina é muito densa lá fora. Isso é bom. Eu acho que tem um veado aí à sua direita. Ele estará aqui em um minuto".

E não deu outra, quase cinco minutos depois, Bill viu uma corça saindo das árvores, menos de vime metros da frente do carro. Muito emocionado, ele se inclinou para trevor e perguntou: " O que eu devo fazer?".

"Nada. Ela estará a mais de um quil metro de dist ncia antes mesmo que você abra a porta".

A corça parou e virou sua face para o carro. Um momento depois, ela virou as costas e trotou para longe.

Depois que mais dez minutos haviam passado e uma meia-luz cinza revelou mais da floresta, Trevor abriu sua porta vagarosamente e saiu do carro. Bill o seguiu. Eles ergueram seus arcos e flechas do banco traseiro e colocaram o equipamento nas costas. Então Trevor foi à frente por um atalho acidentado que passava pelo terreno.

Mais de um quil metro dentro da floresta, Trevor parou e levantou a mão. Bill escutou atentamente, mas o nevoeiro cobria tudo com silêncio. Trevor estudou o barro à sua frente. Ele, então, se inclinou sobre Bill e sussurrou em seu ouvido:

"Eu vou descer por esse caminho. Dê-me aproximadamente cinco minutos. Pode haver um veado justamente sobre aquela rocha à sua frente. Se for cuidadoso, poderá enfrentá-lo e atirar uma flecha. Se você não conseguir, ele irá correr em minha direção e aí eu tento. Está pronto?".

Bill concordou com a cabeça, questionando-se sobre como Trevor sabia o que havia no outro lado da rocha. Ele manteve seus olhos grudados no terreno à sua frente, ao passo que Trevor saiu de modo despercebido.

Bill contou até 65 e saiu em direção à rocha. Enquanto subia nela, reduziu a velocidade e começou a andar devagar, tentando passar ao topo do monte as escondidas. Ao avistar o outro lado, não viu nada além de um declive e outra subida. Ele parou para ouvir, e depois começou a descer rumo ao desfiladeiro.

Na metade da descida, viu o animal. O veado tinha levantado sua cabeça - ornada com uma coroa de chifres. Ele estava parado no lugar mais baixo do outro lado do segundo cume. De repente, olhou para o outro lado, e Bill fez o seu movimento combinado. Agachando-se no buraco, puxou uma flecha e a ajustou à corda do arco. Depois, começou a subir o monte. Ele sabia que apenas precisava de um bom ngulo para acertar o animal. Finalmente, levantou-se para atirar a flecha. Olhou bem para onde o veado deveria estar. Mas o animal tinha desaparecido.

Três horas depois, Bill e Trevor foram para casa. Nenhum deles viu outro veado.

“Eu estava tão perto!”, Bill dizia continuamente enquanto aqueciam o carro, “Eu quero dizer, ele estava exatamente ali!”.

“Você vai pegá-lo da próxima vez. Billy”.

"Sim. mas quem sabe quando isso vai acontecer”.

“Bem, você simplesmente precisa voltar aqui. Eles estarão esperando por você”.

“ Talvez sim. Mas ele estava tão perto! Estava exatamente ali! Eu nunca vou ter essa chance novamente".

“Você vai. Você vai. Você só precisa pensar como um veado .

Trevor sabia pensar como um veado. Isso explicava seus movimentos du- rante toda a caçada, como Bill depois percebeu. As pausas de silêncio. Ouvir intensamente. A fala vagarosa e sem mudança de tom. A observação do barro, do vento e do terreno. O comportamento de Trevor era determinado pelo com- portamento dos veados. Quem sabe, se Bill não tivesse ido junto, talvez Trevor teria levado para casa um troféu. (Por outro lado, eu penso que Trevor recebeu maior estímulo ensinando Bill a caçar tio que embolsando mais um pouco de dinheiro).

Se você quer achar um mentor, sugiro que pense como um mentor. Mentores não são uma espécie particularmente exótica, nem difícil de rastrear. Mas como veremos, afastam-se rapidamente de homens que não se importam com as coisas ou são ignorantes em relação a seus hábitos.

Notas

Este livro trata basicamente de como ser um Paulo (mentor) e um Timóteo (mentoreado) nos seus relacionamentos de mentoreamento. No entanto, há benefícios incalculáveis cm se tornar um Barnabe também — tendo um relacionamento de igual para igual com outro homem cm que vocês se desafiam ao crescimento pessoal c prestam contas um ao outro (veja “Mentorcamcnto entre parceiros e colegas", no capítulo dois).

Primeiros passos



Richard Bolles, o guru do planejamento de carreira, amplamente conhecida pelo *best-seller What Color Is Your Parachute (Qual a cor do seu pára-quedas?)*, diz que a procura de um emprego leva em média de seis a dezoito semanas, defen- dendo da situação da economia. Visto que existe muita semelhança entre achai um mentor e achar um emprego, não é exagero imaginar que possa levar de seis a dezoito semanas para que você encontre alguém com capacidade para mentorea- lo. Pode levar até mais.

Apontei isso por duas razões. Primeiro, para ajudá-lo a ajustar suas expecta- tivas. Segundo, para destacar o lato de que você precisa investir tempo e esforço no processo. *Isso não vai simplesmente acontecer por si só.*

Alguns homens, ao ler isso, vão querei cair fora agora mesmo. Se é assim que você se sente, deixe-me fazer um pedido antes que desista. No capítulo dois, discuti cinco maneiras de um mentor transformar a sua vida. Você gostaria de reler aquele capítulo e reconsiderar os benefícios valiosos que estará perdendo se rejeitar se relacionar com um mentor?

Não peço desculpas por insistir com você a respeito de aderir a esse processo. Depois de mais de quarenta e cinco anos trabalhando com homens sobre relacio- namentos de mentoreamento, posso lhe dizer, sem reservas, que os homens que estão causando o maior impacto para Deus nesta geração são os que se colocaram sob a tutela de outro homem de Deus. Não há comparação! Se você se importa em fazer a diferença em qualquer área de sua vida no trabalho, com sua família.

na sua comunidade, na sua fé - então busque alguém que possa ajudá-lo a crescer e realizar seus objetivos de vida.

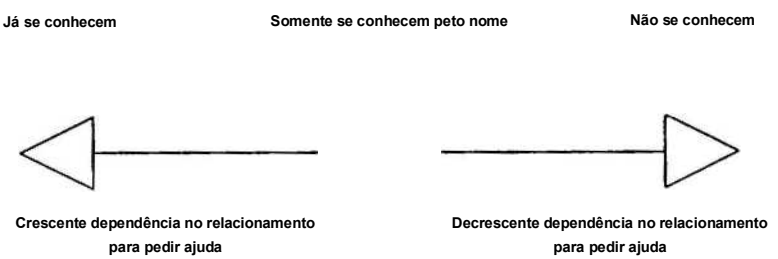
Como você pode conseguir que um homem se dedique a essa tarefa? Mais cedo ou mais tarde você terá de se aproximar dele e recrutá-ló para o seu time. Para muitos homens, esse primeiro passo é o mais difícil de dar e onde o processo mais frequentemente começa a ruir. Portanto, vamos examinar o que está envol- vido.

A aproximação

Mencionei que existe um grande número de lugares onde você pode procurar alguém qualificado para ser mentor. Vamos supor que você tenha identificado um candidato. O que você faria em seguida? A resposta é: tudo depende de seu relacionamento com esse indivíduo. O quanto você o conhece determina seu próximo passo.

Como você notará no diagrama abaixo, existem três possibilidades: (1) você já conhece esse homem e ele conhece você; (2) vocês não se conhecem pessoal- mente, somente pelo nome; ou (3) vocês não têm nenhum tipo de relaciona- mento. (Eu apresentei essas opções numa linha contínua, pois obviamente existe uma série de possibilidades).

QUANTO VOCÉ CONHECE O SEU MENTOR EM POTENCIAL?



Há muitas variáveis que podem influenciar qualquer caso individual, portan- to, precisamos ser cautelosos nesse ponto. Mas de uma maneira geral, quanto mais você conhece o seu candidato a mentor (isto é, quanto mais à esquerda vocês estão no diagrama), mais você pode depender do relacionamento para pedir sua ajuda. Inversamente, quanto menos o mentor o conhece (isto é, quanto mais à direita vocês estão), mais você precisa basear seu pedido de ajuda em algo que não seja o relacionamento. Vamos refletir sobre as três possibilidades por vez:

1. Você já conhece esse homem

Se você já o conhece e ele conhece você, então pedir sua ajuda não é tão difícil. É parte da natureza dos relacionamentos. *É* claro que não é porque você pede a ajuda de um homem que, automaticamente, ele se torna seu mentor. Mas ao menos você sabe que, da próxima vez que tiver um problema, pode dirigir-se a ele novamente. E ele sabe que você leva sua vida a sério. Esse é o tipo de interação positiva e produtiva que pode se transformar em um relacionamento de mentoreamento.

2. Vocês se conhecem somente pelo nome

Vamos mudar o cenário um pouco, para refletir sobre a posição intermediária no diagrama, em que vocês se conhecem apenas pelo nome. Digamos que você tenha um serio problema relacionado a um de seus filhos - talvez uma doença que ameace de morte. É bem possível que gostaria de conversar com outros pais que tenham percorrido a mesma estrada. Mas quem? Você pede a seu pastor uma referência e ele menciona Pedro, um sujeito que frequenta outra igreja e cuja filha recebeu exatamente o esmo diagnóstico do seu filho.

Agora suponha que você encontrou Pedro apenas uma vez numa convenção, de passagem. Esse tipo de conhecimento somente pelo nome pode tornar embaraçoso para você, simplesmente, ligar para Pedro e pedir a ajuda dele, como se fossem velhos amigos. Mas existem vários outros caminhos. Por exemplo, seu pastor podería ligar antes para que você soubesse como Pedro se sente em relação a falar com você.

Outra possibilidade é ir em frente e você mesmo ligar para Pedro, lembrá-lo de seu breve encontro na convenção, descrever rapidamente sua situação e depois lhe perguntar se sabe de algum recurso útil. Apresentar a questão nesses termos permite a Pedro decidir o quanto quer se envolver. Mas existe uma grande possibilidade de que ele fale sobre sua própria experiência com a doença de sua filha. No mínimo, você receberá uma oferta de ajuda - e as pessoas normalmente gostam de ajudar, na medida em que podem.

Esse é um relacionamento de mentoreamento? Ele não começa assim, mas pode se tomar um. A questão *é* que sua aproximação inicial seria mais determinada pelo problema do que pelo relacionamento. Bem possivelmente, um relaciona- mento mais profundo crescería a partir dessa primeira conversa. De fato, talvez você queira perguntar a Pedro se podería ligar para ele de tempos em tempos, o que deixa a porta aberta para futuras possibilidades.

3. Vocês são estranhos um ao outro

Considere a terceira possibilidade no diagrama. Você não tem nenhum tipo de relacionamento com a pessoa cuja ajuda deseja. Nesse caso, sua aproximação provavelmente se focará na habilidade desse homem, ao menos até que um relacionamento seja estabelecido. Afinal, você não gostaria de pressupor um relacionamento que não existe.

Ted Engstrom conta sobre a vez em que o pastor Harold Warner de Tucson, Arizona, recebeu um carrão de um jovem da sua igreja. O cartão tinha um dos cartoons " O lado discante", de Gary Larson, na freme, em que um menino com cara de tolo está sentado entre dois *cowboys* brutos e robustos em um bar do velho oeste. O garoto tinha acabado de derramar um copo de leite e um dos cowboys virou para ele e disse: "Então .... você deve ser o que chamam de 'o garoto"'. Na parte de baixo do cartão, o jovem que o mandou tinha escrito: "Sim, e eu quero ser discipulado". Dentro do cartão estava a anotação: "Eu gostaria de expressar meu desejo de ser discipulado, aconselhado e formado por você e os homens de mentalidade e atitude iguais às suas".

Esse jovem estava deixando claro como cristal, para o Pr. Warner, que estava procurando um mentor. E, sendo seu pastor, era apropriado que ele mesmo servisse como seu mentor ou achasse um homem na sua igreja que o fizesse. Mas suponha que Warner não conhecesse esse rapaz. Suponha que ele nem mesmo tivesse ido à igreja do Pr. Warner. Aliás, suponha que você recebeu um cartão assim de alguém totalmente estranho. Como reagiria? Provavelmente acharia isso um pouco apressado, não? Você poderia aplaudir o desejo de crescer, mas seria natural se sentir hesitante em relação a oferecer ajuda. É isso que pode acontecer entre você e seu mentor em potencial se você começar com um pedido extremamente pessoal.

Por outro lado, se você se aproximar dele com questões com as quais ele lida normalmente, é bem mais provável que seja ouvido. Anos atras. quando quando ainda estava ativo no meu ministério de rádio "A arte de viver em família", às vezes recebia cartas de pessoas que expressavam interesse em um ministério pastoral. Visto que minha paixão é treinar pessoas para isso mesmo, ficava mais do que feliz em lhes escrever em resposta às suas perguntas e oferecendo sugestões para começar. De fato, eu recrutei algumas das para frequentar o Seminário Dallas, onde se tornaram meus estudantes, e desenvolvemos uma relação mais próxima.

O ponto é: considere cuidadosamente o quanto você conhece uma pessoa antes de se aproximar dela para pedir ajuda. Não existe um caminho único e certo para pedir ajuda; a abordagem varia de acordo com o relacionamento. Com alguém que conhece, você pode pedir ajuda como um amigo. Mas com

um estranho, precisa considerar como atrair a atenção desse homem, ganhar sua confiança e persuadi-lo a dar o que quer.

Vinte idéias para iniciar um relacionamento de mentoreamento

Existem inúmeras maneiras de se fazer esse contato inicial com alguém que você gostaria de recrutar como mentor. Essa é uma área cm que criatividade e iniciativa contam muito. Obviamente, algumas pessoas são melhores do que outras em iniciar relacionamentos. Mas aqui está uma lista de vinte idéias sobre como começar - e também estimular a sua própria adrenalina criativa! Lembre-se de que estamos falando aqui sobre atrair a atenção de um mentor em potencial e encorajá-lo a conhecer você melhor. Você ainda precisa cultivar o relacionamento depois que for estabelecido. (Mais sobre isso no próximo capítulo).

1. Ligue para ele e peça para marcar um encontro para falar sobre uma questão específica. Essa é a aproximação pela porta da frente. Às vezes ela funciona. Às vezes, não. Quanto mais definido for seu tópico ou questão *ou* quanto melhor você conhecer o homem, maior probabilidade de sucesso terá. Por exemplo, Mark está em conflito com o patrão, que tem um temperamento cruel. Então, ele aproxima-se de Neil, um homem cerca de dez anos mais velho, que escí emuma área de trabalho semelhante e vai à mesma igreja, e pergunta-lhe se podem tomar café juntos para discutir sua situação.

2. Use um intermediário para marcar um encontro. Essa estratégia consiste em pegar carona no relacionamento de outra pessoa com esse indivíduo. Por exemplo, seu líder de estudo bíblico pode conseguir para você um almoço com ele e Larry, que é alguém com quem você gostaria de conversar a respeito de mudança de carreira.

3. Consiga uma referencia. É isso que o mundo dos negócios chama de "*networking*": Usando o nome de um conhecido em comum ("O 'Fulano' sugeriu que eu ligasse para você ... "), você estabelece uma medida de confiança. Apenas tenha certeza de que aquele em quem está interessado tem uma opinião positiva do "Fulano". Também perceba que despejar um nome, *na melhor das hipóteses*, apenas abre a porta para você. Você precisa desenvolver o restante. Assim, por exemplo: "Oi, meu nome é Howard Hendricks. Sou novo na cidade, mas conheço o José da Silva, que sei que vai à sua igreja. José me deu seu nome pensando em alguém que sabe muito a respeito de atividades de pais com filhos na região. Eu tenho um menino que está crescendo rapidamente, e preciso começar a passar muito mais tempo com de. Você poderia me: dar algumas idéias de atividades que ele e eu possamos realizar com outros pais e filhos?" .

4. Elogie a habilidade da pessoa, então peça a ela para usá-la para desenvolver a sua. Em seu livro *The* New *Mentors and Protégés* (*Os novos mentores e mentoreados),* Linda Phillips-Joncs conta sobre um jovem chamado Andy que queria se encontrar com um *expert* cm uma área específica. O *expert* havia escrito numerosos artigos em jornais e revistas e recebera muitas críticas por suas opiniões. Andy escreveu uma cana defendendo a posição desse homem e a mandou ao diretor de um dos jornais que publicara as críticas. "A carta foi impressa e Andy mandou uma cópia para o *expert,* acompanhada de um pedido para uma entrevista pessoal. O mentor em potencial dificilmente diria não".

Você poderia usar o mesmo princípio para se aproximar do seu mentor em potencial. Por exemplo: "Ted, a aula que você deu no grupo de homens ontem foi excelente. Posso convidá-lo para almoçar hoje e você me conta como preparou essa aula?". "André, obrigado por sua oração no encontro. Você realmente parece ter intimidade com Deus. Você acha que eu poderia aprender a orar dessa forma?".

5. Ofereça-se para juntar-se ao grupo ou projeto da *pessoa.* Tornar-se útil para a pessoa favorece ela ser útil a você. Por exemplo, um homem chamado Jerry queria conhecer Earl, um homem mais velho da sua igreja que ele estimava muito. Certo domingo Jerry notou no boletim que Earl havia sido apontado para um projeto patrocinado pela igreja. Tão logo o culto tinha acabado, Jerry localizou Earl e se inscreveu como voluntário no projeto. Aquela experiência levou a outras, e os dois homens se tornaram bons amigos.

6. Ofereça-se para resolver um problema para ele. Mentores tendem a ser como todos nós - mais do que as pessoas lhes levarem problemas, querem que lhes levem soluções. Isso é bem verdade para mim. Certa vez tive um estudante que insistia em polir meu carro, *cujo* acabamento estava fosco e manchado. O automóvel ficou parecendo novo. Quando ele me convidou para o almoço algumas semanas depois, fiquei mais do que feliz em aceitar.

7. Ofereça a ele uma oportunidade interessante. Com uma "oportunidade interessante" eu quero dizer interessante para *ele.* Por exemplo, Bill tem uma consideração muito grande por um homem que é um gênio criativo na exposição de informações. De fato, Bill estudou o trabalho desse homem a fim de tirar conclusões para sua própria abordagem em relação à comunicação. Recentemente Bill foi chamado para participar no conselho de um museu que está apenas começando. Adivinhe com quem ele imediatamente entrou em contato para panticipar desse projeto? O homem agora está muito interessado e bem envolvido, e Bill pode observá-lo de perto.

8. Ofereça informações que lhe interessem. Esse princípio, geralmente, é ilustrado com situações do mercado de trabalho. Um homem pesquisa uma

indústria para identificar tendências e determinar a companhia em que quer trabalhar. Então, ele se aproxima do presidente da companhia e mostra um *case* convincente em que ele pode ajudar a empresa a ficar mais competitiva. Com grande probabilidade, um homem diligente assim é contratado. A mesma abordagem pode funcionar para você conseguir um mentor. Não o aborreça com aquilo que ele já sabe. Conte a ele algo que precisa saber e você será ouvido. Por exemplo, suponha que o seu mentor em potencial está interessado em um caso particular, como ajudar jovens com problemas. Você encontra uma resenha de um romance que trata desse assumo e um artigo sobre uma abordagem bem-sucedida em relação a esse problema que uma outra comunidade está experimentando. Que tal recortá-las e mandá-las para ele com uma nota: "Al, vi esse material e pensei no seu interesse por jovens. Gostaria de conversar a respeito. Ligo para você".

9. Peça a ele que leia e avalie algo que você escreveu. Um texto, uma resenha, um artigo, uma história ou um poema. Se você, por acaso, escreve e pensa que o que escreveu pode interessar a ele, mande uma cópia para que faça uma avaliação e dê um *feedback*. Como professor, eu recebo esse tipo de coisa o tempo todo. Mas também tenho amigos que são doutores, advogados, pessoas do ramo imobiliário, diretores de acampamento, empreiteiros e mesmo operadores de hotéis-fazenda que me contam sobre coisas que algum jovem lhe mandou porque quer a opinião de pessoas maduras na fé.

Uma variação desse tópico consiste em convidar seu mentor em potencial para ver algo que tenha feito e avaliar isso. Exemplos: uma casa ou construção em que está trabalhando uma apresentação que criou uma peça que está dirigindo ou em que está atuando um projeto em que tem responsabilidade.

10. Reaja a algo que ele tiver feito. Esse é o outro lado da sugestão anterior. Por exemplo, escreva a seu mentor em potencial uma carta ou um bilhete que mostre que você pensou cuidadosamente sobre um livro ou artigo que ele escreveu ou um discurso que ele fez.

11. Peça ao homem pra lhe falar sobre seus mentores. Isso funcionará bem se você já o conhecer e tiver um relacionamento com ele. A o falar sobre os homens que edificaram a sua vida, seu mentor em potencial estará construindo um vínculo mais estreito com você. Ele também vai gostar de lembrar dessas pessoas e vai reconhecer que está pessoalmente interessado em mentoreamento. Não se surpreenda se ele lhe perguntar sobre isso

12. Entreviste-o a respeito de um projeto em que você esteja trabalhando - ou em que ele esteja trabalhando. Isso é particularmente útil se você nunca o encontrou antes. O formato da conversa fornece uma razão específica para se encontrarem. E o projeto pode ser praticamente qualquer coisa: estabelecer uma comissão na

igreja, remodelar paredes na sua casa, ensinar ao seu filho um drible diferente com a bola, planejar um projeto do seu trabalho. Ao se aproximar dele para falar sobre um projeto, você evita a tensão que naturalmente surge em relação a estranhos, mas já faz um contato inicial. Mais tarde, você poderá buscar uma amizade mais profunda baseada nessa experiência.

13. Mande-lhe algo que você tiver produzido - um livro, um produto, uma fotografia - com uma nota agradecendo-lhe a inspiração. Bajulação? Com certeza é. E como dizem por aí - ela pode levar você a qualquer lugar (se usada apropriadamente). O ponto é que todo homem precisa de afirmação. Você pode muito bem fazer o dia de seu mentor em potencial com um bilhete sincero, e isso proporciona uma oportunidade para manter o contato mais tarde.

14. Elogie-o publicamente. Em falas, em escritos, em resenhas e mesmo em conversas casuais. Deixe as pessoas saberem o que você pensa positivamente de seu mentor em potencial e por quê. Sc você receber um prêmio, elogie-o na sua fala de recepção do prêmio. Mais cedo ou mais tarde, você terá oportunidade de encontrá-lo, circunstância em que poderá dizer, legitimamente: "Você tem sido uma inspiração e tanto para mim. Eu realmente penso em você como um mentor".

Um homem chamado Hunter gostava de citar um líder cristão em par- ticular para as pessoas da sua igreja. Ele amava os escritos e fitas desse homem, que julgava ser uma grande fonte de inspiração e discernimento. É claro, Hunter nunca imaginou que algum dia iria conhecer esse indivíduo pessoalmente.

Então, um dia, o pastor ligou para dizer que esse líder viria falar na igreja. A família de Hunter estaria disposta a hospedar esse homem durante a estadia dele? Naturalmente, Hunter ficou mais do que contente em aceitar. "Eu sou o maior fã dele", ele lhe contou.

"Eu sei", o pastor respondeu. "E por isso que pedimos a você".

O palestrante teve um tempo esplêndido na casa de Hunter, e os dois iniciaram uma amizade que durou muitos anos.

15. Tire proveito de qualquer oportunidade de interação que ele oferecer. Isso é possível, especialmente, se seu mentor em potencial atua em alguma forma de ensino. Por exemplo, se ele dirige uma escola dominical para adultos, não deixe de frequentar. Se ele conduz seminários, inscreva-se em um deles. Se oferece cursos de treinamento, inscreva-se. Essas são oportunidades de ouro, porque o que ele faz é influenciar pessoas - incluindo você - com suas idéias e presença.

16. Se ele, alguma vez, já lhe disse para consultá-lo, aceite sua oferta. Você já teve uma conversa ou recebeu uma carta de alguém próximo a você com as palavras: "Precisamos marcar uma hora para conversar"? Se o homem com

quem você está tentando se encontrar alguma vez usou essa frase, leve-a a sério. Entre em contato com ele, lembre-o de sua oferta e pergunte quando você poderá vê-lo. Mostre-lhe que está genuinamente interessado em encontrá- lo e procure marcar dia, hora e lugar para seu encontro.

17. Consiga a ajuda do homem até antes de precisar dela. Dizem que a melhor hora para procurar um emprego é quando você já tem um. Do mesmo modo, o melhor momento para arranjar dinheiro é quando você não precisa dele. Um princípio similar se aplica a achar um mentor: Por estranho que pareça, o melhor momento para se aproximar de um mentor em potencial é quando você não precisa da ajuda dele. Por quê? Porque você está mais relaxado, e a situação é menos ameaçadora quando você não precisa pedir nenhum favor.

Portanto, se você ainda está no Ensino Médio, numa escola profissiona- lizante, faculdade, pós-graduação, ainda está namorando, mas pensando seriamente no casamento; se acabou de começar uma família; se é novo na igreja - enquanto ainda está em circunstâncias de estresse relativamente baixo como essas, prepare o relacionamento com o homem cuja ajuda poderá precisar um dia. Então, torne-se conhecido dele. Deixe que ele perceba que você sabe quem ele é e por que atraiu sua atenção - talvez porque esteja na mesma carreira que você está perseguindo, ou porque você admira seu casamento e vida famil- iar, ou reconhece que é um líder em sua congregação.

Se ele mora a certa distância de você, pergunte se pode se corresponder com ele, ocasionalmente, a respeito de questões e tendências da sua área, ou como ser um verdadeiro marido ou pai. Demonstre que valoriza sua opinião. Durante feriados ou nas férias, veja se pode fazer-lhe uma visita para que fique a par do seu progresso.

18. Dê a ele atualizações periódicas sobre você. Os relacionamentos de mentoreamento, muitas vezes, levam um longo tempo para se desenvolver - às vezes anos, em função das circunstâncias em que as pessoas envolvidas nesse tipo de relacionamento estão vivendo em determinado momento. Mas existem maneiras de se manter a ligação com um homem cuja contribuição se valoriza, apenas para deixá-lo ciente de nossos propósitos. Um telefonema ocasional ou um bilhete com um cartão de natal pode sinalizar para o mentor: “Eu ainda estou aqui. Ainda estou crescendo. Ainda estou interessado em manter contato”. Quando vier o tempo ideal (veja o próximo item, número 19), o relacionamento poderá florescer.

Há sujeitos que me escrevem um bilhete toda vez que mudam de emprego. Outros me escrevem algumas linhas sempre que começam um novo projeto. Eu gosto disso, pois me mantém informado. Isso também mantém a porta aberta para contatos futuros.

19. Espere pelo timing *certo.* Você já parou para pensar que alguns de seus futuros mentores *(e* você precisará de vários durante sua vida) já podem estar entre seu círculo de conhecidos? Talvez eles ainda não possam ajudá-lo neste momento. Talvez não estejam prontos, ou talvez você não esteja pronto. Porém, cultivando seus relacionamentos, você armazena capital pessoal, que vai render integralmente o necessário quando vier o tempo certo. Um dia você dirá: "Eu preciso de ajuda nessa ou naquela área - e eu sei exatamente com qual homem fazer contato".

20. Ore por um mentor. Quando a oração é focada, o poder de Deus *se* derrama. Você precisa confiar em Deus para supri-lo com homens que poderão influenciar sua vida. Sem dúvida, você precisa ficar no posto de observação, mas também precisa *se* ajoelhar. Peça a Deus para trazer homens à sua vida que poderão levá-lo a níveis mais altos de maturidade pessoal e espiritual.

Algo que não deve ser feito

Descrevi diferentes maneiras de você se aproximar de um mentor em potencial e conseguir que o ajude no seu desenvolvimento. No próximo capículo, vou discorrer mais sobre definir e cultivar o relacionamento. Mas preciso adverti-lo a respeito de uma coisa que tende a acabar com relacionamento antes mesmo que comece. Se eu fosse você, *evitaria usar os termos "mentor "ou "memoreamento",a não ser que seu mentor em poteucial use esses termos antes. Do contrário, você pode espantá-lo.*

Essa advertência pode surpreendê-lo à luz do fato de que usei os termos "mentor" e mentoreamento" inúmeras vezes neste livro. Mas pense nisso do ponto de vista do mentor. Imagine que você apareça na frente de um sujeico e, depois de um pouco de conversa casual para quebrar o gelo, ele lhe pergunte por que quer *se* encontrar com *ele.* Assim, você limpa a garganta e diz: "Bem, a verdade é que estou procurando um mentor. Você poderia me mentorear?".

Pode ser que ele olhe para você de viés e diga: "Hã? O que é um mentor? Eu não sei do que você está falando!". Duvido que isso lhe inspire confiança. Entretanto, o mais provável é que ele lhe dê aquele olhar da corça contra o farol e reaja com quinze matizes de palidez antes de levantar a mão e dizer: "Oh, amigo, você me entendeu errado! Quero dizer, eu não sou não posso -e-e-eu não conseguiria dar o primeiro passo nisso. Um mentor? Não mesmo!". Por qualquer razão, acho que você não gostaria dessa reação também.

Mas por que um indivíduo, geralmente calmo, competente e generoso reage dessa forma? Porque quase nenhum homem se vê como mentor em potencial Não importa se tem ou não essa capacidade (e a maioria tem); eles não se vêem dessa forma. E isso é determinante.

Para alguns, isso é o sentimento de inadequação que nossa cultura parece reforçar: "Você não é suficientemente esperto", "Você não tem treinamento suficiente" e (freqüentemente na igreja) "Você não é suficientemente espiritual".

Outros têm medo de parecerem pretensiosos. Veja você: em nossa sociedade não há problema se alguém me enxergar como seu mentor, mas não é bem aceico eu me enxergar como seu mentor. Isso é um contra-senso, claro, mas também é uma realidade. Portanto, você precisa considerar isso.

Um problema adicional é que muitos homens têm expectativas irreais ou falsas a respeito do que um mentor é e faz. Eles ouvem a palavra "mentor" e pensam em algum homem santo ou guru que tem a infalível palavra divina vinda do céu para toda pergunta que lhe fazem. É como Moisés no Monte Sinai, com as cornetas tocando alto e a fumaça crescendo e a glória de Deus, o *Shekinah*, descendo. Ou eles pensam em um homem que, toda vez que tiverem um trabalho pesado ou um problema, virá tirá-los dele.

Francamente, não sei se livros como este colaboram ou não com essas percepções. Minha esperança é que *Como o ferro afia o ferro* possa corrigi-las (veja *Parte dois)*. Mas você precisa começar onde o seu homem está e saber que, em muitos casos, o uso da palavra "mentor" os espantará.

Felizmente, você não precisa usar os termos "mentor" ou "mentoreamento" para estabelecer o relacionamento que deseja. No final, não importa como você o descreve ou define; o que importa é que você o *desenvolva*. Portanto, não fique obcecado se a relação entre vocês é um "relacionamento de mentoreamento". Apenas preste atenção no relacionamento.

Você está disposto a se beneficiar da sabedoria, experiência e habilidade de um outro homem? Você está disposto a vê-lo para aconselhamento? Está disposto a, quando for apropriado, expor sua alma e deixá-lo ver e sentir o que está dentro de você? Está disposto a lhe pedir ajuda para detectar e resolver problemas, para recomendar recursos, para apresentar você a pessoas e, por muro belo, abrir portas para o mundo e as janelas da mente? É de "tudo" isso que estamos falando.

Estratégias para o crescimento



No final dos anos 1970, um grupo de psiquiatras e outros cientistas estavam fascinados com um novo programa de computador, intrigante, chamado DOC- TOR. Aparentemente, DOCTOR parecia ser capaz de assumir a posição de um psicoterapeuta ao conduzir uma entrevista com um paciente. À medida que o paciente digitava seus problemas, DOCTOR respondia com observações notavelmente corretas e comentários surpreendentemente empáticos.

Os cientistas aclamaram isso como uma grande inovação. Algum dia, eles previam, a terapia seria conduzida por um computador. Acabou a preocupação com diagnósticos. Acabou o seguro em relação a tratamentos inadequados de pacientes. Acabaram os pacientes no divã. (Evidentemente, a perspectiva de que uma máquina pudesse deixar todos desempregados nunca passou pela mente de ninguém!).

Imagine a surpresa dos cientistas, então, quando o criador de DOCTOR revelou que o programa estava meramente analisando a linguagem do paciente e respondendo com vários roteiros, todos preparados de antemão. Não estava ocorrendo uma verdadeira interação. A máquina não "entendia" o paciente. O programa não poderia substituir um psiquiatra.

Relacionamentos com propósito

Precisamos manter as lições de DOCTOR em nossa mente à medida que conversamos a respeito de relacionamentos de mentoreamento. Tenho descrito

o processo pelo qual você pode se conectar com um mentor. Mas como temos visto, não há um caminho patenteado para lazer isso. Por mais que eu apreciasse oferecer-lhe um método computadorizado, sistematizado, infalível e testado e comprovado, isso não seria realista. Não existe uma abordagem unilateral que funcione sempre. Cada relacionamento é único.

Vimos algo a respeito disso no capítulo passado, em que apontei que você deve dar passos com base no seu relacionamento. Se você conhece bem seu mentor em potencial, é mais fácil pedir seu tempo e ajuda. Mas se você não o conhece, precisa achar algo que não seja o relacionamento para realizar o contato inicial.

Neste capítulo, quero falar sobre o plano de trabalho que você deve estabelecer com seu mentor quando já tiver quebrado o gelo e construído uma ligação com ele, uma espécie de ponte. Chamo de *plano de trabalho* seu propósito em se reunirem. Sua agenda deverá ser constituída de coisas que vocês pretendem trabalhar - seus objetivos, suas perguntas, seus problemas e suas necessidades. Definir uma agenda é a chave, porque forma uma base para a expectativa de todos. Também determina o que você realmente faz na interação. "O que nós faremos quando nos reunirmos?", seu mentor pode estar se perguntando. (Você pode estar se perguntando a mesma coisa). Um plano de trabalho responde a essas perguntas.

Entretanto, a fim de montar um plano de trabalho que funcione para ambos, é necessário considerar uma série de variáveis.

Mentoreamento formal *versus* informal

Existem dois tipos básicos de mentoreamento. Um é estruturado, facilitado e formal. O outro não é estruturado, mas espontâneo e informal. Entretanto, constantemente vemos os dois tipos combinados: relacionamentos de mentoreamento formais frequentemente envolvem atividades informais, e relacionamentos de mentoreamento informais às vezes utilizam estratégias para desenvolvimento formais.

Mentoreamento formal

Programas formais para mentoreamento são comuns hoje em dia nos locais de trabalho e, de modo crescente, na educação. Igrejas e ministérios pára- eclesiásticos também estão começando a desenvolver programas de mentorea- mento e, de todo meu coração, recomendo que você considere sua aplicação em sua congregação. (Veja no apêndice, *Estabelecendo um programa de mentoreamento na sua igreja).* Na verdade, algumas igrejas vêm empregando princípios de mento-

reamento há anos, ainda que não usem esse termo para descrever seu trabalho. (Uma designação comum é “discipulado". Vou esboçar algumas distinções entre mentoreamento e discipulado depois). Aqui estão cinco exemplos de programas de mentoreamento formal:

- *No governo.* A Secretaria de Contabilidade Geral dos Estados Unidos tem um programa chamado Programa de Desenvolvimento de Candidatos a Execu- tivos, que estabelece a parceria entre alguns dos 125 executivos da Secretaria com 50 a 60 candidatos cada ano.
- *Nos negócios.* Numa empresa de contabilidade com sede na Califórnia (Rooney, Ida. Nolt and Ahern), todos os 100 empregados podem participar de um programa de mentoreamento voluntário supervisionado pelo gerente de pessoal. Duas vezes por ano. a empresa chama voluntários para servir como mentores. Aqueles que querem ser mentoreados (denominados participantes) entregam ao gerente de pessoal o nome de cinco candidatos a mentores. Então, um processo seletivo tenta unir cada participante com sua primeira ou segunda opção de mentor.

- *Na educação.* Dezenas de alunos da Universidade de Yale servem como voluntários em um programa de ciências chamado Maravilhas Educacionais da Ciência para as escolas primárias de New Havcn, Connecticut. Trabalhando em grupos de três, os voluntários visitam uma sala duas vezes por semestre, realizando uma demonstração de uma hora relacionada à ciência. Eles também ajudam o professor a integrar a apresentação ao currículo e se encontram com estudantes depois da aula para um clube de ciências semanal.
  -*Em ministérios para-eclesiásticos.* Um dos mais antigos e mais conhecidos programas para desenvolvimento espiritual são as Séries 2.7 patrocinadas pelos *Navigators,* uma organização cristã com sede em Colorado Springs, Colorado. dedicada a promover o discipulado. As dez sessões das séries colocam um fundamento para a fé das pessoas enfatizando crenças, atitudes e hábitos fundamentais designados a trazer crescimento no caráter e no entendimento da Bíblia.

Outro programa que se encaixa nos conceitos do mentoreamento é o *Marketplace Mentors,* criado em 1986 pela Marketplace, uma divisão da InterVarsity Christian Fellowship (ABU) de Madison, Wisconsin. O Marketplace estabelece parcerias entre cristãos que estão começando sua carreira profissional e crentes mais maduros que estejam na mesma carreira.

Programas formais (ou facilitados) como esses são encorajadores. Porem, eles também podem ser difíceis de se executar, pois é necessário que haja "química”

entre mentores e mentoreados, algo mais fácil de acontecer naturalmente do que de maneira planejada.

Mentoreamento informal

Sem dúvida, a forma mais comum de mentoreamento é a abordagem infor- mal. Raramente chamada de mentoreamento, tende a ser ignorada como tal (assim como subestimada). Entretanto, você pode ver os princípios de mentorea- mento sendo praticados em rodo lugar. Por exemplo: dois homens que trabalham na comissão de uma igreja reúnem-se para tomar café. O homem mais velho explica ao mais novo como a comissão funciona, qual o seu propósito e como o homem mais jovem pode contribuir. Ou então, um mecânico convida um adolescente para ajudá-lo a consertar um carro. E eles passam o dia debruçados sobre o motor, o mecânico mostrando o que está errado com o carro e o rapaz passando ferramentas a ele, pisando no acelerador e ocasionalmente até mesmo fazendo ajustes necessários sob sua supervisão. Trata-se, aqui, de dois casos de mentoreamento informal.

Um estudante decide se especializar em determinada área de graduação, em grande parte, porque admira um de seus professores. O estudante faz todos os cursos que esse professor leciona, aparece regularmente no seu escritório e — participa de projetos que ele sugere. Não há uma exigência oficial de que o estudante e o professor devam adotar esse tipo de relacionamento. Ele acontece naturalmente. Esse é outro exemplo de mentoreamento informal.

Um homem beirando os 30 anos torna-se amigo de outro homem que acabou de fazer 40. Eles frequentam a mesma igreja. Eles se veem na cidade. Periodicamente, encontram-se para almoçar. Vão pescar juntos. Durante os quinze anos seguintes, constroem uma estreita amizade, e o homem mais velho tem uma influência profunda sobre o mais novo, que observa a vida centrada em Cristo do homem mais velho de perto, à medida que ele a vive na prática, nas atividades diárias. Esse ê um tipo de relacionamento incomum, mas ainda assim, um exemplo de mentoreamento informal.

Uma diferença de expectativas

Você pode ver algumas das diferenças entre o mentoreamento formal e o in- formal? Um não é melhor do que o outro. Eles apenas partem de expectativas di- ferentes. Por exemplo, se você for um aprendiz em um canteiro de obras, a em- presa irá colocá-lo junto a um homem experiente, e seu plano de atividades sera estruturado, basicamente, segundo as linhas gerais do trabalho. A medida que o tempo passar, e, dependendo da química entre você e o homem experiente, vocês poderão entrar em questões específicas. Mas essas, provavelmente, serão secundárias.

Em contraste, se você e um amigo se reunem, vocês precisam desenvolver sua própria agenda, já que ninguém de fora está impondo uma agenda a vocês. É por isso que eu pedi a você para que pensasse com cuidado sobre seus objetivos no capítulo três. Se você sabe o que quer ou precisa, fica mais fácil para seu mentor lhe ajudar. Ele tem uma base em que trabalhar.

Minha suposição é que a maioria dos homens, ao ler este livro, esteja tentando estabelecer um relacionamento de mentoreamento relativamente informal com alguém. Se esse é o seu caso, sugiro que mantenha suas expectativas modestas e flexíveis. Francamente, você está sendo pioneiro em um território que precisa ser urgentemente conquistado, e onde existem poucos guias para conduzi-lo.

Como adverti na conclusão do último capítulo, não fique obcecado pela dúvida se o relacionamento que você e outro homem estão construindo e qualificado como "mentoreamento". Apenas prossiga no relacionamento. Mesmo aqueles que conduzem programas de mentoreamento facilitados irão dizei a você: um rótulo não quer dizer quase nada. O que importa é se algo produtivo está sendo gerado pelo contato quando um homem se relaciona com outro.

Preocupações imediatas *versus* questões de longo prazo

Uma segunda distinção a que você deve estar atento enquanto estabelece sua agenda é a diferença entre preocupações imediatas e problemas essenciais de longo prazo. Essa é a distinção entre crise e problemas crônicos, necessidades sentidas e necessidades reais, sintomas e doenças. Um rapaz vem ate mim e diz: “Professor, eu preciso de ajuda na minha vida de oração. Eu simplesmente não consigo orar da maneira que deveria". Então, nós concordamos em nos encontrar para orar três vezes por semana, durante um mês. Entretanto, nas quatro semanas seguintes, ele falta a seis de nossos compromissos, chega atrasado em outros seis e sai mais cedo em três deles.

Finalmente eu lhe pergunto: "Ei, amigo, se você quer desenvolver uma vida de oração, não acha que deveria lazer do nosso tempo de oração uma prioridade na sua agenda?”.

“O que você quer dizer? ’, ele pergunta. “E uma prioridade. Ora, está marcado aqui mesmo na minha agenda. Viu? Três vezes por semana: ‘Orar com Hendricks’”.

“Sim”, eu respondo, “eu sei que está na sua agenda. Mas não está na sua vida". Ele me olha como se eu tivesse derrubado uma viga na sua cabeça! Então, eu aponto: “Você percebe que faltou a metade dos nossos encontros e perdeu parte dos outros seis? Se esse fosse um curso, acha que passaria?".

Você vê, esse rapaz tem problema na sua vida de oração porque ele tem um problema bem maior, que afeta tudo em sua vida: ele é um indivíduo indisciplinado. A menos que eu chame a atenção para isso, podemos passar anos tentando aprumar sua vida de oração, mas no final ainda estaremos na estaca zero. Não, se eu realmente quiser ajudá-lo a crescer, preciso fazer duas coisas. Primeiro, preciso fazê-lo reconhecer sua necessidade fundamental de auto-disciplina e, então, ajudá-lo a se desenvolver nessa área.

Descendo às coisas fundamentais

Agora, não escou menosprezando o rapaz por pedir ajuda para sua vida de oração. Isso é fantástico! Eu também não menosprezaria você por pedir a alguém que o ajudasse em alguma necessidade particular sua. Mas nunca se esqueça de que a agenda que você traz é a ponta do *iceberg*. Sempre existem questões subjacentes - especialmente questões de caráter.

E esse é o valor do mentoreamenco. Começa com as coisas em que você quer trabalhar e acaba levando às coisas em que precisa trabalhar. Por exemplo, você pode começar querendo encender a Bíblia, mas acaba percebendo que o que realmente precisa é aprender a ler. Você pode começar tentando controlar suas finanças, mas acaba descobrindo que nunca aprendeu o valor do trabalho duro. Pode começar tentando parar de pecar em uma área particular, mas acaba descobrindo que nunca aprendeu a andar pelo Espírito.

Questões fundamentais como essas tendem a vir à tona à medida que você se relaciona com um mentor. Se ele é uma pessoa de discernimento, vai ajudá-lo a tratar áreas básicas, a fim de que não apenas resolva problemas imediatos, mas no processo se transforme em uma pessoa completamente diferente - uma pessoa mais sábia, madura e parecida com Cristo.

Esperando demais - ou muito pouco

Essa distinção entre questões superficiais e questões fundamentais tem muitas implicações na maneira como você e seu mentor estruturam seu tempo juntos. Em primeiro lugar, deverá ajustar suas expectativas. Você pode *ser* uma pessoa enérgica e empreendedora que realmente quer dar tudo de si em termos de desenvolvimento pessoal. Isso é ótimo! Apenas reconheça que precisa começar no ponto onde está. Se o seu mentor for sábio, é aí que ele começará.

É claro, você pode sentir que está pronto para encarar qualquer desafio, conquistá.e qualquer montanha. Mas antes que comece a subir o Everest, esteja disposto a escalar algumas montanhas menores em volta para testar suas habilidades.

Por outro lado, talvez você precise aumentar suas expectativas. Você pode iniciar o relacionamento com seu mentor imaginando que sua influência será apenas superficial. Você acha que irá, simplesmente, ganhar um ajuste, mas na realidade, vai passar por uma vistoria geral. sse é o poder do mentoreamento divino. Pode mudar sua vida ele maneira que você nunca imaginou.

Estabelecendo uma agenda

Mais cedo ou mais tarde, o homem que você vê como seu mentor provavelmente vai lhe perguntar: " Como posso ajudar?". Ou então você vai dizer a ele: "Aqui está como eu preciso que me ajude". Em qualquer caso, quando vocês chegam a esse ponto, estão estabelecendo uma agenda. Estão negociando o que você quer trabalhar e o que seu mentor fará para ajudar.

Como, então, você estabelece essa agenda? Mantendo em mente as distinções que acabamos de fazer - entre mentoreamento formal e informal e entre preocupações imediatas e questões de longo prazo -, faça a si mesmo perguntas como: O que eu desejo que essa pessoa faça por mim? O que espero aprender com ela? Como pode me ajudar?

Você deveria, inclusive, recorrer às suas respostas às cinco perguntas apresentadas no capítulo três que podem ser personalizadas assim:

1. O que quero?
2. Que preço estou disposto a pagar?
3. Como planejo realizar meus objetivos?
4. Como é minha din mica pessoal?
5. Como eu aprendo?

Suas respostas a essas perguntas, particularmente a primeira, deveriam fazê-lo começar a identificar itens em que quer rrabalhar. Claro, é possível que você esteja se esforçando mesmo para conseguir respostas a essas perguntas. Se é assim, inicie por aí com seu mentor. Diga a ele que precisa de sua ajuda para pensar nessas perguntas basicas de modo satisfatório.

Você e seu mentor precisam concordar consciente e verbalmente em relação a tudo o que vocês vão tratar juntos? Isso não é realista e, em alguns casos, praticamente desnecessário. Mas como regra geral, quanto mais definida sua agenda, mais vocês precisam concordar em como vão realizá-la. Além disso, mais você precisa prestar atenção nas duas últimas perguntas acima: Qual é sua din mica pessoal e como você aprende?

O contrato de aprendizagem

A necessidade de se chegar a uma agenda sobre a qual haja mútua concordância pode ser observada nos *contratos de aprendizagem* que os programas de mentoreamento formalizado usam. Um contraio de aprendizagem é uma declaração escrita que mostra as expectativas tanto do mentor como do mento- reado. O Empire State College da Universidade de Nova York tem usado contratos desse tipo desde 1971 para criar programas de graduação altamente individualizados para seus estudantes, que em sua maioria estão no local de trabalho. Os professores desses estudantes são chamados mentores. Eles negociam um direcionamento dos estudos com cada aluno, redigem um contrato de aprendizagem com eles e, então, submetem o contrato à aprovação do deão.

Você não precisa, necessariamente, escrever um contrato junto com seu mentor. O relacionamento talvez não exija isso. Mas vou lhe dizer o seguinte: Quanto mais claro você for em relação ao alvo que tem e como quer chegar até ele, tanto maior será a probabilidade de atingir seus objetivos e menores serão os problemas que vai encontrar pelo caminho. (Francamente, eu gostaria que toda instituição de ensino exigisse que seus professores e alunos definissem por escrito como pretendem que seja o ensino e a aprendizagem. Isso poderia transformar os resultados da noite para o dia. O mesmo vale para as igrejas).

Algumas sugestões de atividades

Quero encorajá-lo a ser criativo o mais que puder ao desenvolver um plano de trabalho para o seu desenvolvimento. Quem disse que o crescimento pessoal precisa ser chato? Se é. você precisa se perguntar: "Será que estou mesmo crescendo?

Mas deixe-me fornecer algumas faíscas para sua imaginação e criatividade com algumas idéias. Os projetos e exercícios abaixo não são tarefas apenas algumas sugestões para espalhar as nuvens na esperança de provocar uma tempestade de idéias.

1. Entre no campo dele. Visite o local de trabalho do seu mentor, sua casa, os lugares que frequenta. Se ele viaja, veja se pode viajar com ele. Veja o em ação. Desempenhe o papel do observador. Verifique o que pode aprender observando-o enquanto ele faz as suas coisas, especialmente quando se sente à vontade.

2. Convide-o para o seu campo. Deixe-o ir à sua casa, seu local de trabalho, talvez mesmo aparecer no jogo de futebol do seu filho do qual, por coincidência, você é técnico. Deixe-o observar você. Se ele for um homem com perspectiva, vai descobrir coisas que você nunca imaginou.

(Essas duas primeiras tarefas dão tanto a seu mentor quanto a você uma apreciação do histórico, das preferências e estilo de cada um. Elas também podem ajudar a colocar uma base para o relacionamento sobre a qual vocês podem construir à medida que passam mais tempo juntos).

3. Assuma uma responsabilidade. Conduza um projeto. Supervisione uma compra de grande porte. Resolva um problema. Entregue uma encomenda. Seu mentor pode ou não supervisioná-lo nessa atividade. Mas deixe-o observá- lo em ação. E então converse com ele, a fim de que possa criticar a sua atuação e caráter.

4. Envolva-o num processo mais demorado. Se você está envolvido em um curso, uma situação de aconselhamento, uma doença pessoal ou na família, uma transferência - qualquer coisa que se entenda por um período mais longo - essa é uma grande oportunidade para se beneficiar de seu mentor. Permita que ele seja uma caixa de ressonância. Peça que o critique no meio do processo. Por exemplo, o que ele observa em você em relação à sua disciplina, sua persistência, sua capacidade de resolver problemas, sua reação às crises, sua capacidade de analisar pessoas e situações, seu estilo de aprendizado?

5. Faça um discurso ou outra apresentação diante de um grupo. Depois converse e analise com ele. Essa sugestão é atraente para alguns, mas intimida outros. Pesquisas feitas por pessoas e organizações como o Dale Carnegie Insti- tute e outros grupos dedicados à comunicação têm mostrado, de forma coerente e constante, que o principal medo dos trabalhadores é falar em público. As pessoas se preocupam com isso muito mais do que se preocupam com perder o emprego!

Então, por que incluir essa atividade como uma idéia para o mentoreamento? Porque uma das coisas mais valiosas que você pode fazer para seu crescimento pessoal e espiritual é desenvolver suas habilidades comunicativas. Você pode ou não ter talento para ensinar, persuadir ou outras artes de comunicação. Não importa. Mais cedo ou mais tarde vai enfrentar uma situação em que precisará se expressar frente a um grupo de pessoas - mesmo que seja um grupo de apenas duas ou três pessoas. Para apresentar o evangelho, por exemplo, ou influenciar uma decisão importante. Seu mentor estará lhe fazendo um serviço inestimável se instigar em você a segurança para falar o que está pensando e ajudá-lo a falar o que tem a dizer clara e eficazmente.

Nunca esquecerei de um aluno em meu curso de pregação no seminário. Ele recebeu a tarefa de criar uma dissertação e apresentá-la ao grupo. Na aula seguinte, ele estava entre os rapazes quase se escondendo debaixo da carteira, esperando que eu não fosse chamá-lo. Mas ele foi o primeiro que chamei. Tudo bem, rapaz, é a sua vez".

"Eu,
professor?".
"Sim, você".

Relutante, ele foi para a frente e começou. Então, no meio da apresentação, ele parou abruptamente. "Boa noite, professor, eu esqueci a conclusão! Deixe- me sentar".

"Não", eu disse, "você não pode sentar. Alguém aqui quer que ele sente? . Houve um coro de nãos. "Sinto muito, ninguém quer que você sente .

Então ele voltou a um ponto anterior para recomeçar. Finalmente ele lembrou do resto da dissertação. Quando sentou, a classe irrompeu em aplausos, o que trouxe um sorriso enorme ao seu rosto suado.

Perguntei: "Essa é a primeira vez que você faz isso,
colega? . "É exatamente a primeira vez, professor".

"Fantástico!", eu disse. Estava tão orgulhoso dele. Então perguntei: Você gostou da sua apresentação?".

"Não", ele disse, "estava horrível!".

Mas ele conseguiu passar por isso. E na vez seguinte que teve de ficar em pé diante do grupo, estava muito mais confiante. Hoje em dia, ele é um dos melhores comunicadores da região.

Ora, obviamente esse homem estava em treinamento para ser pregador. Ele teria poucas chances a não ser que trabalhasse suas habilidades de falar em público. Esse pode não ser seu caso, e aprender a falar na frente de um público certamente não é um requisito para ser mentoreado. Todavia, de todo o meu coração, encorajo-o a pelo menos tentar isso uma ou duas vezes, sob a tutela de seu mentor. A melhor maneira de superar um medo muitas vezes é justamente fazer exatamente a coisa que você teme. Mas, além disso, essa experiência pode abrir uma porta para um mundo completamente novo para você. Se duvida disso, releia a história de Jim no capítulo quatro.

6. Realizem uma atividade de lazer juntos. Assistam a um jogo. Vão pescar juntos. Montem a cavalo juntos. Joguem xadrez, dama ou dominó. Visitem uma livraria. Assistam a um concerto. Façam um churrasco com suas esposas ou famílias. E em momentos como esses, quando sua guarda tende a estar baixa, que alguns dos melhores momentos de ensino surgem.

7 *Envolva-o em uma decisão importante que você esteja tomando.* Você está comprando uma casa ou um carro? Planejando um seguro de vida? Mudando de emprego? Assumindo uma nova função ou tarefa na igreja? Decisões maiores como essas exigem sabedoria. Seu mentor deve ser capaz de supri-lo nesse sentido.

Lembre-se de que as decisões são sempre motivadas por valores. Elas revelam o que importa para você. Permitir que o seu mentor o ajude a refletir vai trazer

a tona suas crenças e compromissos fundamentais - sejam eles positivos ou negativos - e criar oportunidades para percepções e crescimento. *Você* precisa tomar a decisão, mas seu mentor pode ajudar a transformá-la em uma decisão bem pensada.

8. *Orem e louvem juntos,* Gostaria de pensar que isso acontece naturalmente, mas nem sempre é assim. Homens trabalham e se divertem juntos, mas nem sempre oram juntos. Portanto, deixe-me desafiá-lo a *pedir* a seu mentor para se juntar a você para *orar.* Não são as palavras que importam, mas *é* a adoração que conta.

Um das maravilhas da oração é que ela revela o coração de um homem. Vou lhe contar, ás vezes eu aprendo mais sobre um homem com base na oração do que de outros meios. Alern disso, quando homens oram e louvam juntos, criam elos. Se você esteve em alguma das reuniões dos Cumpridores da Promessa, sabe do que estou falando. Homens de todo o país se abraçaram, riram e choraram juntos enquanto louvaram em estádios descobertos, comprometendo-se a viver para Deus e suas famílias.

Qualquer homem pode

Agora, seja honesto comigo: alguma dessas sugestões é irrealizável? Provavelmente, não. A maioria dos homens não deveria ter problemas em relação a elas. Meu ponto *é* que o processo de desenvolvimento pessoal não precisa ser altamente complicado ou terrivelmente dolorido. Deve ser uma aventura — literalmente, a aventura da sua vida! Assim, por que não começar agora mesmo?

CAPÍTULO NOVE

Cuidado: homens trabalhando



Michael tinha a expressão de um cachorro bassê enquanto estava sentado no carro com Will, seu colega de colégio.

"Vamos nessa, cara, vamos entrar e comer um hambúrguer", Will disse, acenando em direção ao restaurante próximo dali.

“Não estou com muita fome". Michael resmungou. Não fez nenhum movimento para abrir o carro.

“Olhe, ele se foi e é isso", Will respondeu, começando a ficar um pouco irritado.

“Sim. eu sei". Michael sacudiu a cabeça. "Eu sei. Mas é esse o problema. Ele se foi. Ele não vai voltar. E o pior disso tudo, ele nem ao menos disse adeus!". Havia uma mágoa genuína na sua voz e estava desenhando estrelas na janela, como se o mundo tivesse tomado um aspecto totalmente diferente.

"Você passa o tempo inteiro com um sujeito", ele continuou, “e então um dia ele — *puf!* — evapora".

Michael então mudou o tom de voz: "Nós somos irmãos, Michael - você e eu. Somos irmãos em Cristo, cara. Estarei sempre com você! Pode contar comigo, cara! Sim, é isso aí!".

Michael continuava sacudindo a cabeça. "Que coisa lamentável de se fazer!". Finalmente ele suspirou e abriu a porta do carro. Enquanto movimentava suas pernas para sair, resmungou: “Bem, essa é a última vez que eu confio em um desses líderes de jovens palhaços que a igreja continua mandando!”.

Aviso: perigo na estrada adiante

Essa história verdadeira é trágica - mas demasiadamente familiar. Um jovem brilhante, entusiasmado e cheio de energia, assume uma função de liderança no grupo de jovens de uma igreja. Ele coloca seu tempo e talento no trabalho com esses garotos, inflamando-os, desafiando-os na fé, encorajando-os nos seus relacionamentos, ajudando-os em seus problemas - até que eles pensem que ele é o melhor. Investem toda sua lealdade jovem e inexperiente nele. Se ele faz algo, isso é legal. Se condena algo, isso é ruim. Aos olhos deles, ele é o líder. Ele é o que dá o ritmo. É o homem a ser seguido.

Então, um dia, ele subitamente se vai. Talvez seja transferido, talvez se forme na faculdade ou seminário, talvez se case e se mude. Mas comete um erro catastrófico: esquece de concluir seus relacionamentos. Ele vai embora e deixa um buraco gigante nos corações das suas tropas de adolescentes. Eles nunca esquecerão que o seu exemplo partiu e nunca se importou em dizer adeus. Tenho visto isso acontecer inúmeras vezes.

São experiências como essa que, com freqüência, dão má fama ao mento-reamenco. "Não me venha com essa conversa fiada sobre relacionamentos", um sujeito poderá dizer em reação ao meu chamado para que homens formem relacionamentos vitais. "Desculpe! Estive lá, fiz isso! Eu tentei uma vez e não funcionou. Soa bem, mas não acontece assim. Pessoas decepcionam você. Portanto, não conte comigo!".

Quando me deparo com gente que sofreu esse tipo de desilusão, tenho vontade de fincar um aviso na frente de todo relacionamento que está se estabelecendo. O aviso diz: "Cuidado: homens trabalhando!". Você sabe como é um canteiro de obras, não sabe? Uma bagunça: muita sujeita e muito entulho por toda parte. Relacionamentos também podem ser assim. Por quê? Porque todos nós ainda estamos em obras - você e seu mentor, inclusive. Nenhum de nós será plenamente completo até que o Senhor nos leve para casa. Assim, quando interagimos uns com os outros, nossos defeitos não restaurados podem causar problemas a outras pessoas. Como resultado, é melhor que procedamos com um pouco de cautela.

Assim, tendo antes descrito os benefícios do relacionamento de mentoreamento, deixe-me agora precavê-lo sobre alguns desastres em potencial - algumas barreiras para vencer e alguns caldeirões para evitar. Ao prever esses pontos problemáticos, você tem uma chance muito maior de trilhar uma jornada positiva e produtiva com seu mentor. Mesmo que já tenha um mentor, esteja acento aos perigos expostos a seguir e considere as sugestões dadas a fim de melhorar seu relacionamento.

Expectativas não realistas

Expectativas não realistas podem partir de ambos os lados. Você pode esperar de seu mentor mais do que ele é capaz de dar. Ele pode requerer de você mais do que é capaz de realizar.

Assim como expectativas fantasiosas fazem com que muitos homens se esquivem de servir como mentores, elas também enfraquecem o relacionamento de mentoreamento. Um sujeito vem até mim e diz: “Howie, tenho investido minha vida nesse garoto nesse último ano e estou simplesmente esgotado. Eu não gosto mais disso”.

Eu digo: “Bem, conte-me a respeito de seu relacionamento”.

Então, ele descreve um cenário em que tem se encontrado com esse jovem ao menos uma vez por semana e falado com ele ao telefone a cada segundo. “Estou chegando ao ponto em que não estou nem mesmo conseguindo terminar meu próprio trabalho!”, ele me conta.

Agora, tanta interação é um investimento incrível de tempo e energia - provavelmente muito mais do que o necessário, a não ser que esses dois homens estejam em um ambiente altamente estruturado como uma escola ou um programa de treinamento. Assim, eu pergunto por que ele pensa que precisa realizar todo aquele esforço. Ele diz: “Porque quando começamos, eu queria que esse rapaz soubesse que eu estava comprometido com ele, e por isso, disse-lhe que estaria sempre à sua disposição. Eu não fazia idéia de que ele interpretaria 'sempre' como *sempre!*.

Tanto esse homem quanto seu mentoreado estão agindo a partir de uma perspectiva não realista. Se eles têm alguma esperança de salvar o relacionamento de um esgotamento total, precisam fazer algumas mudanças drásticas. Eles precisam se encontrar com menos frequência e com objetivos mais claramente definidos. Também precisam entender que o propósito do mentoreamento não é que o mentor carregue o mentoreado, mas que o mentor ajude o mentoreado a aprender a andar por conta própria.

O principal problema com as expectativas, entretanto, é que elas comumente são desleais. Você tende a não ter consciência delas - até que estejam não-satisfeitas. Então, de repente, você se sente profúndamente prejudicado. Porém, é impossível, tanto para o seu mentor quanto para você, estabelecer um relacionamento sem levar ao menos um pouco de expectativa a ele. Alguns de vocês estarão conscientes disso e serão capazes de se articular um com o outro. Assim fazendo, permitem um ao outro responder e determinar em conjunto se essas expectativas são realistas. Mas, de outras expectativas, vocês não estarão conscientes e, a certa altura, um de vocês, ou ambos, se sentirão desapontados. Se você está se sentindo desse

modo em relação a seu mentor, precisa parar e fazer algumas perguntas de diagnóstico:

- O que eu esperava que não aconteceu?
- Em que baseei minhas expectativas? De onde elas vieram?
- Alguma vez comuniquei ao meu mentor o que queria? Ele concordou em me atender?
- Em geral, o que estou esperando que esse relacionamento traga para mim? Essa expectativa é realista? Algum relacionamento pode satisfazê- la ou estou desejando coisas impossíveis?

A melhor maneira para evitar o desapontamento é esclarecer tudo o que for possível desde o início. É por isso que falamos a respeito de estabelecer uma agenda no primeiro capítulo. Se vocês dois conseguirem chegar a um acordo, especialmente em termos de objetivos e frequência de interação, você não fará suposições que vão se manifestar mais tarde, e machucá-lo.

Esse ponto leva diretamente a...

Expectativas não satisfeitas

Mesmo quando suas expectativas são completamente realistas e de mútua concordância, mais cedo ou mais tarde você, com certeza, será desapontado. Não importa o quão perfeito ele possa parecer, seu mentor provavelmente vai decepcioná-lo em algum ponto. Ele faltará a um encontro, não fará um telefonema que prometeu, não fará caso de um relatório que você lhe entregou ou lhe oferecerá bem menos ajuda do que esperava em uma decisão.

Há alguns anos, nossa família estava jantando quando o telefone tocou. Minha esposa, Jeanne, atendeu e eu a ouvi dizendo à pessoa que estávamos comendo. Mas um momento depois, ela retornou à mesa com um olhar engraçado no rosto. “É Wendell Johnston. Acho melhor você atender dessa vez”, ela disse.

Eu peguei o telefone e disse: “Oi, Wendell”.

“Como você está hoje”, ele perguntou.

“Ótimo. O que é que há?”.

“Bem, eu não quero estragar seu jantar, mas estou com um problema”.

“Wendell, você sabe que farei qualquer coisa para ajudá-lo”.

“Bem, eu não sei se você pode”, ele respondeu. “Veja. Estou aqui em Fort Worth (a mais ou menos 50 quilômetros de distância) em uma sala cheia de algumas centenas de pessoas esperando você para falar a elas”.

Eu havia esquecido completamente! Pura e simplesmente. Meses antes, eu tinha concordado em falar a esse grupo, mas tinha esquecido de verificar o calendário e agora havia deixado meu bom amigo Wendell na mão. Não foi intencional e, da minha perspectiva, indesculpável. Mas naquela situação, não havia nada que eu pudesse fazer a não ser pedir desculpas e me sentir bastante atordoado. (Felizmente, hoje em dia Wendell e eu podemos dar boas risadas daquela besteira que fiz).

Seu mentor é apenas humano (exatamente como você). De fato, quanto mais você estiver na companhia dele, mais provável é que a lama nos pés dele se tome evidente. Ele pode assumir compromissos com você e não cumprir. Pode prometer mais do que consegue produzir. Pode violar alguns dos mesmos princípios que ele lhe apresentou. Não desista por causa disso.

Mas não deixe isso passar como desculpável. Quando ele falhar em cumprir o que vocês dois concordaram em fazer, então você terá de fazer uma coisa corajosa: terá de pedir explicações sobre isso. Não de maneira truculenta, mas de maneira franca. "Olha, eu pensei que tínhamos combinado de nos encontrar. Realmente senti falta do tempo que passaria com você. É importante para mim". Ou: "Você disse que iria escrever uma carta para o Sicrano a meu favor. Ele disse que nunca a recebeu. Você esqueceu de mandá-la?".

A beleza do mentoreamento é que você tem alguém como exemplo. Mas o risco e a inevitável realidade são que essa pessoa que você tem em alta estima também vai desapontá-lo. Quando ele o fizer, lide com isso da maneira de Cristo e siga adiante.

Um mentor que falha

Finalmente, como você, seu mentor pode tropeçar. O que você fará se ele tropeçar feio e cair em pecado?

Não existem respostas fáceis para essa questão. Cada caso é único. Mas há alguns princípios gerais que se aplicam a todas as situações. Um é: ore. Ore por seu mentor, para Deus trabalhar em sua vida a fim de produzir arrependimento, perdão e restauração. Também ore por você mesmo, por sabedoria, sensibilidade e direção para saber o que fazer. Ore por paciência, para que Deus o guarde de simplesmente reagir, em vez de responder. E ore pela graça para perdoá-lo.

Também é uma boa idéia diminuir a intensidade da agenda que você e seu mentor estabeleceram. Não estou sugerindo que vocês abandonem o relacionamento. Mas se o seu mentor está batalhando em águas profundas nele mesmo, que fonte de recursos ele vai ser para você?

Aprender com o tropeço dele. Conheço sujeitos cujos heróis desapareceram na frente de seus olhos e, francamente (isso pode surpreendê-lo), foi uma das

melhores coisas que já aconteceram a esses mentoreados. Eles colocaram essas figuras em um pedestal tão alto que só uma queda catastrófica podería corrigir sua perspectiva distorcida e redirecionar seu foco para Deus. Foi um caminho desagradável para aprender, mas aprenderam a lição para sempre: nenhum homem é infalível.

Aprender com as falhas de outra pessoa significa prestar atenção na sua própria vulnerabilidade na mesma área (cf. Gl 6.1). Isso também exige que você se proteja contra ficar desiludido com a fé ou com o processo de mentoreamento. Se o seu mentor fracassou, isso é muito triste. Mas a queda dele não invalida a verdade da Palavra de Deus ou o valor dos relacionamentos pessoais. No mínimo, salienta a necessidade de o homem prestar contas exatas a Deus e continuar prestando contas a outros homens.

Problemas de controle

A essência do mentoreamento é a influência - um homem influenciando outro homem. Mas a influência, justamente por sua natureza, está enraizada na questão do poder. Se eu influencio você, é porque você está me concedendo o poder de influenciá-lo. Quando você deixa alguém mentoreá-lo, você está lhe concedendo o poder de influenciar sua vida.

Você pode ver o perigo inerente a essa configuração? Enquanto seu mentor respeita sua soberania como indivíduo e assume a postura de Cristo de um líder-servo, você está bem.

Mas o que acontecerá se ele usurpar o controle da sua vida e começar a usá-lo para realizar sua própria agenda? O que acontecerá se você abrir mão da sua responsabilidade e se tornar um fantoche nas mãos dele e um papagaio das suas palavras?

É exatamente esse problema que tem dado ao mentoreamento, e ao processo de discipulado, uma reputação negativa em alguns lugares. “Não quero ninguém controlando a minha vida!”, as pessoas dizem. “Não quero terminar como um peão no jogo de xadrez de alguém como Jim Jones ou David Koresh”.

Ao que respondo: Deus! Nós não precisamos de mais tragédias como essa. Há um único Senhor, Jesus Cristo. Ele é a única pessoa a quem deveriamos ceder o controle total sobre a nossa vida. Ceder essa autoridade a qualquer outra pessoa é adultério espiritual.

E, no entanto, precisamos deixar outros nos influenciar e moldar. “Lembrem- se dos seus líderes”, recomendou com insistência o autor aos Hebreus, referindo- se a líderes na fé. “Observem bem o resultado da vida que tiveram e imitem a sua fé [...] Obedeçam aos seus líderes e submetam-se à autoridade deles. Eles cuidam de vocês como quem deve prestar contas. Obedeçam-lhes, para que o trabalho

deles seja uma alegria e não um peso, pois isso não seria proveitoso para vocês" (Hb 13.7,17). A Bíblia é inequívoca: O Senhor quer que nos coloquemos sob a autoridade espiritual de homens de Deus, para o nosso próprio bem.

Mas como podemos fazer isso sem ceder controle em demasia? Responder a essa questão é uma das principais partes do processo de aprendizagem. À medida que meninos se tornam homens, eles têm de estabelecer seus limites e aprender a proteger-se a si mesmos. Isso vem pela experiência - frequentemente na escola da vida. Mas deixe-me sugerir alguns princípios que podem ajudar.

Não assuma compromissos ilimitados

Em primeiro lugar, qualquer que seja a autoridade que você ceder a alguém, ela deve ser *limitada* e *temporária.* Há muitos anos, fui a um médico que é meu amigo com uma dor tremenda na lateral do abdômen. Ele me examinou e disse: "Hendricks, você tem uma coleção de pedras na vesícula! Vamos precisar operar".

Assim, eu fui conferir no hospital. Antes de me colocarem na mesa de cirurgia, assinei um documento de liberação dando ao meu cirurgião a permissão para me operar. Mas eu não estava entregando minha vida para outra pessoa! Estava meramente permitindo ao grupo de médicos me sedar por duas ou rrês horas a fim de realizar a cirurgia. Foi um procedimento limitado.

De maneira semelhante, à medida que você se coloca sob a influência de outro homem, focalize em poucos e limitados objetivos por um certo período. É isso que encorajo meus alunos no seminário a fazer. Onde estou, posso ver todo tipo de coisas em que eles poderíam trabalhar. Mas eu os aconselho a se concentrarem em apenas algumas áreas-chave durante seu tempo na escola. Quando finalmente os formamos, eles ainda têm muito em que trabalhar, mas esperamos que tenham absorvido ensinamentos consistentes.

A perspectiva de uma pessoa de fora

Um segundo princípio vem do relacionamento de Paulo com Timóteo. Você se lembra da instrução do apóstolo para o seu jovem mentoreado? "E as palavras que me ouviu dizer na presença de muitas testemunhas, confie-as a homens fiéis que sejam também capazes

de ensinar outros" (2Tm 2.2). Você alguma vez notou o contexto em que Paulo instruiu a Timóteo? Foi *na presença de muitas testemunhas.* Em outras palavras, a interação entre Paulo e Timóteo não ocorreu em secreto. Havia outras pessoas junto deles, observando o que estava sendo dito e o que estava acontecendo.

Outras pessoas podem ser uma de suas melhores defesas contra alguém ganhar controle em demasia sobre sua vida. Essa é uma das razões pelas quais eu encorajo que o mentoreamento ocorra em grupos. É muito mais difícil um mentor exageradamente dominador impor sua vontade sobre um grupo do que a um indivíduo.

Nunca tenha medo de verificar qualquer coisa que seu mentor diz ou faz consultando outra pessoa digna de confiança. Se você tem dúvidas a respeito do que está acontecendo, compare suas percepções com alguém cujo julgamento você respeita. E preste atenção especial quando alguém lhe diz: "Olha, eu acho que você está deixando o Beltrano influenciá-lo demais".

Devo acrescentar ainda que você deveria sempre comparar qualquer coisa que ouvir - de seu mentor ou de outra pessoa - com as Escrituras e o testemunho do Espírito Santo. Se alguém disse algo a você que não está em harmonia com o que a Bíblia ou o Espírito diz, isso não tem fundamento, não importa o quanto soe bem.

Afinal, de quem é a sua vida?

Uma última maneira de testar se seu mentor está exercendo controle exagerado sobre você é *perguntar-se a si mesmo se você pode recuperar o controle sempre que quiser.* Se você pode, então tudo bem. Se não, precisa reavaliar o relacionamento.

Quando Bill estava na faculdade, tinha um amigo que participava de um grupo patrocinado por um ministério pára-eclesiástico específico. Em um recesso da primavera, esse grupo decidiu apoiar um evento designado para evangelismo. Quando o eriado estava se aproximando, Bill perguntou ao seu amigo quais eram seus planos.

"Bem, eu gostaria de ir para casa", o jovem disse. "Na verdade, eu preciso ir para casa". Ele então descreveu uma situação séria que havia surgido na sua família.

"Sim, parece que você precisa estar lá", Bill disse.

"Mas eu não sei se posso", o amigo respondeu, para surpresa de Bill. Ele então explicou que um dos líderes do grupo pára-eclesiástico, um homem que tinha passado realmente um bocado de tempo com ele, estava tentando obrigá- lo a ficar por ali e participar do evento evangelístico.

"Ele (o líder) diz que ficar por aqui para esse evento é uma espécie de teste do meu compromisso com Cristo", o amigo de Bill lhe contou. "Se eu for para casa, fica parecendo que estou tornando minha família mais importante do que Cristo".

Isso é uma situação de controle excessivo de um homem sobre outro homem - exagerado, sim, porque o rapaz tinha praticamente perdido sua liberdade. Ele já não tinha o direito de escolher suas prioridades e fazer seus planos. (Bill falou duro com ele e o advertiu para que repensasse o relacionamento com esse homem).

Talvez a melhor maneira de evitar problemas com controle seja avaliar seu mentor em potencial antes mesmo de iniciar um relacionamento com ele. Observe se ele está encorajando pessoas a se tornarem independentes dele, ao mesmo tempo em que as convida a caminharem com ele. Elas estão se "graduando" no programa dele ou apenas se inscrevendo nele? Ele é um doador útil ao longo do caminho ou um colecionador de pessoas que não conseguem caminhar por si só?

Pela minha experiência, concluí que as pessoas que passam pelos maiores problemas com controle são as que falham em assumir a responsabilidade de seu próprio desenvolvimento. Quando Paulo disse aos coríntios: "Tornem-se meus imitadores, como eu o sou de Cristo" (1Co 11.1), ele estava fazendo brilhar uma luz nas pegadas da fé, a fim de que os coríntios soubessem onde caminhar. Mas alguns de nós não querem caminhar nas pegadas de Jesus; queremos que alguém nos carregue ao longo desse caminho. Nunca cresceremos, dessa maneira.

Assuma o controle da sua vida!

Um dos lugares que mais gosto de visitar é Glen Eyrie, um local de retiros em Colorado Springs administrado pelos *Navigators.* Situado próximo ao Gar- den of the Gods (Jardim dos deuses) na encosta leste das Montanhas Rochosas, o Glen está escondido em um vale rodeado por espetaculares rochas de arenito avermelhado. Se você olhar bem, encontrará ninhos de águias posicionados a mais de cem metros acima do fundo do *canyon.*

De tempos em tempos, as águias chocam seus filhotes e depois o macho passa o dia todo circulando sobre o território procurando comida, enquanto a mãe protege os filhotes. Isso dura semanas e meses, até que as jovens águias desenvolvam sua estrutura óssea e as penas cresçam. Então, um dia, em um ato que parece ser de absoluta crueldade, a mãe coloca o bico embaixo do seu filhote confortável e o atira para fora do ninho.

Ele começa a cair. Todo o tempo o macho fica circulando por perto gritando para o filhote que está caindo, talvez tentando assustá-lo, para que reaja - como se já não estivesse assustado o suficiente. Finalmente, ele estica suas asas minúsculas e pega algum ar, sem saber exatamente o que está acontecendo. Naquele momento, o pequeno pássaro evita a morte ao adquirir uma habilidade que usará pelo resto da vida.

Alguns dos leitores deste capítulo estão em queda livre. Foram empurrados para fora do ninho de um modo que parece terrivelmente cruel e injusto. Mas não há outro caminho. Mais dia menos dia, eles têm de viver sua vida. E a não ser que assumam a responsabilidade de esticar suas asas e voar, vão acabar indo de encontro às rochas, um acidente gerado por sua própria falta de ação.

Essa questão de assumir o controle da própria vida é tão importante e tão crucial para o mentoreamento efetivo que quero dedicar um último capítulo a isso ao concluirmos a *Parte um.*

Assumindo a responsabilidade



Quando meus filhos ainda eram pequenos, tínhamos um ritual que eles imploravam para que repetíssemos sempre que possível. Nós os colocavamos em fila no corredor e fazíamos, um a um, encostar suas costas na parte de trás da porta de um *closet.* Então, usando um lápis e uma régua, marcávamos sua altura e, ao lado, escrevíamos a data. Dessa maneira, desenvolvemos um gráfico de crescimento simples. As crianças nos imploravam para medir seu crescimento.

Certa vez, quando eu estava saindo para uma viagem, Bev, minha segunda filha, me disse que enquanto eu estivesse fora, ela estaria determinada a crescer. (Nós tínhamos acabado de marcar sua altura).

E foi assim mesmo. Quando voltei a Dallas e saí do avião, Bev correu para me saudar com as notícias animadoras: “Papai, papai! Venha para casa rápido! Você precisa ver o quanto eu crescü".

Assim que cheguci em casa, pegamos uma régua e fomos verificar seu progresso. A distância entre a nova linha e a mais recente não passava de um milímetro ou dois, mas ela pulava e gritava: “Veja, papai! Veja, eu disse a você! Eu *realmente* cresci!”.

Mais tarde, naquele dia, ela e eu ficamos conversando na sala de estar. Ela me fez uma daquelas perguntas que você gostaria que crianças não fizessem: “Papai, por que as pessoas grandes param de crescer?".

Eu não sei o que disse a ela, mas tenho certeza de que foi bem superficial. Provavelmente algo como: “Bem, Bev, eles não exatamente param. Eles param

de crescer para cima, mas começam a crescer para os lados!". Você sabe, um belo guarda-roupa, mas a gaveta do meio aparece mais do que as outras.

De qualquer forma, bem depois de ela ter saído da sala, Deus, me incomodou com essa questão. Por que as pessoas grandes *de fato* param de crescer? E existe alguma forma de fazê-las começar a crescer novamente?

As respostas a essas perguntas poderíam estar associadas ao mentoreamento? Afinal, eu sugeri que um mentor é alguém comprometido a ajudar você a crescer e realizar seus objetivos de vida. É possível, então, que a ampla frustração sentida por muitos homens hoje em dia, em relação ao seu desenvolvimento espiritual e pessoal, de alguma forma, esteja relacionada a uma falta de relacionamentos de mentoreamento? Estou convencido de que sim.

Mentores - a chave para o seu crescimento

No prefacio do excelente livro de Ted Engstrom chamado *The Fine Art of Mentoring (A fina arte do mentoreamento),* Gordon MacDonald ressalta que "no passado, o mentoreamento acontecia em todo lugar. Na fazenda, um garoto ou uma garota eram mentoreados ao lado da mãe e do pai, e de outros membros da família. Desde os primeiros anos, esses mentores davam às crianças um senso de masculinidade e feminilidade, lhes ensinavam o significado e o valor do trabalho, o que é ter caráter, e quais eram as tarefas e obrigações de cada membro da comunidade".

Mas hoje, MacDonald observa, "o que se considera desenvolvimento acontece na sala de aula, e o certificado é antes o diploma de uma instituição do que a expressão de aprovação de um supervisor, o mentor. O critério para a avaliação das pessoas geralmente se baseia antes em conhecimento do que em sabedoria, em realização do que em caráter, em lucro do que em criatividade".

"E enquanto isso for verdade", ele acrescenta, "provavelmente o mentoreamento vai ser uma questão de segunda categoria em nosso sistema de valores".[1]

Você sente que seu crescimento e desenvolvimento estão atrofiados? Se fôssemos registrar seu crescimento em um gráfico, existiría alguma diferença entre onde você está hoje e onde estava, digamos, seis meses atrás? Um ano atrás? Dez anos ou mais?

Se a diferença for insignificante, talvez você precise começar a procurar um mentor. Um mentor pode ser um parceiro vital para o seu crescimento - espiritualmente, pessoalmente e profissionalmente. Um relacionamento desses não vai transformar automaticamente a sua vida. Mas é um dos melhores meios para esse fim. De fato, o mentoreamento é um dos principais meios de Deus para conduzir seus filhos à maturidade. Deixe-me mostrar como isso funciona.

O processo de crescimento

A Bíblia nos diz que o objetivo da vida em Cristo é que nos tornemos *como Cristo.* Jesus disse a seus discípulos que "todo aquele que for bem preparado será como o seu mestre" (Lc 6.40). Em outras palavras, ao seguirmos a Cristo, no fim nos tornaremos como Cristo.

Do mesmo modo, Paulo disse que fomos predestinados para sermos semelhantes a Jesus. De fato, o propósito da igreja é nos ajudar a atingir "a medida da plenitude de Cristo" (Ef 4.13). Assim, a semelhança com Cristo *é o* nosso objetivo final.

Mas, por favor, observe: ser semelhante a Cristo envolve mais do que somente categorias "espirituais"; inclui tudo em nossa vida. Jesus é Senhor de *tudo* (Cl 1.15,17). Portanto, ele quer que nos tornemos como ele em *todas* as áreas de nossa vida - a intelectual, a física, a social e a emocional, assim como a espiritual. É esse o seu objetivo - a semelhança com Cristo em *todas* as áreas?

Se a resposta for afirmativa, então você precisa saber que a Bíblia nos diz que tornar-se como Cristo envolve um processo de *crescimento.* Nós não atingimos objetivos de um dia para o outro. Paulo disse que a igreja existe para nos edificar até que alcancemos a maturidade: "O propósito é que não sejamos mais como crianças", mas que "antes, seguindo a verdade em amor, cresçamos em tudo naquele que é a cabeça, Cristo" (Ef. 4.12-15).

Mesmo Jesus cresceu, como lemos, em quatro áreas: em sabedoria - componente intelectual -; em estatura, - componente físico -; diante de Deus, - componente espiritual; e "diante dos homens", - componente social e emocional (Lc 2.52). Ao crescer nessas diferentes áreas, ele mostrou que a vida é um processo de desenvolvimento. Nós somos destinados à maturidade, a aumentar nossas capacidades dadas por Deus — *todas* elas, não apenas as espirituais.

Esse princípio foi brilhantemente ilustrado na vida de uma das minhas amigas muito estimadas, que faleceu há não muito tempo, com 86 anos. Na última vez em que a vi ela veio até mim em uma festa de natal e disse: "Bem, Hendricks, não o vejo faz tempo. Quais foram os cinco melhores livros que leu recentemente?".

Nem é preciso dizer, ela tinha um modo de manter você alerta! Sua atitude era: "Não vamos sentar aqui e entediar um ao outro. Vamos discutir. E se não conseguirmos achar nada para discutir, então vamos começar uma briga!".

Ela faleceu enquanto estava dormindo na casa de sua filha, em Dallas. Quando passei por lá para me encontrar com a família, sua filha me contou que, na noite anterior, essa mulher havia sentado à sua escrivaninha e escrito seus objetivos para os dez anos seguintes.

Eu amo isso! Essa mulher percebeu que o cerne da vida é o crescimento. Aliás, no minuto em que você pára de crescer, começar a morrer. Ela *nunca* parou de crescer. A única coisa que a fez parar foi seu corpo, finalmente, parar de funcionar.

A instrução final de Pedro aos seus leitores foi: "Cresçam, porém, na graça e no conhecimento de nosso Senhor e Salvador Jesus Cristo" (2Pe 2.18). Assim, a questão se torna: "Você está comprometido a mudar e crescer?".

Os estágios do crescimento

Se é assim, você precisa saber que a Bíblia nos diz que existem *estágios* no processo de nos tornarmos como Cristo. Em 1 João 2.12-14 encontramos três categorias de crentes: crianças, jovens e pais. Essas são descrições interessantes, porque são análogas aos três estágios de nosso crescimento biológico: infância, adolescência e idade adulta.

Cada um desses períodos é marcado por tipos particulares de desenvolvimento. Por exemplo, a criança concentra-se em aprender habilidades básicas, como falar e andar. O adolescente move-se no sentido de desenvolver a independência e a habilidade de lidar com o mundo e tomar decisões. O adulto busca dar sentido à vida e gerar descendentes. De maneira semelhante, o apóstolo João parece dizer que crentes em Cristo passam por estágios de desenvolvimento em que se concentram em determinadas coisas.

Convido-o a ler o resumo de João e, então, perguntar-se a si mesmo: "Em que estágio estou?".

Minha suposição é que, hoje em dia, a maioria dos homens cristãos está no estágio da infância ou da juventude. Mas alguns jamais atingem a idade adulta, espiritualmente falando. Por que isso acontece? Um dos motivos é um equívoco fundamental sobre como o crescimento acontece.

Mentoreamento - uma arte esquecida

Nos dias em que a igreja estava apenas começando, e o Novo Testamento estava sendo escrito, meninos eram transformados em homens por meio dos relacionamentos que tinham com homens mais velhos. Chame isso de mentoreamento, educação de aprendizes, tutela, não importa - as lições da vida eram aprendias por meio de relacionamentos vitais. De fato, esse parece ser o padrão para o desenvolvimento pessoal em toda a Bíblia (veja no capítulo quinze, Relacionamentos de mentoreamento na Bíblia).

Esses relacionamentos de mentoreamento eram conduzidos não apenas por pessoas cristãs, mas pela sociedade em geral. O método continuou até

aproximadamente cem anos atrás, quando a Revolução industrial e outros fatores produziram uma mudança radical na maneira em que conhecimento e habilidades são ensinados.

Hoje em dia, ensinar significa contar, e a verificação do aprendizado se resume ao aluno regurgitar em um pedaço de papel a informação que foi socada em sua cabeça.

Nunca esquecerei o aluno que encontrei no seminário a caminho de um teste. Comecei uma conversa com ele, mas ele disse: "Não toque em mim, professor! Vou esquecer tudo o que sei!".

Isso não *é* educação. Mas com frequência igualamos conhecimento bíblico a espiritualidade!

Quando eu ainda estava na Faculdade de Wheaton, trabalhava como líder de jovens em uma igreja. Havia um garoto no grupo de adolescentes que tinha memorizado seiscentos versículos, palavra por palavra! Todd (não é seu nome real) era incrível. Você poderia dar a ele qualquer referência, e ele tinha o versículo na ponta da língua.

Um dia me contaram que alguém tinha roubado dinheiro da oferta do departamento do penúltimo ano. Assim, designei a mim mesmo para investigar e - adivinhe só - nosso menino-prodígio dos seiscentos versículos era o culpado. Peguei-o em flagrante.

Assim, levei Todd ao meu escritório para conversarmos sobre seu mau procedimento. Até lhe apresentei um versículo para tornar o meu ponto claramente compreensível - ao que ele retrucou, dizendo que eu havia citado o versículo incorretamente.

Finalmente, disse: "Você vê qualquer conexão entre aquele versículo das Escrituras e seu roubo das ofertas?".

"Não", Todd respondeu. "Bem, talvez".

"Qual seria a conexão?".

"Eu fui pego".

Esse garoto tipificou nosso defeituoso sistema de educação espiritual. Tendemos a pensar que, se alguém se tornou um perito na Bíblia, é praticamente um gigante espiritual. Mas da perspectiva de Deus, o nome do jogo não é conhecimento - é obediência ativa. Não é a quantidade de verdade que está em sua cabeça que conta, mas o quanto está em sua vida. Hebreus 5.13,14 distingue crianças que não estão familiarizadas com o ensino sobre a retidão, dos adultos, "os quais, pelo *exercício constante,* tornaram-se aptos para discernir tanto o bem quanto o mal" [grifo do autor].

Deus não está impressionado com o quanto eu sei (intelectualmente) da sua Palavra; ele quer saber o quão parecido com Cristo estou me tornando. No

campo espiritual, o oposto da ignorância não é o conhecimento, mas a obediência. De fato, de acordo com o Novo Testamento, "conhecer" e não fazer é não "conhecer" de maneira alguma.

E *é* aqui que o mentoreamento podería salvar o dia. Torna-se cada vez mais claro para mim que não precisamos de mais livros, fitas, programas de rádio, sermões e coisas semelhantes para nos "ensinar" a viver a vida cristã. Nós precisamos é de *relacionamentos* com pessoas que conhecem a Cristo (na prática) e podem nos ajudar a conhecê-lo e viver seus ensinamentos onde mais precisamos. Não é suficiente fazer discursos bombásticos a alguém com a exortação para "seguir a Cristo". Precisamos de mentores que possam dizer, como Paulo disse: "Siga a mim, como eu sigo a Cristo" - modelo que encarna a essência da vida cristã.

Sua responsabilidade

Então isso coloca toda a responsabilidade de nos levar de um estágio de crescimento para outro sobre os mentores? De maneira nenhuma. Isso coloca em você e em mim a responsabilidade de sair e procurar pessoas que possam ajudar-nos a alcançar o nível de desenvolvimento seguinte.
. Anteriormente, apontei que existe uma semelhança real entre achar um mentor e achar um emprego. À luz dessa comparação, as palavras de Richard Bolles são instrutivas:

> "Muitas pessoas desempregadas têm ficado sentadas em casa, esperando que Deus prove que as ama, fazendo com que um trabalho apareça na sua porta. Isso não acontece [...] Você precisa assumir a condução de sua procura de emprego ou mudança de carreira, se espera ser bem-sucedido. Ninguém mais aqui na Terra vai ter mais preocupação do que você com a conclusão desse drama. Ninguém mais vai querer gastar tanto tempo nisso quanto você. Ninguém mais será persistente como você. Ninguém mais do que você tem uma descrição exata do tipo de emprego que está procurando."[2]

Mudando uma palavra aqui e ali, Bolles podería estar falando sobre a procura de um mentor. No que diz respeito ao assunto, ele podería estar descrevendo o tipo de responsabilidade que cada pessoa precisa ter para perseguir o crescimento espiritual em geral. Ninguém mais fará isso por você. Ninguém mais pode fazer. Ninguém mais deveria.

Portanto, está em suas mãos. Observe quatro procedimentos que você pode utilizar para enfrentar esse desafio:

1. Ache um mentor

Como já mencionei, todo homem precisa de um Paulo e um Barnabé, um homem mais velho e um colega. Não se limite pelo fator4dade. Apenas procure homens que você sente que podem ajudá-lo a crescer e realizar seus objetivos de vida.

Como tenho enfatizado repetidamente, encontrar mentores vai requerer tempo e energia, além do que, talvez, você precise esperar um pouco até que apareça a pessoa certa. Mas o esforço para achar essa pessoa vai valer a pena em função do crescimento que você vai experimentar.

2. Faça do mentoreamento um estilo de vida

Espero que você entenda que não estamos falando de encontrar um único mentor para toda sua vida. Isso seria incomum. Mesmo que você encontre um relacionamento de longo prazo assim, ainda precisará de vários mentores por todo o curso de sua vida. Você precisará de uma variedade de perspectivas, e diferentes homens irão trazer diferentes contribuições em diferentes estágios de seu desenvolvimento. Portanto, esteja sempre alerta para identificar mentores de Deus. Isso deveria se tornar um estilo de vida.

Mas lembre-se de que mentores, de forma alguma, são o único recurso com que Deus pretende levá-lo à maturidade. Como já observamos, ele sempre usa uma constelação de fatores para trabalhar em sua vida.

3. Ache mentores para seus filhos

Se você é pai, pode realizar um serviço inestimável aos seus filhos detectando mentores em potencial para eles. Obviamente, como pai, você desempenha o principal papel no desenvolvimento de seus filhos. Mas você não pode prover tudo. Deus nunca pretendeu que fosse assim.

Portanto, você será sábio em procurar professores, treinadores, líderes de jovens, outros pais e pessoas no local de trabalho que desejem tomar seu filho ou filha sob suas asas. Desse modo, seus filhos não precisarão crescer e dizer o que talvez você tenha dito: “Nunca alguém construiu coisa alguma na minha vida”.

4. Mentoreie outro homem

Além de um Paulo e um Barnabé, todo homem precisa de um Timóteo, um homem mais novo, para influir na edificação de sua vida. Não importa o que Deus deu a você, você tem obrigação de compartilhar com alguém que precise. Nós temos visto exemplos desse princípio por todo o livro:

- Paulo mentoreou o jovem Timóteo na fé; Timóteo se tornou pastor e passou a verdade adiante para homens fiéis sob sua liderança.
- Um homem chamado Walt se tornou meu amigo quando eu era criança; eu entreguei minha vida para reproduz.it Cristo na vida de meus alunos.
- Um homem pagou a educação superior de Eugene Lang: Eugene Lang se ofereceu para pagar a educação dos estudantes da Escola Pública 121.
- Muitos homens causaram um forte impacto na vida de Bill, e hoje ele se encontra, com frequência, com outros homens, para ensinar-lhes o que aprendeu (e continua a aprender).

Você pode fazer a diferença

Se você parar e pensar a respeito disso, realmente e necessário muito pouco para fazer uma diferença substancial na vida de alguém. Apenas considere as pessoas que foram importantes na sua vida. Isso exigiu que eles tivessem uma habilidade ou conhecimento extraordinário? As vezes, talvez. Mas frequentemente o que importava era que eles estavam ali, que se importavam e que comunicavam que se importavam.

Você pode lazer isso? Você pode dar uma hora do seu tempo a outro homem? Pode contar a ele histórias de sua vida a respeito de situações que enfrentou? Pode encorajá-lo a ficar firme quando as coisas estiverem difíceis e estar ao seu lado à medida que ele luta suas batalhas? Você pode orar com ele e por ele?

Esse processo não é muito complicado. Seria tão bom se pudéssemos encontrar homens dispostos a colocá-lo em prática! Quero convidá-lo a ser um desses homens. Se você quiser, vá comigo à *Parte dois,* em que vamos investigar o mentoreamento do ponto de vista do mentor.

Notas

[1]Ted Engstrom, ***The Tine Art of Mentoring*** (Brenrwood, Tenn.: Wolgemutli & Hyatt, 1999), ix-x.

[2]Richard Nelson Bolles, ***What Color is Your Parachute? E.d.*** 1988 (Berkeley, Calif.: Ten .Speed, 1988), 42-3.

Parte dois

Para homens dispostos a servir como mentores

O clamor por mentores



A história freqücntemente sofre mudanças a partir dos menores fatores. Por exemplo, em 1856 um advogado de Nova York chamado Gcorge Bissell estava procurando uma sombra sob o abrigo de uma farmácia quando, por acaso, notou a propaganda de um remédio feito de "óleo de pedra", produto derivado da extração de sal. Essa descoberta ao acaso lhe deu a idéia para o moderno guindaste para petróleo que abriu caminho para a indústria internacional de petróleo.

Em 1986. uma noite rara de temperaturas geladas pousou sobre a costa Atlântica da Flórida, onde a nave espacial Challengcr esperava o lançamento do cabo Kennedy. Ao nascer do sol, o lançamento ocorreu. Mas depois de setenta e um segundos na sua missão, a nave espacial de bilhões de dólares explodiu, levando o programa espacial dos Estados Unidos a uma parada brusca. Investigadores finalmente responsabilizaram como causa da tragédia um minúsculo anel de borracha, que não funcionou direito depois que o frio inesperado a tornou frágil e inflexível.

Quando dirigimos nossa atenção ao primeiro século D.C., tendemos a pensar que os grandes eventos que ocorreram em Jerusalém são os momentos decisivos da história. E, é claro, eles são: a aparição do anunciado Emanuel ("Deus conosco") na pessoa de Jesus Cristo, o ministério de cura de três anos e seu chamado à justiça, sua crucificação e ressurreição subsequente e o início do Corpo mundial de Cristo por meio da audaciosa evangelização da Igreja primitiva.

O homem por trás de Paulo

Essas questões, obviamente, ocupam o centro do palco. Porém, existe um elo, ignorado mas crucial, localizado a mais ou menos trezentos quilômetros a noroeste de Jerusalém, na minúscula ilha mediterrânea de Chipre. Chipre era a terra natal de um judeu simples chamado Joses, ou José, homem que merece a nossa atenção. Não sabemos como José veio a crer em Jesus, talvez ele vivesse entre os três mil visitantes que responderam à proclamação do evangelho feita por Pedro em Jerusalém, por ocasião da Páscoa (At 2). Qualquer que sejam as circunstâncias, a mensagem do Messias se enraizou em sua vida e ele começou a se identificar com a Igreja primitiva.

Como um sinal de seu comprometimento com Cristo, José vendeu uma parte ou toda sua propriedade em Chipre e levou o dinheiro até Jerusalém, e o doou ao fundo de assistência da igreja. Seguindo o costume, os líderes da igreja reagiram dando a José um nome novo (ou cristão), Filho do Encorajamento, ou Barnabé.

Agora, como podemos afirmar que Barnabé - uma personagem relativamente secundária nas Escrituras - mudou a história? A resposta é: porque Barnabé veio ao auxílio de Saulo (mais tarde conhecido como Paulo) depois de sua dramática experiência no Caminho de Damasco e o mentoreou na fé. Se não fosse por Barnabé, quem sabe o que poderia ter acontecido a Saulo - ou à Igreja primitiva? Certamente, nenhum dos líderes em Jerusalém queria coisa alguma com ele. Saulo era o inimigo público número um, e não importava o que tivesse acontecido no caminho para Damasco. “Então Barnabé”, o relato diz, “o levou aos apóstolos” (At 9.26-27), defendendo o direito de Saulo à conversão e negociando o acesso dele à comunidade de crentes.

A influência de Barnabé, porém, não termina aqui. Ele e Paulo viajaram juntos para propagar o evangelho, e Barnabé evidentemente promoveu Paulo à dianteira da liderança. Mais tarde, Barnabé contendeu com Paulo por causa do tratamento que o apóstolo dispensava ao jovem João Marcos (1536-39). Ser conhecido como o Filho do Encorajamento não significava que Barnabé evitasse conflitos.

Assim, enquanto nós pensamos em Paulo como o porta-voz estratégico de Cristo no Novo Testamento, não devemos nunca esquecer que por trás de Paulo havia um Barnabé. De fato, Paulo parecia estar fazendo eco a Barnabé quando escreveu a Timóteo: “E as palavras que me ouviu dizer na presença de muitas testemunhas, confie-as a homens fiéis que sejam também capazes de ensinar outros” (2Tm 2.2).

Ao mentorear Paulo, Barnabé estava se ocupando com um ministério de multiplicação (veja no final deste capítulo o diagrama Barnabé: um ministério

de multiplicação). O mundo nunca mais foi o mesmo, o que demonstra que toda vez que você constrói a vida de alguém começa um processo que, idealmente, nunca terminará.

Onde estão os líderes

Precisamos de um ministério de multiplicação hoje em dia? Absolutamente sim, porque o mundo está clamando por liderança.

* Precisamos de líderes em nossa casa. Não faz muito tempo, James Dob- son, psicólogo e diretor de Focus On the Family, produziu um vídeo que fazia uma pergunta perspicaz porém assombrosa: "Onde está o papai?". Não consigo pensar em muitas perguntas mais importantes que esta que precise se perguntar. Você observa casa após casa hoje em dia e vê mamãe e as crianças, mas não o pai. Onde ele está? No trabalho? Viajando? No campo de golfe? Onde quer que ele esteja, demasiadas crianças estão crescendo sem nenhuma presença significativa de um pai em sua vida. É como se papai tivesse abdicado de seu papel de pai.

  Aliás, o crítico de filmes do *New York Post* Michael Medved aponta que aos seis anos, o americano médio terá passado mais tempo assistindo televisão, videoteipes e filmes no cinema do que passará *durante a vida inteira* conversando com seu pai.[1] Em outras palavras, *Hollywood está educando a próxima geração!*

  Não é de admirar que a família americana de hoje esteja desfiando como uma malha de lã barata. Não é de admirar que apenas metade de todas as crianças agora vive em um lar estável tanto com seu pai como com sua mãe biológica, de acordo com o Departamento de Estatística dos Estados Unidos.

  O que acontece a crianças cujas famílias não alcançam sucesso nessa questão? A psicóloga Judith Wallerstein, informando a respeito de um estudo de longo prazo sobre os efeitos emocionais do divórcio, pensa que "quase metade dos filhos de divórcios entram na idade adulta como jovens - homens e mulheres - preocupados, angustiados, temendo desempenho abaixo da sua capacidade, que se menosprezam e, às vezes, são irados".[2] Esses relatos assustam você como me assustam? É um fato histórico que nenhuma nação jamais sobreviveu à desintegração da vida familiar. Uma vez que o lar explode, é apenas uma questão de tempo para que tudo vá pelos ares.

* Precisamos de líderes em nossas igrejas. Você percebe que apenas 6% dos pastores coordenadores atualmente acreditam que têm o dom da liderança?[3] Entretanto, a igreja média na América é sustentada e operada por apenas 15-20% de seu número de membros.

  Não é de admirar que pesquisadores achem que mais de dois terços das 350.000 congregações protestantes dos Estados Unidos deixaram de crescer ou estão em sério declínio.[4] Não é de admirar que desde 1980 *não tem havido crescimento* na proporção da população adulta que pode ser classificada como "nascidos de novo". Como Charles Colson, presidente da Prison Fellowship (ministério aos presos), disse a um jornalista: "Se isso aqui fosse um negócio, nós estaríamos próximos da falência".

* Precisamos de líderes em nossa sociedade. Na política, nos negócios, na educação, na medicina, na ciência, no direito, no exército - a paisagem está cheia de corpos de líderes que abriram mão de seu direito de liderar porque não têm sido pessoas íntegras. Eles não têm sido pessoas em quem nós podemos confiar.

  Como resultado, diz Warren Bennis, ilustre professor de comércio da Universidade do Sul da Califórnia: "No coração da América existe um vácuo em que salvadores auto-designados têm atacado. Eles fingem que são líderes, e nós - em parte por inveja, em parte por desespero - fingimos pensar neles como líderes".

Bennis está certo. Os pedestais estão em grande parte vazios hoje em dia. Os heróis e modelos têm desaparecido. Eu nunca esquecerei o pequeno garoto que encontrei na barbearia. "Ei, filho, quando você crescer, vai querer ser parecido com quem?", perguntei a ele.

Ele me olhou direto nos olhos e disse: "Senhor, não achei ninguém com quem quero ser parecido!".

Você pode ouvir o grito de morte de um Timóteo em potencial? Ninguém para admirar. Ninguém para imitar. Ninguém para passar adiante, como Paulo passou a Timóteo, a verdade que leva à vida em Cristo. Não posso pensar em tragédia maior! Mas se queremos produzir um Timóteo, então precisamos produzir um Paulo. E se queremos produzir um Pauto, então precisamos achar um Barnabé. Meu amigo, Deus podería chamá-lo para esse papel, o papel de mentor?

Um homem de influência

Constantemente ouço homens mais velhos reclamando a respeito da geração mais nova. Mas minha pergunta é: "O que você está fazendo para causar um impacto positivo e cristocêntrico?". Você não pode mudar todo o mundo, mas *pode* influenciar alguém. Você *pode* ser um homem de influência.

É como a história que o gigante dos negócios, Jack Eckerd, conta sobre o homem que caminhava ao longo da praia e se deparou com algo lastimável: milhares de belas estrelas-do-mar que foram levadas à praia pela maré, secando e morrendo ao sol quente. Então, o homem se agachou, pegou uma das criaturas inertes e a atirou de volta ao mar. Ele continuou sua caminhada, parando sempre depois de poucos passos para pegar outra estrela-do-mar.

Logo um outro homem passou e comentou a respeito de sua atividade curiosa. "Por que você está fazendo isso?", ele perguntou.

"Estou tentando salvar as estrelas-do-mar", o homem respondeu.

Diante disso, o outro homem riu e apontou com o braço para indicar os milhares de estrelas-do-mar que enchiam a praia. "Por que se importar?", disse cinicamente. "Não fará a menor diferença".

Mas mesmo enquanto o homem indiferente falava, o outro estava atirando mais uma estrela-do-mar na rebentação. Observou-a desaparecer por entre as ondas, então se virou e disse: "Fez diferença para aquela".

Provavelmente, há pouco que possamos fazer para mudar os muitos fatores ocultos que obstruem nossos esforços para produzir homens de excelência hoje em dia. Mas Deus não está pedindo que salvemos o mundo. Essa é uma responsabilidade dele. Nossa responsabilidade é fazer o melhor que podemos para conduzir nossa vida debaixo do senhorio de Cristo e depois influenciar as poucas pessoas que Deus traz até nós a fazerem o mesmo. Isso fará diferença - talvez não para todo o mundo, mas ao menos para alguém.

Por que você não é um mentor?

Por que a necessidade de relacionamentos de vidã entre um homem mais velho e outro mais novo é tão raramente sentida hoje em dia? Se eu lhe perguntasse: "O que o impede de servir como mentor para outro homem?", qual seria sua resposta? Vou lhe dizer quais são as quatro respostas mais comuns que homens dão a essa pergunta:

"Eu não me importo."

Em primeiro lugar, muitos mentores em potencial não estão interessados no processo. Eles não vêem nenhuma necessidade que os atraia para isso nem

sentem grande urgência. Acrescente a eles os muitos homens que respondem com apatia a quase todo apelo para ação.

Quase consigo entender o por quê. Em um mundo com cantas necessidades, tantos problemas, tanto choro desesperado por ajuda, *é* fácil se chegar a uma espécie de "sobrecarga de compaixão". Você sabe, mais uma crise chega, e a pessoa simplesmente diz algo, tracejando. "Então, o que isso tem de novidade?" é a atitude. Assim, ela sucumbe à inércia da indiferença.

Isso pode ser visto em todo lugar. Um profissional experiente senta-se em seu escritório, cercado por homens mais novos, que observam-no a cada passo. Sem que perceba, é ele quem estabelece o ritmo. Porém, se você lhe perguntasse: "Ei, Jim, alguma vez você pensou em convidar alguns desses sujeitos para almoçar e descobrir o que realmente está acontecendo dentro deles, o que estão buscando para sua vida?, ele simplesmente ficaria com aquele olhar estampado na face, que diz: "Por que se importar?". Essencialmente, sua atitude é: "Quem se importa? Você não pode salvar o mundo. Além disso, eu não estarei disponível, de qualquer forma".

Há também o homem que é cético em relação ao processo. "Não consigo ver que apenas o fato de sentar junto com um garoto irá fazer muita diferença", ele diz (e é interessante notar que esse homem tende a lidar com a maioria das pessoas com base no princípio da necessidade). "Além disso", complementa, "sou um indivíduo muito ocupado. Tenho minhas próprias necessidades. Seria esse, realmente, o melhor uso do meu tempo?". Se ele foi frustrado uma ou duas vezes por alguém que não produziu resultados, pode acrescentar: "Por que perder meu tempo com um garoto cuja vida não está indo a lugar algum?".

Se você se encaixa nessa categoria, deixe-me ser honesto: não estou interessado em convencê-lo a respeito de algo que você fundamentalmente não quer. Ao mesmo tempo, não peço desculpas por tentar acender um fogo em qualquer faísca de motivação que possa existir aí. Em relação ao mentoreamento, as probabilidades são tão grandes e os benefícios - para você, para outros homens e para a sociedade em geral - tão significativos, que quase espumo pela boca apenas falando disso!

O que defendo, não o faço porque li alguns livros a respeito de mentoreamento ou porque veio alguém e disse: "Hendricks, há mais uma coisa com que você precisa se envolver". Não, é porque o mentoreamento é a história da minha vida. Sou produto de um núcleo de indivíduos que construíram a minha vida desde que eu vim a Jesus Cristo, há mais ou menos sessenta anos. Agradeço a Deus que eles nunca olharam para mim e disseram: "Não me importo". Se eles o tivessem feito, eu poderia, simplesmente, ter sido como aquele menino na barbearia.

No fim, importar-se deriva de apenas uma única fonte - o coração de Deus. É por isso que digo que, se você clama o nome de Cristo, então precisa mostrar a preocupação de Cristo pelas pessoas. «

"Sinto-me inadequado."

A segunda razão pela qual homens evitam o papel de mentor é também a mais comum: eles têm dúvidas genuínas sobre se obterão sucesso nisso.

Isso é o que Pete Hammond tem descoberto no programa Mentores no Mercado. Certa vez, ele e Bill foram convidados para falar em um almoço com alguns rapazes com cerca de vinte e poucos anos. Durante suas observações, Pete desafiou o grupo a procurar homens mais velhos para que fossem seus guias e mentores.

Então, um homem na mesa desafiou Pete com um problema desconcertante. "Tenho tentado achar um homem mais velho por um longo tempo", disse ele, com alguma exasperação, "mas simplesmente não o encontro! É como se toda vez que tento fazer algo acontecer, eles achassem uma desculpa. Você está dizendo: 'Ache um mentor', mas estou me perguntando: 'Onde eles estão?'".

"Deixe-me revelar um pequeno segredo a vocês", Pete respondeu, dando uma olhada rápida pela sala. "Vocês, rapazes, às vezes assustam tremendamente alguns dos homens mais velhos", ele disse com uma risadinha.

O grupo olhou meio que desacreditando.

"Estou falando sério!", Pete continuou. "Olhem para vocês! Vocês são jovens. Vocês são fortes. Vocês são saudáveis. Vocês são viris. Vocês são bonitos. Vocês se vestem bem. Vocês têm toda essa energia e todas as oportunidades. Um sujeito mais velho olha para tudo isso e pensa: 'Não tem como eu estar à altura desses rapazes! O que eu tenho a oferecer?'. De alguma maneira, vocês terão de convencê-lo de que valorizam sua contribuição".

Esse cenário descreve você? Talvez você se sinta inadequado para servir como um guia ou um exemplo a ser seguido. Talvez a verdadeira razão de estar lendo este capítulo é que algum jovem o colocou em suas mãos, depois de pedir que você o mentoreie (seja lá o que isso signifique!). Ele pode até dizer algo como: "Olhe, apenas leia este livro - especialmente a *Parte dois.* Ele irá explicar o que estou falando".

E você foi educado demais para rejeitá-lo. Assim, aqui você está. E ainda que nunca fosse admitir isso em voz alta (muito menos para ele), a questão é: você está assustado, incapaz de falar! Percebe que esse garoto tem expectativas em relação a você e está convencido de que não saberia como corresponder a elas.

Se esse é o caso, deixe-me assegurá-lo de que não está sozinho. A maioria dos homens em nossa cultura não se vê com um mentor. Eles foram convencidos de que não têm as qualidades necessárias: "Eu não sei nada"; "Não tenho nenhum treinamento"; "Não sei ensinar"; "Eu não sou muito bom em relacionamentos".

Ouvi todas as desculpas. Mas estou bem convencido de que a maioria é baseada em percepções mal orientadas e expectativas irrealistas sobre o processo de mentoreamento. Por exemplo, a noção de que gerações mais jovens automaticamente desconsideram o que pessoas mais velhas dizem. Isso é um remanescente do mal-afamado "abismo de gerações" da década de sessenta.

Mas a realidade é: um homem mais velho sempre tem a vantagem em lidar com alguém mais novo. Apenas vá até o local de trabalho e observe como homens mais novos tendem a ver as gerações mais velhas. Eles os admiram; eles os respeitam. É claro, você pode achar casos de desrespeito e, ocasionalmente, irá ouvir algum pretensioso rejeitar um colega como "aquele velho tolo". Mas uma observação dessas revela bem mais a respeito da insegurança do homem mais novo do que qualquer coisa acerca do homem mais velho.

Alguns de nós temos pensado em nós mesmos como mais velhos do que somos! Você sabe, as funções do nosso corpo podem estar em um ponto em que, como alguém disse, se alguma parte está funcionando, dói; e se não dói, provavelmente não está funcionando! Assim, nós apenas aceitamos que os jovens leões já não temem o nosso rugido e fugimos até nossa toca.

Mas que Deus nos conceda a força constante de Calebe, que, aos oitenta e cinco anos, ainda estava conduzindo a conquista de Canaã! "Ainda estou tão forte como no dia em que Moisés me enviou", Calebe anunciou ousadamente aos israelitas. "Tenho agora tanto vigor para ir à guerra como tinha naquela época. Dê-me, pois, a região montanhosa que naquela ocasião o SENHOR me prometeu". Sim, ali havia guerreiros ferozes e cidades fortificadas para serem enfrentados, "mas, se o SENHOR estiver comigo, eu os expulsarei de lá, como ele prometeu" (Js 14.11-12).

Em todo lugar existem jovens enfrentando gigantes. Eles precisam de um herói da fé para ajudá-los a conquistar o território que Deus lhes deu.

Mas você diz: "Não tenho nada a oferecer!". Posso questionar essa afirmação? Quanto mais velho você é, maiores são, provavelmente:

Sua experiência. Você sabe como o mundo funciona. Confiantemente, você adquiriu o que Provérbios chama de *sabedoria,* significando "a habilidade de viver".

Seu conhecimento. Certamente na sua área de atuação profissional. Mas, e em relação ao conhecimento das Escrituras? Ou outra literatura? Geralmente

são os homens mais velhos que perguntam: "Você leu tal-e-tal livro? Tem a resposta que estava procurando".

Acesso. A pessoas, incluindo outros cristãos maduros. A redes. A informação. Às autoridades.

Seu dinheiro. Jesus nos desafiou a usar a nossa riqueza para povoar o céu (Lc 16.9), o que nos força a perguntar: Quanto estamos investindo em pessoas? Até mesmo pagar o almoço para um rapaz a fim de conversar com ele pode ser algo poderoso. Alguma vez ocorreu a você que, a menos que você pague, isso nunca venha a acontecer? Ele pode achar que vai ter que paga, e talvez não esteja com dinheiro.

Seus recursos. Ao longo do tempo, você provavelmente deve ter adquirido mais recursos do que percebe - na maioria dos casos, certamente, mais do que o seu mentoreado em potencial. Com "recursos" eu quero dizer posses úteis como casas, carros, escritórios, ferramentas, bibliotecas pessoais e mesmo dinheiro. Usar essas posses para ajudar outro homem a crescer é um dos melhores caminhos que conheço para ser um administrador fiel do que Deus tem dado a você.

Sua amizade. Se não pode oferecer outra coisa, você pode oferecer companheirismo. A jornada que vai da juventude até a idade adulta pode ser muito solitária, o que faz com que constantemente ouçamos jovens desiludidos dizerem: "Tudo o que eu queria é que alguém estivesse aqui".

Seu tempo. Quanto mais velho você fica, mais ocupado se torna - e mais tende a ter controle sobre o seu tempo. Isso é especialmente verdade caso você se aposentou ou está perto disso. (A propósito, nunca se esqueça de que a aposentadoria é um conceito cultural, não um conceito bíblico. Você pode se aposentar da sua empresa; aliás, você pode não ter outra opção. Mas você nunca irá se aposentar da vida cristã, o que significa que até o dia de sua morte, alguém em algum lugar deverá ter o privilégio de se beneficiar da sua vida).

Você mesmo. Deus o criou como um indivíduo único e valioso. De fato, você mesmo é seu bem mais precioso, portanto, não o ignore. Deus fez você com um ponto de vista especial sobre a vida, sua tendência e estilo únicos. Ninguém mais é exatamente como você. Ninguém mais pode dar sua contribuição; ela é única.

Eu poderia adicionar outros pontos a essa lista. O "x" da questão é parar de acreditar na mentira do diabo, que diz que você não tem nada a oferecer.

Isso não é verdade! Se você está em Cristo, você sempre tem algo a dar a outras pessoas. Como você descobre esse algo? Você nunca saberá enquanto não se envolver com outras pessoas.

Um ponto final relacionado a sentimentos de insuficiência diz respeito à sua própria família. Você pode ter tido falhas - passadas ou atuais - com um de seus próprios filhos, de modo que você agora não se sente qualificado a intervir e ajudar qualquer outra pessoa mais nova. Nesse caso, considere que as lições dolorosas que você aprendeu podem, na verdade, ser o melhor que você tem a oferecer.

Imagine se você pudesse falar com alguns dos "pais dos fracassos" nas Escrituras, como Manoá, pai de Sansão (Jz 13.2); Eli, pai de Hofni e Finéias (1Sm 2.12-17, 22-25, 34); Samuel, pai dos juizes corruptos Joel e Abias (8.1- 3); ou Davi, pai do imoral Amnom e do rebelde Absalão (2Sm 13.1-14; 15.1- 16). Você pensa que algum deles podería ter algo a nos ensinar? O mesmo é verdade em relação a você.

Não quero minimizar sentimentos genuínos de medo ou insuficiência. Mas uma das principais razões pelas quais estamos sentindo falta de mentores hoje em dia é que muitos homens que poderíam servir como mentores excelentes estão com medo de se ver nesse papel. Seria melhor não usarmos os termos "mentor" e "mentorear"? Tudo bem, usemos outros termos, então. Rótulos importam pouco; mas vidas importam muito. Assim, chame do que você quiser; o objetivo *é* construir um relacionamento que cause impacto sobre a vida de outro homem.

"Nunca alguém me pediu".

Uma terceira razão pela qual alguns homens não entram em campo em relação ao mentoreamento *é* que eles nunca foram recrutados para a competição. Alguns podem ser novos no jogo e, por isso, não têm consciência da sua responsabilidade. Outros podem estar esperando outra pessoa tomar a iniciativa e abordá- los a respeito de servir como mentor.

Se essa *é* a sua situação - se você está de fora porque ninguém jamais pediu a você - então deixe este livro servir como um convite pessoal. Eu o desafio a se envolver com o mentoreamento.

Mais importante: jovens ao seu redor estão pedindo o seu envolvimento. Você reconhece isso? Acredite em mim, homens mais novos *querem* ser mento- reados. Em todo lugar que vou, eles me perguntam: "Onde posso achar um guia, um treinador, uma figura de pai, um mentor?". Entretanto, homens mais velhos estão perguntando: "Onde posso achar um ministério? O que posso realizar para realmente fazer diferença para Jesus Cristo?". Hmm.... Você acha que há algumas possibilidades aqui?

É claro, a maior razão para se envolver com relacionamentos de mentoreamento é que Deus está lhe pedindo que o faça. Provérbios 13.20 diz que "Aquele que anda com os sábios será cada vez mais sábio". Isso pressupõe que os sábios estão querendo deixar alguém se beneficiar da sua sabedoria.

Ou considere a ordem final de Jesus: "Vá e construa edifícios". Não, não foi essa sua ordem! Ele disse para irmos e *construirmos homens,* para fazermos discípulos - aprendizes - que seguiríam seus caminhos (Mt 28.19). O Senhor estava descrevendo um ministério de multiplicação. E se eu entendo o meu Novo Testamento corretamente, existem apenas duas coisas que Deus irá levar embora desse planeta. Uma é a sua Palavra, a outra é o seu povo. Portanto, você pode estar certo de que está construindo um legado que irá durar até a eternidade.

"Eu não sei como fazê-lo".

De todas as razões dadas para não servir como mentor, a justificativa "Eu não sei como fazê-lo" é a mais fácil de ser superada. A técnica pode ser ensinada.

Obviamente, primeiro você precisa desaprender alguns mitos que construiu ao longo do caminho. Um dos mais comuns é que o mentor é o único que dá. Isso não é verdade. No próximo capítulo, vou lhe mostrar que mentores tendem a receber do relacionamento tanto quanto os seus mentoreados, se não mais.

Outro mito é que tudo depende do mentor. Isso também não é verdade. O mentor é como um homem soltando uma pipa. A pipa voa e o vento a levanta. Tudo o que o homem tem a fazer é segurar o fio com apenas o equilíbrio certo entre puxar e soltar. Se ele puxa o fio muito firmemente, coloca uma tensão na corda que pode rompê-la. Mas se ele solta muita linha e o vento diminui muito, a pipa vai começar a cair.

Portanto, o mentoreamento é quase uma arte. Mas não é tão difícil. Praticamente qualquer homem pode aprender a realizá-la. Na verdade, o mentoreamento está ao nosso redor o tempo todo. O que acontece é que, normalmente, nós não o reconhecemos como tal. Mas se percebéssemos o que está acontecendo e estivéssemos mais conscientes do processo, poderiamos causar um impacto muito maior sobre outros, assim como aproveitarmos muito mais dele.

Você gostaria de experimentar?

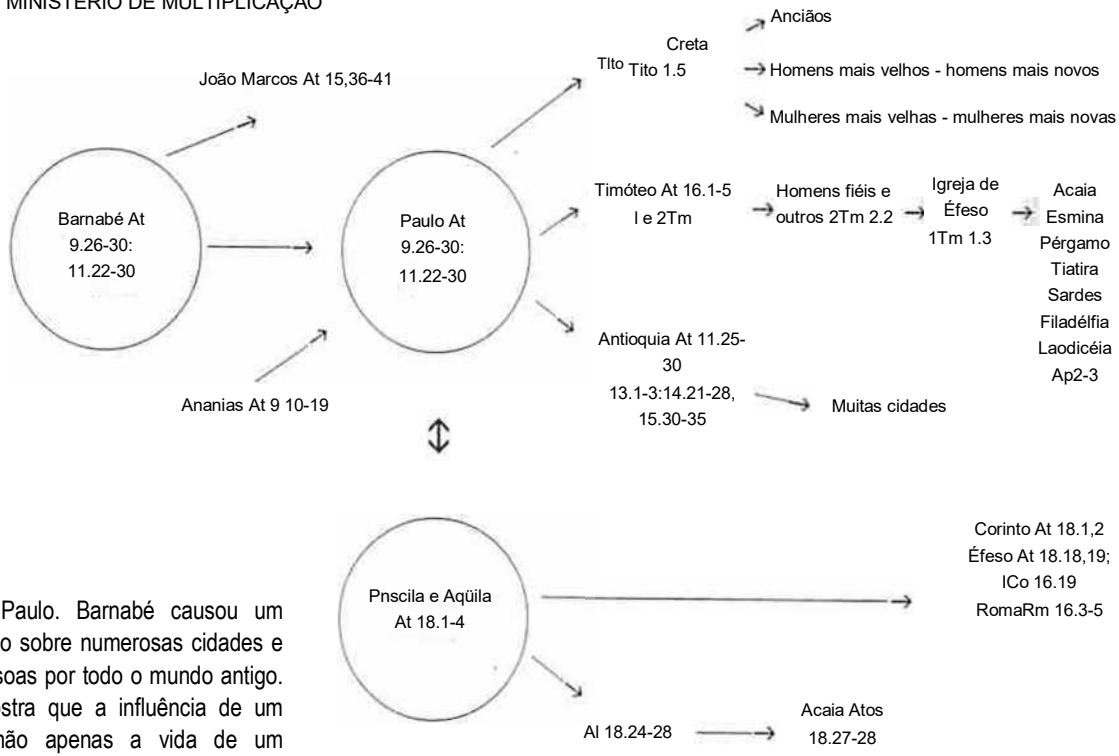
Notas

'Michael Medved, "Hollywood vs. Religion", vídeo produzido por Chatham Hill Foundation, Dallas, Tex., 1994; distribuído por Word Inc.

[2]Anastasia Toufexis, "The Lasting Wounds of Divorcc", *Time,* 6 de fevereiro de 1989, p.61. 'Gcorge Barna, *Tbólayi Pastors* (V-ntura, Calif.: Regai, 1993), p. 122.

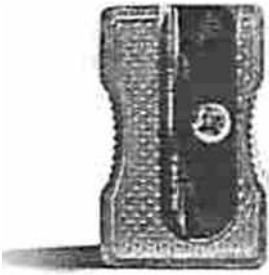
***Esse dado vem do *expert* em crescimento de igreja, Karl George. É corroborado por um estudo recente conduzido pela Home Mission Board da Southern Baptist Convention, que descobriu que 80% das igrejas batistas dessa convenção estão com o número de membros em declínio. Outras denominações grandes relatam descobertas semelhantes.-**

BARNABÉ: UM MINISTÉRIO DE MULTIPLICAÇÃO



Ao mentorear Paulo. Barnabé causou um impacto profundo sobre numerosas cidades e incontáveis pessoas por todo o mundo antigo. Seu legado mostra que a influência de um mentor afeta não apenas a vida de um mentoreado, mas toda vida com que ele se relaciona.

Por que ser um mentor?



Pessoas que concorreram a algum cargo público me disseram que a única coisa pior do que perder uma eleição é ganhá-la, porque, então, você vai precisar governar. O líder do Amigo Testamento, Moisés, experimentou esse princípio depois da saída dramática dos israelitas do Egito.

Dois meses depois de cruzar o Mar Vermelho, o povo chegou ao Monte Horebe (acredita-se que esteja localizado ao sul da Península do Sinai). Horebe era um lugar familiar a Moisés. Lá o Senhor havia se revelado na sarça ardente, chamando Moisés para libertar o seu povo, para que pudesse adorá-lo (Ex 3.1 - 12).

Enquanto o povo estava acampado, aguardando a aparição do Senhor, Moisés montou uma côrte para ouvir as causas que Já haviam surgido durante a jornada do êxodo. Certamente houve muitas, pois logo que o sol nascia, as pessoas começavam a se enfileirar perante Moisés a fim de decidir suas disputas. O dia inteiro ele ouvia e emitia sentenças. Aliás, ele continuava fazendo isso bem depois do pôr do sol.

Jetro para o resgate

Quem sabe por quanto tempo esse padrão exaustivo ainda teria continuado? Mas. felizmente para Moisés, seu sogro Jetro, por acaso, o visitou. Aparentemente, ele passou o dia assistindo o seu genro presidir a corte. Bem mais tarde, durante o jantar, Jetro fez uma pergunta ao esgotado Moisés.

"O que é que você está fazendo? Por que só você se assenta para julgar, e todo este povo o espera em pé, desde a manhã até o cair da tarde?".

"O povo me procura para que eu consulte a Deus", Moisés explicou. "Toda vez que alguém tem uma questão, esta me é trazida, e eu decido entre as partes, e ensino-lhes os decretos e leis de Deus".

Você compreende? Em um grupo que alguns estimam em dois milhões de pessoas, Moisés era o único homem na região autorizado a decretar sentenças. Eu vivo em uma cidade com um milhão de pessoas. Imagine-me sendo o único juiz de toda a cidade! Moisés deve ter tido o dobro desse fardo.

Não é de admirar que seu sogro tenha respondido: "O que você está fazendo não é bom!" (De alguma forma, creio que o mesmo pensamento pode ter passado pela mente de Moisés naquele momento!). "Você e o seu povo ficarão esgotados, pois essa tarefa lhe é pesada demais. Você não pode executá-la sozinho".

Você tem um sogro assim - sempre pronto a criticar seu desempenho? Será que nunca ocorre a ele que, mesmo que você não seja bom o suficiente para ter casado com sua filha, mesmo assim você conseguiu se tornar o pai do neto mais esperto da terra! Eu acho que é por isso que alguns homens definem um parente próximo como aquele que você só vê em funerais.

De qualquer forma, Jetro fez mais do que ressaltar o problema de Moisés; ele lhe deu algumas idéias práticas para resolvê-lo: "Agora, ouça-me! Eu lhe darei um conselho, e que Deus esteja com você!". Jetro, então, descreveu o princípio da delegação, encorajando Moisés a designar líderes sob seu comando que poderíam julgar causas menores, enquanto ele iria resolver apenas as causas mais difíceis. "Se você assim fizer, e se assim Deus ordenar, você será capaz de suportar as dificuldades, e todo este povo voltará para casa satisfeito" (Êx 18.14- 18,23).

A delegação pode parecer uma solução óbvia para mim e para você, mas em certo sentido ela contrariou o pensamento daquele tempo. Entretanto, Moisés deu ouvidos ao conselho sábio de seu sogro, e a história mostra que a aproximação de Jetro se tornou a pedra fundamental do sistema judicial de Israel.

Agora, esse intercâmbio entre Jetro e Moisés é um estudo clássico no mentoreamento. Mas eu me pergunto: o que fez com que Jetro interviesse e ajudasse seu genro? Foi puramente uma resposta altruísta a uma necessidade óbvia?

Talvez. Mas se lermos nas entrelinhas e olharmos para Jetro à luz de sua cultura, acho que podemos adivinhar alguns motivos adicionais. Em primeiro lugar, Jetro provavelmente queria que Moisés fosse bem-sucedido, mais até do

que o próprio Moisés desejava. Para entender por que, considere o fato de que Jetro era um sacerdote dos midianitas. Essa tribo, como os israelitas, era constituída de descendentes de Abraão. Mas eles também eram adoradores de ídolos. Entretanto, Jetro, evidentemente, temia o Senhor (18.11,12) e reconheceu que o sucesso de Moisés iria contribuir grandemente para vindicar sua fé.

Além disso, Jetro tinha interesse em ver o povo sobreviver à jornada no deserto para a terra prometida. Como, durante toda a sua vida, ele vivera no Sinai, Jetro conhecia, melhor do que ninguém, os perigos que os aguardavam. Ele também sabia que o melhor homem para conduzi-los por esse terreno era Moisés, que passara 40 anos conduzindo os rebanhos de Jetro pela região. Era vital que esse líder mantivesse sua saúde e não ficasse esgotado, nem que o povo ficasse esgotado, como Jetro advertiu. De outro modo, a migração poderia terminar em desastre.

Ambos ganham

Por que Jetro se importaria com o que acontecia com os israelitas? Acredito que seus motivos foram além da compaixão humana. No mundo de Jetro, o valor da vida de um homem era determinado por quantos descendentes deixava, especialmente homens. Até onde sabemos, Jetro tinha apenas um filho (Nm 11.29). Moisés, portanto, deveria ser, verdadeiramente, como um filho para ele.

Você vê como esse episódio entre Jetro e Moisés ilumina a motivação de um mentor? A primeira vista, podia parecer que Moisés era o principal beneficiado do conselho de Jetro. Mas, se você parar para pensar a respeito, Jetro tinha muito a ganhar também.

O mesmo princípio é verdadeiro para você. No capítulo anterior, encorajei- o a abrir a porta para a possibilidade de influenciar a vida de algum jovem. Mas se você é como muitos homens, deve estar pensando: "Ótimo, Hendricks, é justamente disso de que preciso! Mais uma obrigação para adicionar à minha lista de 386 outras coisas que eu não tenho tempo para fazer! Por que vou me preocupar com mais uma pessoa quando não consigo dar contã de minhas próprias necessidades? Esse é apenas mais um atrativo para me candidatar a reformador social fantasista ou existe algo nisso para mim?".

A resposta é, inequivocamente, "sim, existe algo grande para você - provavelmente até mais do que para uma pessoa jovem". E não é preciso se envergonhar em reconhecer isso. Francamente, é raro o indivíduo que participa como mentor exclusivamente por motivos altruístas. Obviamente, a preocupação precisa existir; a menos que você se importe com alguém, terá dificuldades em servi-lo.

Mas mentorear é como ser pai, pois existem algumas recompensas embutidas no processo. Para um estranho, a criação de filhos pode aparentar não ser nada mais que sacrifício. Toda doação parece ser unilateral, do pai à criança. Mas aqueles que criaram filhos sabem de algo mais. Por exemplo, não há alegria maior do que sentir o pequeno braço do filho agarrar seu pescoço enquanto diz aquelas palavras mágicas: "Eu te amo, papai". Esse é um momento incomparável!

De maneira semelhante, você pode estar supondo que o mentoreamento *é* uma via de mão única, em que todos os benefícios fluem para o mentoreado. Eu garanto a você, a verdade é justamente o oposto. Deus colocou algumas recompensas definitivas no processo que podem torná-lo extremamente satisfatório. E não há nada de errado em buscar essa satisfação.

Os benefícios de ser um mentor

Deixe-me sugerir alguns desses benefícios. A maioria deles *é* impalpável, mas isso não os torna menos valiosos. Aqui estão cinco ganhos muito positivos a serem considerados: (1) um relacionamento próximo com outro homem; (2) renovação pessoal; (3) satisfação, (4) aumento da auto-estima ; e (5) um impacto causado por meio de sua vida.

Um relacionamento próximo e pessoal com outro homem

O consultor Bobb Biehl é um mestre na arte de fazer boas perguntas. Uma de suas mais profundas é: "Quem irá assistir a seu funeral sem olhar para o relógio?".

Uma pergunta desse tipo redefine o significado da amizade, não é mesmo? Uma das contribuições extraordinárias do movimento Cumpridores da Promessa é o seu chamado para homens perseguirem relacionamentos vitais com alguns outros homens. O mentoreamento *é* uma maneira de realizar esse objetivo - particularmente mentoreamento entre colegas (veja no final do capítulo dois, Mentoreamento entre parceiros e colegas).

Talvez o principal exemplo de mentoreamento entre colegas nas Escrituras seja a amizade entre Davi e Jônatas. Humanamente falando, a probabilidade daquele relacionamento dar certo era mínima. Por direito, Jônatas deveria suceder seu pai, Saul, no trono de Israel. Mas Deus rejeitou Saul a favor de Davi. Assim, Jônatas e Davi deveríam ter sido rivais. Ao invés disso, eles se tornaram amigos inseparáveis, formando uma amizade tão próxima que a Bíblia descreve a alma de Jônatas como sendo unida à alma de Davi (ISm 18.1).

Que alternativa reanimadora é essa, frente a todos "os homens brasileiros sem amigos" que povoam nossa sociedade hoje? E que modelo saudável para

os homens perseguirem, rendo em vista a figura confusa e perturbadora dos relacionamentos masculinos que ganham crédito em nossa cultura.

Um sinal animador de que os homens estão redescobrindo o valor dos relacionamentos pessoa-a-pessoa são os pequenos "grupos de aliança" que começaram a ocorrer durantes os últimos anos. Por exemplo, tenho alguns amigos que se encontram toda terça-feira de manhã para tomar café e orar há mais ou menos vinte anos, sem falhar. Imagine os elos que eles criaram! Do mesmo modo, Bill conhece alguns homens que vêm se encontrando trimestralmente já há aproximadamente doze anos. Eles têm se visto em cada situação imaginável da vida, tanto positiva como negativa.

Todos esses são exemplos de mentoreamento entre colegas - homens na mesma idade e em um nível similar de maturidade que se unem para fortalecer um ao outro e crescer juntos. Relacionamentos assim - comprometidos, honestos, duradouros - trazem a maior alegria e geram enormes benefícios. Não são sempre fáceis de serem mantidos, mas quem deles participa certamente dirá que valem todo o esforço.

Entretanto, não são apenas os relacionamentos entre colegas que oferecem os benefícios da amizade. Mentorear um homem mais novo tem seu próprio nível de afeição e intimidade - especialmente se o relacionamento está mais focado em desenvolvimento do que controle.

Primeiro, encontrar-se regularmente com um homem mais novo vai mantê- lo conectado à geração mais nova. Isso é algo que eu amo em relação a ficar próximo dos meus alunos (que de alguma forma ficam cada vez mais jovens!). Eles me mantêm plugado ao que está acontecendo. E muito fácil pensar, aos setenta e poucos anos, que você viu tudo, fez tudo ou sabe de tudo. Mas 5 minutos perto de um garoto de 20 vai convencê-lo do contrário.

E assim como você pode ajudar a interpretar o que o mundo *tem sido* para o seu mentoreado, ele pode ajudar você a interpretar o que o mundo *está se tornando* para você. Ele pode ser uma tremenda fonte de informação, que mantém você atualizado em relação a discussões, questões, problemas, oportunidades, desenvolvimentos e tendências atuais. Em uma sociedade de informação, quem entre nós pode se dar ao luxo de não ter outro par de olhos e ouvidos explorando o terreno em busca de dados úteis e significativos?

Além do mais, um homem mais novo pode constantemente servir como uma caixa de ressonância útil para avaliar idéias. Quando Bill era adolescente, trabalhou por seis verões em Pine Cove, um centro de retiros e conferências perto de Tyler, Texas. Naquele tempo, o diretor executivo de Pine Cove era Don Anderson. Don tinha uma afeição enorme por garotos. Ele também tinha um sonho: criar um acampamento em uma propriedade de frente para um

lago, organizado em (orno de atividades aquáticas como esqui, remo e barcos à vela. Em um ambiente desses, garotos iriam se divertir ao máximo enquanto consideravam as reivindicações de Cristo.

Bili, que era apaixonado por esqui aquático, imediatamente se apaixonou pelo conceito de Don. Mas o que fez com que Don crescesse na estima de Bill aconteceu quando Don o levou até seu escritório e desenrolou um conjunto de plantas, perguntando a Bill sua opinião sobre todo o acampamento. Bill ficou embasbacado por Don tê-lo consultado. Entrementes, Don estava se beneficiando de um recurso valioso. Afinal, quem é melhor para comentar sobre um acampamento para adolescentes do que um adolescente?

Existe um outro benefício em se envolver com uma pessoa mais nova - prestação de contas. Tendemos a pensar em prestação de contas relacionada a mentoreamento entre colegas. Mas você alguma vez considerou a prestação de contas embutida no fato de ser responsável por um homem mais novo e servir como seu exemplo?

Isso é mais poderoso do que você pode imaginar. Tenho ouvido homens admitirem grandes lutas na área da lascívia e infidelidade, mas eles escolhem o caminho da pureza por causa dos homens que os seguem. “Simplesmente não pude fazê-lo quando pensei neles”, frequentemente me dizem. “Eu continuava pensando: O que tal ou tal pessoa irá pensar.de mim se eu cometer esse pecado?”.

Foi exatamente essa a linha de pensamento de Paulo quando disse que, conscientemente, exerceu autocontrole, como uma atleta exercitando seu corpo, “para que, depois de ter pregado aos outros, eu mesmo não venha a ser reprovado” (1 Co 9.27). Isso é espantoso. Ele não apenas prestava contas a Cristo, mas também prestava contas ao povo de Cristo. A mesma coisa é verdade para você?

Renovação pessoal e revitalização

Na mesma passagem de 1Coríntios, Paulo comparou a vida cristã a uma corrida. Não uma corrida breve de 100 metros, mas uma maratona. Posso testemunhar, por experiência pessoal, que é exatamente isso - uma corrida de toda uma vida.

Infelizmente, muitos de nós, quanto mais correm, menos energia têm para terminar bem. Alguns desfalecem no caminho. Isso é uma tentação especialmente grande para homens que chegam ao que se chama de aposentadoria. Aposentadoria é quando um homem ganha um relógio de ouro e muito tempo livre para olhá-lo. Ele é tirado de cena a fim de brincar com os brinquedos que acumulou ao longo dos anos.

Como resultado, muitos homens com mais de 55 estão saindo do jogo e indo para o banco, e assim, escorregando para casa. Eles estão desmoronando

quando deveríam estar "arrebentando a boca do balão" para Jesus. Essa é uma das razões pelas quais acredito tanto em mentoreamento. Ajuda pessoas mais novas a amadurecerem e pessoas mais velhas a rejuvenescerem. Por quê? Porque nós crescemos principalmente no processo de ajudar outros.

Ninguém conhece melhor esse princípio do que pessoas em idade avançada que trabalham com crianças e jovens. Um viúvo de 78 anos que trabalha várias horas por semana com crianças em uma escola primária dentro de um programa conduzido pela Associação Americana de Pessoas Aposentadas diz: "Nunca podería ter sobrevivido à longa agonia da morte da minha esposa se não tivesse tido 'minhas crianças' na escola. Minhas horas com elas me deram forças para continuar - porque elas precisavam de mim".

A propósito, é por isso que precisamos de mais interação entre as gerações em nossas igrejas. Em algum lugar, ao longo do caminho, nós decidimos segregar todo mundo em grupos por idade. Isso tem certos méritos, mas um dos aspectos negativos é que isola as gerações umas das outras. Numa cultura em que a família ampliada foi reduzida à família com núcleo pai-mãe-filhos, e mesmo à família de pais solteiros, as igrejas poderíam ter um profundo impacto se contrariassem essa tendência.

Sentimento de auto-realização

Anteriormente, avaliamos a atitude de Jetro e supusemos que ele pode ter ajudado Moisés porque queria deixar um legado. Assim, é muito interessante ler as palavras de Moisés no Salmo 90, que foram escritas durante a jornada do êxodo: "Os anos de nossa vida chegam a 70 ou 80 para os que têm mais vigor; entretanto, são anos difíceis e cheios de sofrimento, pois a vida passa depressa, e nós voamos!" (SI 19.10).

Moisés estava nos dizendo que a vida passa rápido. Então, como devemos responder? "Ensina-nos a contar os nossos dias para que o nosso coração alcance sabedoria", Moisés orou. Mas também: "Sejam manifestos os teus feitos aos teus servos, e aos filhos deles o teu esplendor! Esteja sobre nós a bondade do nosso Deus Soberano. Consolida, para nós, a obra de nossas mãos; consolida a obra de nossas mãos!" (SI 90.12,16-17).

Nós ouvimos um eco de Jetro na oração de Moisés? Certamente podemos testemunhar o fato de que quase todo ser humano tem um desejo embutido de deixar uma herança para a geração seguinte. Esse desejo cresce mais profundamente à medida que se envelhece. O mentoreamento é um meio de satisfazer esse desejo.

Como professor, posso lhe dizer que nada satisfaz tanto quanto o sentimento de realização que vem com o desenvolvimento de outro indivíduo. Conduzir

uma pessoa que tem talento em potencial e experiência limitada e trabalhar com ela para moldar sua habilidade, afinar sua experiência e encaminhá-la no trabalho produtivo - isso é um privilégio que não trocaria pelo mundo inteiro.

De fato, minha maior alegria como professor é ver meus alunos sobressaindo nas arenas para as quais Deus os têm chamado. Quando são bem-sucedidos, eu sou bem-sucedido. Quando eles dão um novo passo, eu me sinto parte do time. Quando eles ganham elogios ou aplausos, eu me orgulho, sabendo que tive uma parte estratégica ao ajudá-los ao longo do caminho.

Mas, às vezes, me questiono se, como sociedade, ainda temos alguma consideração pelo desenvolvimento das pessoas. Frequentemente, ouço executivos dizerem, enfaticamente, que "as pessoas são o nosso bem mais importante". Mas se isso é verdade, então é justo perguntar: O que você está fazendo para cultivar esse bem? Que planos específicos e práticos e que parte do orçamento você tem para identificar e construir o melhor de nosso povo?

E se essas perguntas se aplicam aos negócios, quanto mais se aplicam à igreja! Se você é pastor, eu o desafio a refletir, sua igreja é uma consumidora de recursos humanos ou uma produtora? Você está construindo uma grande igreja ou grandes pessoas? Você está construindo pessoas unicamente para que sirvam aos propósitos e programas de sua instituição ou em virtude dos dons e oportunidades que Deus tem dado ao seu povo? Efésios 4 fala exatamente a respeito dessa questão.

O desenvolvimento de pessoas não é um fardo, mas uma bênção. E uma das atividades mais satisfatórias que conheço. E o mentoreamento trata exclusivamente do desenvolvimento de pessoas. Davi reconheceu essa verdade quando escreveu: "Desde a minha juventude, ó Deus, tens me ensinado, e até hoje eu anuncio as tuas maravilhas. Agora que estou velho, de cabelos brancos, não me abandones, ó Deus, para que eu possa falar da tua força aos nossos filhos, e do teu poder às futuras gerações" (SI 71.17,18). Essa é uma oração com que todo mentor poderia concordar.

Auto-estima elevada

Nos tempos passados, quanto mais velho um homem se tomava, mais respeito recebia. Isso já nem sempre é o que acontece. Tenho encontrado um número crescente de homens mais velhos que parecem completamente derrotados, como se à vida tivesse passado por cima deles como uma carreta. Sua auto-estima está simplesmente detonada. Porém, a ironia é: eles têm mais a oferecer do que nunca - ainda que dificilmente acreditem nisso.

O psicólogo Erik Erikson chamou isso de a tensão entre produtividade e a auto-absorção ou estagnação. Um homem ou gera novos relacionamentos, no

vas idéias, novo produtos, novo crescimento, ou morre. Ele se humilha em isolamento e auto-absorção à medida que o mundo passa por ele. O antídoto, diz Erikson - e isso é semelhante à oração de Davi no Salmo 71 - é se *importar,* abrir-se para relacionamentos de compromisso, idéias, produtos e outras coisas que significam tanto para o homem - particularmente cultivando a próxima geração. É essa a preocupação que mantém o homem vivo e ativo, evitando, assim, a estagnação.

Você vê exemplos disso o tempo todo. Um certo homem, idoso, parece que está à porta da morte quando, um dia, é presenteado com a oportunidade de falar a um grupo de jovens. Repentinamente, sua força retorna, ele convoca seus recursos interiores e faz uma apresentação em um nível muito além do que qualquer um teria esperado. Ele literalmente recebe energia das faces jovens e radiantes na frente dele.

O mesmo pode ser verdade para você, qualquer que seja sua idade. Nada favorece tanto a auto-estima de alguém como saber que alguém se importa e está prestando atenção no que você faz e diz. Num relacionamento de mentoreamento, seu jovem mentoreado pode se apegar a toda palavra sua, observar cada movimento seu. Isso pode ser assustador, mas também é divertido.

A certeza de ter Jeito diferença com sua vida

Duas linhas passam pela vida de todo homem: A linha da vida marca o progresso biológico; a linha de propósitos marca o progresso espiritual. Uma vez que a linha de propósito começa a definhar, é apenas uma questão de tempo antes que a linha da vida faça o mesmo. Que tragédia, então, pois já podemos escrever o epitáfio de muitos homens: “Aqui jaz João. Morreu aos trinta e nove anos. Foi enterrado aos sessenta e nove”.

Identifico, pelo menos, duas razões pelas quais um homem relativamente jovem pode perder seus propósitos na vida. Uma delas é algum grande fracasso. Um homem está passando em grande velocidade pelos 30 anos, progredindo na sua carreira, criando seus filhos, desfrutando a vida. Então, repentinamente - *bam!* - ele atinge os 40 e o seu mundo desmorona. Então, o que ele faz? Se é como muitos homens que carecem de sensibilidade espiritual, maturidade emocional e apoio de mentores e amigos, está sujeito a uma longa queda. Pode ser um adultério, uma mudança de carreira impensada, uma decisão de negócios desfavorável ou alguma outra fuga imprudente. A base de tudo é: sua vida pode acabar nos rochedos, despedaçando seus relacionamentos, seus sonhos e sua auto- estima.

Para alguns homens, a vida essencialmente termina nesse ponto. Eles sentem que suas falhas foram tão grandes que estão fora da batalha. O melhor que podem fazer é avançar com dificuldade até a linha de chegada.

Se isso descreve sua vida, deixe-me sugerir que tornar-se mentor oferece esperança para você. Obviamente, você precisa ajuntar os pedaços da sua vida antes que se comprometa a ensinar outro homem. Mas não suponha que suas falhas, automaticamente, o desqualificam a ter uma influência significativa na vida de outro indivíduo. Há uma satisfação redentora em saber que alguém irá aprender com os seus erros. De fato, às vezes os melhores professores são aqueles que andaram pelos caminhos da dor e podem advertir outros em relação a ficar longe do perigo.

A outra coisa que pode roubar o propósito de um homem em viver pode ser o sucesso. Vejo homens ao meu redor saindo nas manchetes, fazendo fortunas, fazendo história - mas não fazendo a diferença. Não nos parâmetros de Deus. Como resultado, eles estão ganhando o mundo todo, mas perdendo a vitalidade de sua própria alma.

Você lembra da oração de Davi? "Agora que estou velho, de cabelos brancos, não me abandones, ó Deus, para que eu possa falar da tua força aos nossos filhos, e do teu poder às futuras gerações" (SI 71.18). De alguma forma, Davi não estava impressionado com sua coroa, seu reino, suas riquezas, suas esposas ou mesmo seus talentos incríveis como um governante, um guerreiro, um empreiteiro, um músico ou um poeta. A única coisa que realmente importava para Davi era o que Deus pensava dele. Isso determinava seu propósito. .

Claramente, Davi não era um homem perfeito. Mas era um homem com propósitos. Ele sabia por que tinha sido colocado neste mundo. Não é de admirar que seja descrito como um homem segundo o coração de Deus (ISm 13.14; At 13.22).

Gosto da maneira que meu amigo Bob Buford o colocou: "Em algum ponto, o homem precisa se deslocar do sucesso para o significado. Caso contrario, ele é uma pessoa morta andando por aí em um corpo. O mentoreamento é um dos meios de realizar essa mudança, porque força o homem a pensar, não a respeito da aquisição de recursos materiais, mas a respeito da liberação de recursos espirituais na vida de outro homem. Isso pode fazer diferença - agora, e na eternidade."

Uma pergunta instigante

De fato, a pergunta mais instigante que todo homem cristão precisa fazer é esta: O que estou fazendo hoje que será uma influência para Jesus Cristo na próxima geração? A aposta nunca foi tão alta. Tanto a igreja como a sociedade estão se defrontando com crises na liderança sem precedentes. Porém, todos os sinais sugerem que líderes não podem ser produzidos independentemente de alguma forma de mentoreamento.

Assim, o resumo disso é o seguinte: Não podemos apegar-nos ao mundo, apenas podemos passá-lo para outros. É como se você fosse um pai envolvendo com seus braços os ombros de seu filho novo, ajudando-o a sentir o taco de beisebol enquanto um irmão mais velho lança uma bola a partir do bloco do arremessador. O menino gira e erra. Gira e erra. Gira e acerta. Gira e erra.

Não há glória nesse momento - apenas sinalizações da glória enquanto se estabelece um padrão. Pode levar anos até que o pequeno Casey consiga girar o taco por conta própria e acertar a bola. Pode levar mais alguns anos até que ele faça seu primeiro ponto. Mas o padrão está estabelecido.

Um dia, ele vai estar no bloco do arremessador, onde as bolas são duras e velozes. É um jogo em que a contagem de pontos é verdadeira. Alguns jogadores são tirados do jogo. Um time ganha e o outro perde. Quando seu filho acertar aquele *home run* no jogo da vida, você pode não estar por ali para ver. Mas haverá um pedaço de você naquele giro e naquela tacada. Essa é a sua recompensa por deixar o mundo em boas mãos.

O que um mentor faz



Anos atrás, eu me embrenhei na floresta tropical brasileira para visitar missionários na mata amazônica. Foi uma viagem extraordinária, mas fisicamente estressante. Isso aconteceu bem antes de estradas serem construídas através da floresta tropical, e foram necessários alguns dias para que chegássemos, com uma canoa de tronco, até nosso destino, localizado no meio da mata.

Antes do meu retorno daquela localidade remota, os índios nativos daquela área me deram uma série de presentes. Um era um enfeite para a cabeça de um cacique leito de penas coloridas e vividas. Outro foi um exemplar seco de piranha (meus filhos gostaram especialmente desse), o mal-afamado peixe da Amazônia que, reunido em cardumes, é capaz de estraçalhar a carne de uma vaca em menos de um minuto.

O terceiro presente foi uma vara longa e ligeiramente cônica. Era feita de tiras finas como papel, que pareciam ser casco de árvore, e envolta com barbante em uma espiral firme, mantida coesa por alguma espécie de cola ou piche endurecido sobre o fogo. Na extremidade dessa vara marrom-escura foi esculpido um nó de madeira escura, mais ou menos do tamanho do punho de um homem. Havia um pequeno furo no meio dessa extremidade.

Alguns dias e vôos depois, cheguei de volta em casa em Love Field, Dallas. Isso foi antes das viagens a jato, quando você desembarcava por uma escada embutida na aeronave. Desci os degraus e andei a passos largos pelo asfalto até o terminal, de onde olhei rapidamente para o avião. As hélices já haviam parado e

os carregadores estavam tirando a bagagem. De repente, eles pararam e apanharam alguma coisa.

O sujeito no avião estava fazendo descer a minha vara. Eu podia ver os homens olhando um para o outro, rindo e balançando sua cabeça, obviamente curiosos para saber o que essa coisa estranha era. Um deles a levantou e olhou pela extremidade. Outro a manuseou como se fosse um taco de bilhar enorme. Comecei a ficar com medo de que eles pudessem danificá-la. Mas, finalmente, colocaram-na no carrinho de bagagem e continuaram seu trabalho.

Em casa, meus filhos não ficaram menos deslumbrados do que os carregadores em relação ao que essa geringonça poderia ser. "É uma zarabatana", disse a eles.

"Uma zarabatana, o que é isso?".

Como usar uma zarabatana

"É como os índios caçam macacos", disse eu. "Venham, vou mostrar a vocês" e fomos para a garagem. Eu tinha trazido uma aljava com varetas muito finas, cada uma com mais ou menos 25 em de comprimento, com uma ponta fina no final. Essas varetas eram os dardos. Presa na aljava estava uma bola parecida com algodão, feita de fibras sedosas. Peguei alguns filamentos desse material e arranjei-os em volta de um dos dardos.

"Os índios mergulham esses dardos em um veneno que eles retiram de um sapo", expliquei. "Aí eles usam a zarabatana para atirar em um macaco. O veneno paralisa o macaco e ele cai da árvore. Observe!".

Empurrei o dardo para baixo no furo da extremidade larga da zarabatana, que era o bocal, e levantei a arma até minha boca. Mirando em uma tábua- alvo firmada na parede, assoprei o mais forte que pude. O dardo saiu pela outra extremidade e se fincou no alvo. Depois de um momento de silêncio e estupefação, meus filhos gritaram: "Uau! Faça isso de novo!".

Neste ponto do livro, você pode estar em uma posição semelhante à dos carregadores de bagagem e meus filhos. Tenho falado sobre o "mentoreamento" e encorajado você a se envolver em "relacionamentos de mentoreamento". Mas você pode estar pensando: "Mentoreamento? O que é isso?". E mesmo que eu tenha dito a você de uma maneira geral qual é o propósito do mentoreamento, você ainda pode estar deslumbrado em relação a como o processo funciona.

Aqueles carregadores em Love Field estavam segurando o equipamento certo para caçar macacos. Eles só não sabiam disso. Eles nunca tinham visto unia zarabatana na vida. E mesmo se eu tivesse contado a eles o que era aquilo, não teriam sido capazes de usá-lo.

Como ser um mentor

Do mesmo modo, provavelmente você tem o equipamento certo e as habilidades necessárias para mentorear alguém. Mas isso não significa que você esteja consciente do que possui. E mesmo que esteja, pode ser que não saiba usar para impactar a vida de outro homem.

Assim, tendo exortado você a se engajar no processo de mentoreamento, deixe-me explicar *como* você pode se engajar. Neste capítulo, vou esclarecer o que quero dizer com "mentor". Depois, nos capítulos restantes, darei um modelo e algumas ferramentas para estabelecer e cultivar relacionamentos de mentoreamento.

Vamos começar com uma definição. Foi Charles Kettering que disse que um problema bem-definido é um problema meio-resolvido. Assim, quero definir o que é um mentor e caracterizar a sua influência na vida de uma pessoa. Isso é mais fácil de falar do que fazer, porque, fundamentalmente, o termo *mentor* não é, de forma alguma, um termo "puro", mas uma metáfora, uma figura de linguagem que descreve alguém envolvido em um determinado tipo de relacionamento.

O primeiro mentor

A pessoa originalmente chamada Mentor é um personagem da *Odisséia,* poema épico escrito pelo poeta grego Homero. Mentor é o guardião e tutor de Telêmaco, filho da personagem central do poema, Odisseu. Enquanto Odisseu está ausente lutando em Tróia e, depois, achando o seu caminho para casa, Mentor cria Telêmaco para crescer e se tornar homem.

Também vale observar que, de tempos em tempos, no poema, Atena, deusa da sabedoria e das artes, assume a forma de Mentor - o que acrescenta algumas possibilidades interessantes ao nosso entendimento. Por exemplo, a história termina com Odisseu e Telêmaco envolvidos em uma batalha intensa contra os cidadãos, a maioria dos quais agira como pretendente da esposa de Odisseu durante sua prolongada ausência. A força combinada do pai, filho e seus aliados é tão eficiente que eles não apenas recuperam o controle, mas ameaçam eliminar a povoação inteira. Mas exatamente quando os heróis estão dispostos a destruir seus inimigos, Atena aparece e exige que Odisseu termine a batalha:

> "Filho de Laertes, de origem divina, engenhoso Odisseu, põe logo termo a essa guerra funesta. Não seja isso causa de se irritar contra ti Zeus potente, nascido de Cronos".

> Alegremente, Odisseu ao conselho de Atena obedece.
> Pacto de paz permanente firmou entre os grupos inimigos a de olhos glaucos,
> Atena, a donzela de Zeus poderoso, mui semelhantemente a Mentor, na figura exterior e na fala.[1]

Portanto, Mentor parece ter uma conexão com a manutenção da paz, o julgamento e a preservação da comunidade. Os combatentes lhe dão ouvidos. Ele está acima do combate e sua sabedoria (ou é a de Atenas?) determina os resultados.

Sugiro que você leia a *Odisséia* de Homero. O importante, aqui, *é* que Mentor *é* a origem de nosso termo metafórico *mentor.* E como todos os termos descritivos, *mentor* significa coisas diferentes para pessoas diferentes: mestre, guia, exemplo, a figura do pai, professor, treinador, tutor, instrutor, líder, conselheiro. Existem muitas possibilidades (Para se aprofundar mais sobre o termo *mentor,* veja no final do capítulo, O que é um mentor?.

O mentoreamento é definido pelo relacionamento

Sendo assim, devemos definir o mentor não em termos de qualquer papel formal que ele executa, mas em termos do *caráter de seu relacionamento* com outra pessoa e suas *funções.* Por exemplo, antes, eu defini um mentor um pouco vagamente como uma pessoa comprometida a ajudar você a crescer, mantê-lo crescendo e ajudá-lo a realizar seus objetivos de vida. Observe que o relacionamento *é* caracterizado pelo comprometimento do mentor, e sua função está relacionada ao desenvolvimento - o crescimento de um indivíduo.

Isso é muito abstrato? Deixe-me ser bem prático. Veja como um mentor serve a seu mentoreado (ou seguidor):

* *Ele é uma fonte de informação.* Ele sabe de coisas - particularmente coisas da vida - de que o mentoreado não sabe.
* *Ele fornece sabedoria.* Na Bíblia, sabedoria significa "a habilidade de viver". Ou, como alguém já disse, sabedoria significa saber o que fazer *em seguida.* O mentor aplica sabedoria à vida de uma forma que faz sentido e funciona.
* *Ele promove habilidades específicas e comportamentos eficazes.* Constantemente existe uma vantagem prática no relacionamento de mentoreamento. O mentoreado passa a saber fazer certas coisas que ele não sabia antes.

- *Ele fornece* feedback. O mentor *é* mais do que um espelho, ele é um comentarista. Ele tem um ponto de vista mais bem-fundamentado. Ele não apenas vê, mas vê o que importa.
- *Ele treina.* Em nossa cultura, *treinador* pode ser o sinônimo mais próximo de *mentor* que nós temos. O trabalho de um treinador é preparar um atleta para vencer uma competição. O trabalho de um mentor é preparar um mentoreado para vencer na vida.
- *Ele é uma caixa de ressonância.* Não custa nada fazer a pergunta: "E se...?". Mas custa tudo se uma pessoa vai em frente sem fazer essa pergunta. O mentor fornece ao mentoreado a oportunidade de testar idéias e intuições antes que se tornem agendas e atitudes.
- *Ele é alguém a quem se pode recorrer.* Em tempos de problemas e crises pessoais, nós precisamos de pessoas em quem confiamos e que respeitamos. Um mentor engendra esse tipo de confiança.
- *Ele ajuda a delinear planos.* Quer alguém esteja traçando um programa para crescimento espiritual, delineando a trajetória para sua carreira, decidindo sobre educação ou avaliando seu casamento, um mentor pode lhe fornecer perspectiva e conselhos práticos.
- *Ele estimula a curiosidade.* Mentores tendem a preferir abrir portas a fechá- las. Eles nos mostram as possibilidades, as oportunidades, o inexplorado. Parecem gostar da pergunta: "Você percebeu?".

Nós poderiamos, facilmente, fazer acréscimos a essa lista. Ela foi feita para ser estimulante, não exaustiva. Nem todo mentor realiza todas essas funções - embora alguns realizem todas elas e mais. Mas todo mentor oferece, ao menos, algumas delas.

Portanto, o que é um mentor? Talvez uma pergunta melhor seja: Quando um homem se torna um mentor? Você vê, *o que importa não é tanto se você se vê nesse papel, mas se outro o vê.* A percepção do mentoreado já é boa parte da definição do relacionamento.

Tom e Richie

Deixe-me ilustrar. Tom, 28 anos de idade e carpinteiro, mora com sua esposa, Julie, e duas crianças pequenas em uma casa que compraram antes de terem filhos (enquanto Julie ainda estava empregada). Na mesma rua mora Richie, um adolescente que vive apenas com sua mãe. Seus pais são divorciados.

Um sábado, Tom está jogando basquete na entrada para carros da frente de sua casa, usando uma tabela de basquete que fica acima de sua garagem. Ao pegar um rebote, ele percebe Richie passando. Richie dá uma paradinha para assistir Tom, mas logo que Tom o percebe, Richie retoma sua caminhada.

Em um impulso, Tom pára e diz: "Ei, quer fazer uns lançamentos?".

Richie leva apenas um segundo ou dois para responder: "Claro, acho que sim".

Assim, eles começam a trocar a bola e fazer alguns lançamentos. Logo estão em um jogo acirrado e, antes que percebam, metade da tarde passou.

Finalmente, eles param e Tom pega alguns refrigerantes. Eles sentam na varanda e conversam sobre os Pistons e os Bulls. Richie menciona sua coleção de figurinhas. Então Tom lembra do dia em que apertou a mão de Nolan Ryan. Ambos discutem se quem tem maiores vantagens são os arremessadores destros ou os canhotos. Continuam conversando sem parar, e esporte é o tópico principal. Finalmente, Richie diz que *é* hora de ir e eles se despedem.

Mas alguns dias depois, eles estão na entrada da garagem novamente, jogando basquete. A rotina continua semana após semana, quase sempre seguida de uma discussão pós-jogo. Por um tempo, as conversas praticamente se limitam a esportes, tempo e outros tópicos superficiais. Mas, gradualmente, a conversa se desloca para temas mais importantes. Tom pergunta a Richie sobre a escola e seus amigos. Richie, de tempos em tempos, fala sobre sua vida familiar. Tom comenta com Richie sobre alguns dos trabalhos que está realizando. Richie tem a oportunidade de conhecer Julie. Um dia, ele começa a conversar com Tom sobre garotas.

Dessa maneira, o relacionamento se aprofunda pouco a pouco. No decorrer do tempo, Tom conta a Richie que ele e Julie são cristãos e explica o que isso significa. Não muito tempo depois, Richie ora para receber Jesus. Tom o apresenta a alguns garotos na sua igreja e Richie começa a se tornar ativo no grupo de jovens.

Alguns anos se passam e Richie está pronto para se formar no Ensino Médio. Agora ele conversa com Tom sobre que rumo dar a sua vida. Suas notas não o qualificarão para a faculdade e ele está pensando em tentar conseguir um emprego no ramo da construção. Mas Tom mostra que, para ganhar um salário decente, Richie precisa receber algum treinamento. Tom descreve sua própria experiência em uma escola profissionalizante e como isso foi útil para ele. Chega até a levar Richie para visitar um de seus antigos professores de lá, e o homem oferece a Richie um passeio pela escola.

Como resultado, Richie se inscreve e aprende a trabalhar com produtos eletrônicos para consumo. Isso conduz a um trabalho de nível inicial em uma

empresa em expansão. Em breve, Richie é promovido e transferido para outra cidade. Mais ou menos ao mesmo tempo, Tom e Julie vendem sua casa e se mudam para outro bairro. Tom e Richie trocam alguns cartões gostais, mas nenhum deles *é* escritor de cartas. Assim, finalmente perdem o contato um com o outro. Em termos práticos, o relacionamento se esgotou.

Agora, o interessante é que 20 anos depois, quando Tom está com mais de 50 anos, eu poderia encontrá-lo por acaso em um seminário sobre mentoreamento e lhe perguntar: "Existem algumas pessoas que você sente que realmente influenciou de maneira significativa?".

Ele pode coçar a cabeça e dizer: "Bem, Dr. Hendricks, tem o Lerry, um sujeito na nossa equipe de construção. Eu o levei ao Senhor e acho que realmente o ajudei a salvar seu casamento. E tem um sujeito chamado Hal na minha igreja. Nós costumavamos nos reunir bastante para oração. E eu treinei o time da liga infantil dos meus filhos e havia um garoto - esqueci seu nome - que simplesmente pensava que eu segurava a lua. Ele queria ser exatamente como eu quando crescesse. Por isso, acho que devo ter causado um impacto sobre sua vida".

"Além desses, não consigo pensar em ninguém. Quero dizer, tenho tentado ser amigável com crianças e rapazes mais novos. Você sabe, jogar basquete e tal, conversar com eles, esse tipo de coisa. Havia um rapaz na mesma rua em que eu morava que costumava passar em casa de vez em quando. Mas, realmente, Dr. Hendricks, com exceção de dois ou três sujeitos que mencionei, eu realmente não poderia dizer que tenho sido o que você chama de mentor para ninguém. Até gostaria. Por isso é que estou aqui, para aprender".

O impacto de um mentor

Entretanto, eu poderia encontrar Richie, que está chegando aos 40 anos, por acaso, e fazer a pergunta com que comecei este livro: "Quem são as pessoas que ajudaram a construir o que você é hoje?".

E sem um momento de hesitação, Richie iria responder rapidamente: "Foi um sujeito chamado Tom. Nunca vou esquecer dele. Ele morava na mesma rua que eu, e nós conversavamos a respeito de *tudo.* Olha, eu podia perguntar tudo para ele. Ele não era enfadonho ou um sabe-tudo. Apenas ouvia e sempre tinha uma opinião sobre as coisas que me fazia pensar".

"Eu teria seguido o homem para qualquer lugar! Ele foi a pessoa mais temente a Deus que já encontrei. Ele é o sujeito que me levou a Jesus. Quando ninguém mais se importava, ele me ofereceu o evangelho. Ele é o sujeito que me levou para uma igreja. Ele é a pessoa que me contou que eu deveria começar a ler a Bíblia e orar. Ele é a pessoa que me mostrou o que um verdadeiro pai e marido deve ser".

"Ele também *é* quem me impediu de cometer o erro de jogar fora minha formação escolar apenas para conseguir um emprego. Quero dizer, toda minha carreira aconteceu porque ele me levou a uma escola profissionalizante e insistiu em que eu, ao menos, tentasse entrar. Eu nem imaginava que poderia!".

"Eu não sei o que aconteceu com ele, mas dificilmente passa um dia em que eu não faça essa pequena oração: 'Obrigado, Senhor, por Tom!'. Não sei se entendi o que o senhor quer dizer com 'mentor', Dr. Hendricks, mas se está falando a respeito de alguém que realmente faz a diferença na vida de outra pessoa, então acho que Tom foi essa pessoa para mim.

O mesmo relacionamento, duas perspectivas completamente diferentes. Mas é a perspectiva de Richie que se evidencia como determinante.

A propósito, posso lhe assegurar que esse cenário sempre é usado novamente. Jovens olham com respeito para homens mais velhos, de maneiras que estes consideram até mesmo impossíveis. Aliás, se esses homens fizessem idéia da influência que eles na verdade têm, sem mencionar a influência que eles poderíam ter, os relacionamentos entre homens neste país seriam transformados. Aliás, livros com este dificilmente seriam necessários, porque os homens já estariam engajados em relacionamentos vitais.

E você?

Há um Richie aí fora que precisa do que você tem a oferecer. No próximo capítulo, vou ajudar você a encontrá-lo. Mas, no momento, você pode estar se perguntando se foi talhado para servir como mentor de outro homem. Deixe- me fechar o capítulo com algumas perguntas que podem ajudá-lo a refletir sobre sua situação:

(1) Você é um homem paciente? Isto é, você adota perspectivas a longo prazo?

(2) Em que área você trabalha? Quais são suas habilidades e qual sua área de especialização?

(3) Quão desenvolvidas são suas habilidades interpessoais? Seus relacionamentos em geral são saudáveis?

(4) Você é orientado por processos? Isto é, você é capaz de ficar junto com uma pessoa ao longo de um tempo, enquanto ela se desenvolve?

(5) Você está disposto a correr riscos?

(6) Você está disposto a assumir responsabilidades para ajudar alguém a crescer?

(7) Seu caráter é digno de imitação? Deus aprovaria alguém que adotasse o mesmo comportamento, atitudes, valores, linguagem e maneiras que você?

(8) Você está disposto a arranjar tempo para outra pessoa?

(9) Existe qualquer pecado ou situação doentia que você não tratou, que possivelmente poderia prejudicar seu relacionamento com outra pessoa?

(10) Você pôs em ordem a questão do senhorio de Cristo sobre sua vida? Você está fundamentalmente comprometido com honrá-lo em cada área?

Só as respostas a essas perguntas não asseguram que você vá se tornar um mentor perfeito, mas elas vão lhe fornecer direção. Podem, inclusive, ajudá-lo a ter uma idéia razoável do que você tem a oferecer.

Mais uma palavra de aviso: ao responder a essas questões, não se sinta diminuído em relação aos parâmetros ideais. Você pode estar tão fixado em padrões elevados que automaticamente se desqualifica. Por exemplo, a pergunta 3: "Quão desenvolvidas são suas habilidades interpessoais?". Você pode estar pensando consigo mesmo: "Boa noite! Eu não sou Dale Carnegie!" Para mim já é difícil demais dizer bom dia para minha esposa! E não fui treinado como psicólogo! Não sei ler o que está na mente de outra pessoa. Nunca poderia servir como um mentor". Mas a realidade é: se você pode conduzir uma conversa, você pode se dar muito bem.

Obviamente, você precisa perseguir ideais elevados. Deus nos chama para isso mesmo. Mas ele também sabe que nenhum de nós é perfeito e que todos temos limitações, assim como pontos fortes. Os pontos fracos não precisam, necessariamente, nos impedir de servir como mentores. O fato é: a maioria dos homens verdadeiramente é capaz de exercer muito mais influência positiva do que imagina.

O QUE É UM MENTOR?

0 mentoreamento é um processo relacional [em que um] mentor, que sabe ou teve uma experiência [...] transfere isso (recursos de sabedoria, informação, experiência, confiança, discernimento, relacionamentos, *status* etc.) para um mentoreado, em um momento adequado e de maneira apropriada, para que isso facilite seu desenvolvimento e capacitação.

Paul Stanley e Robert Clinton *(Connecting)*

Em termos aluais, mentores são pessoas influentes e experientes que ajudam outras pessoas a alcançar seus principais objetivos de vida. Elas têm poder - por meio do que ou de quem conhecem - para promover o bem-estar de outros.

Linda Philip-Jones *(The New Mentors and Proteges)*

Definir o mentoreamento é um tanto difícil, mas descrevê-lo é bem fácil. É como ter um tio que cuida de você por toda a vida e quer vê-lo progredir. Ele não é seu concorrente; está ai para auxiliá-lo, não para competir ou desencorajá-lo. Ele é mais lider de torcida do que critico.

Bobb Biehl [seminário dos Promise Keepers
(Cumpridores da Promessa) de 1993]

O relacionamento de mentoreamento é um dos mais complexos e importantes para o desenvolvimento pessoal que um homem pode ter no início da idade adulta. O mentor geralmente é vários anos mais velho, uma pessoa com maior experiência no mundo em que o mais jovem está entrando. Nenhuma palavra presentemente em uso é adequada para comunicar a natureza do relacionamento que temos em mente aqui. Palavras como “conselheiro" e “guru" sugerem significados mais sutis, mas podem ter outras conotações que seriam enganosas. O termo "mentor” geralmente é usado em um sentido bem mais estrito, para significar professor, consultor ou padrinho. Percebemos, no entanto, que a palavra significa todas essas coisas e mais...

O mentoreamento não é definido em termos de papéis formais, mas em termos do caráter do relacionamento e das funções a que serve [...] Precisamos examinar o relacionamento de perto para descobrir a quantidade e o tipo de mentoreamento que ele proporciona.

Daniel Levinson *(Seasons ofa Man's Life)*

Para os cristãos, o "mentoreamento" tem objetivos no mundo real que vão além das bobagens das lendas. "Discipulado" é um sinônimo próximo, com estas diferenças: um discipulador é alguém que ajuda um novato a (1) desistir de sua vontade em troca da vontade de Deus, o Pai, (2) viver diariamente uma vida de sacrifício espiritual para a glória de Cristo e (3) esforçar-se para ser constantemente obediente ao comando de seu mestre. Um mentor, por outro lado, providencia um modelo, supervisão próxima em projetos especiais, ajuda individualizada em muitas áreas - disciplina, encorajamento, correção, confrontação e o chamado à prestação de contas.

Ted Engstrom *(The Fine Alt of Mentoring)*

Notas

'Homero, *Odisséia (em versos).* Trad. Carlos Alberto Nunes. (Rio de Janeiro: Ediouro, s.d.), p. 317.

‘ Entre outras coisas, I)ale Carnegie. renomado autor americano e fundador do Dale < .arnegie Institute, foi mestre em oratória.

Como descobrir um mentoreado?



Existe um antigo chavão nos negócios que diz que se você construir uma ratoeira melhor, o mundo vira bater à sua porta. Mas não recomendo que se confie nisso, não no mercado de hoje. Atualmente, se você construir uma ratoeira melhor, é bom que você vá até a porta de seu cliente (a menos que você esteja planejando armazenar uma grande quantidade de ratoeiras). Hoje as pessoas não se importam com o que você tem para vender - não interessa quão bom possa ser - mas com suas próprias necessidades. A única pergunta que alguém faria a respeito de seu produto é: “Preciso dele?". Ponto final. Se não precisa, a resposta e: "Deixe- me em paz!”.

Receio que um pouco dessa tendência de pensamento passa para o campo do desenvolvimento pessoal, incluindo o mentoreamento. Como mentor, você não pode simplesmente pôr à venda o seu produto e esperar um mentoreado em potencial tocar sua campainha. Em vez disso, você precisa tocar a campainha dele, figuradamente falando. Caso contrário, você pode ser como o sujeito com uma ratoeira melhor: grande produto, mas sem compradores. Por quê? Porque ele está reclinado na sua poltrona esperando compradores o acharem, ao invés de sair à procura de clientes em potencial.

Uma busca ativa e intencional

Para muitos homens, entretanto, achar um mentoreado é como procurar a agulha proverbial em um monte de feno. Para dizer a verdade, é pior do que

que o próprio Moisés desejava. Para entender por que, considere o fato de que Jetro era um sacerdote dos midianitas. Essa tribo, como os israelitas, era constituída de descendentes de Abraão. Mas eles também eram adoradores de ídolos. Entretanto, Jetro, evidentemente, temia o Senhor (18.11,12) e reconheceu que o sucesso de Moisés iria contribuir grandemente para vindicar sua fé.

Além disso, Jetro tinha interesse em ver o povo sobreviver à jornada no deserto para a terra prometida. Como, durante toda a sua vida, ele vivera no Sinai, Jetro conhecia, melhor do que ninguém, os perigos que os aguardavam. Ele também sabia que o melhor homem para conduzi-los por esse terreno era Moisés, que passara 40 anos conduzindo os rebanhos de Jetro pela região. Era vital que esse líder mantivesse sua saúde e não ficasse esgotado, nem que o povo ficasse esgotado, como Jetro advertiu. De outro modo, a migração poderia terminar em desastre.

Ambos ganham

Por que Jetro se importaria com o que acontecia com os israelitas? Acredito que seus motivos foram além da compaixão humana. No mundo de Jetro, o valor da vida de um homem era determinado por quantos descendentes deixava, especialmente homens. Até onde sabemos, Jetro tinha apenas um filho (Nm 11.29). Moisés, portanto, deveria ser, verdadeiramente, como um filho para ele.

Você vê como esse episódio entre Jetro e Moisés ilumina a motivação de um mentor? A primeira vista, podia parecer que Moisés era o principal beneficiado do conselho de Jetro. Mas, se você parar para pensar a respeito, Jetro tinha muito a ganhar também.

O mesmo princípio é verdadeiro para você. No capítulo anterior, encorajei- o a abrir a porta para a possibilidade de influenciar a vida de algum jovem. Mas se você é como muitos homens, deve estar pensando: "Ótimo, Hendricks, é justamente disso de que preciso! Mais uma obrigação para adicionar à minha lista de 386 outras coisas que eu não tenho tempo para fazer! Por que vou me preocupar com mais uma pessoa quando não consigo dar conta de minhas próprias necessidades? Esse é apenas mais um atrativo para me candidatar a reformador social fantasista ou existe algo nisso para mim?".

A resposta é, inequivocamente, "sim, existe algo grande para você - provavelmente até mais do que para uma pessoa jovem". E não é preciso se envergonhar em reconhecer isso. Francamente, é raro o indivíduo que participa como mentor exclusivamente por motivos altruístas. Obviamente, a preocupação precisa existir; a menos que você se importe com alguém, terá dificuldades em servi-lo.

isso: é como procurar uma agulha em um monte de feno cheio de agulhas. Afinal, existe realmente *algum* homem que não precise de um mentor? Como, então, você habilita seus mentoreados em potencial?

Ou você deveria agarrar o primeiro jovem que aparecer no seu caminho, apertar sua mão e dizer: "Você é um felizardo! Adivinhe! Eu vou mentorear você!"? Não recomendaria essa abordagem.

Por outro lado, não recomendo, também, que você espere que ele chegue inesperadamente em sua vida. Como disse, você pode ficar esperando eternamente. Assim como é verdade que inúmeros homens desejam ser liderados por homens mais velhos, também é verdade que é improvável que a maioria deles solicite isso.

Portanto, você precisa ser pró-ativo em relação a procurar um homem mais novo para trabalhar com ele. Com "homem mais novo" quero dizer um homem que é mais novo do que você. Como regra geral, os mentoreados tendem a procurar um mentor que é entre seis a quinze anos mais velho do que eles. Assim, um adolescente vai tender a gravitar em direção a um homem na casa dos 20 anos ou no início dos 30. Um sujeito na casa dos 30 tenderá a observar um homem na casa dos 40 ou na dos 50. Um homem com 55 irá prestar atenção em um homem na casa dos 60 ou 70. Obviamente não há nada absolutamente definido sobre essas diferenças de idade. Há casos em que garotos na adolescência foram profundamente influenciados por homens na casa dos 60 ou 70. E mentores colegas influenciam um ao outro mesmo que tenham aproximadamente a mesma idade. Mas neste capítulo, estou interessado, principalmente, em relacionamentos de mentoreamento em que existe uma diferença de idade considerável.

Encontrar um homem mais novo para influenciar não é tão difícil quanto pode parecer. De fato, pode não ser difícil de maneira alguma. Mas isso, provavelmente, não "acontece simplesmente". Lembre que Barnabé foi atrás de Saulo (ou Paulo) intencionalmente e o levou à comunidade de cristãos (At. 9.27). Da mesma forma, Paulo intencionalmente recrutou Timóteo para se juntar a ele em suas viagens (16.1-3).

Assim, à medida que você considera os muitos jovens à sua volta - em seu local de trabalho, na igreja, na vizinhança e na comunidade - eu o encorajo a intencionalmente identificar mentoreados em potencial. Pergunte-se a si mesmo: Quem poderia se beneficiar do que tenho a oferecer?

O que significa "em potencial"?

Agora, observe: Não estou perguntando quem tem potencial. Essa é uma questão irrelevante nesse momento. *Todo mundo* tem potencial. Isso é parte do que significa ser criado à imagem de Deus. Deus tem um plano, um projeto,

uma intenção para cada um de nós. Assim, nunca podemos olhar para alguém e dizer: "Bem, esqueça-o. Ele é incorrigível. Ele não tem as qualidades necessárias". Meu amigo, humanamente falando, quem de nós tem essas qualidades?

Além disso, se for pelo critério do "potencial", você vai acabar tendo uma inclinação em direção a um certo tipo de pessoa - aquele que parece promissor *no momento em que você o avalia.* Como resultado, você tende a ir na onda, como dizem. Mas essa é uma abordagem do desenvolvimento das pessoas do tipo espingarda, que frequentemente induz ao erro.

Por exemplo, suponha que você encontre, por acaso, alguém que talvez seja até brilhante, mas, mesmo assim, pareça desnorteado, deficiente no julgamento, inconstante, indigno de confiança, rude e goste excessivamente de bebida. Você pode facilmente rejeitar qualquer idéia de mentorear um homem desses, mas, no processo, você estaria perdendo um jovem Winston Churchill.

Ou suponha que você conheça um adolescente que não parece ser um aluno particularmente brilhante, não se mostra muito comunicativo, é independente a ponto de ser anti-social, é visto como arrogante, age de forma provocativa na escola e, ocasionalmente, tem explosões de raiva (tal como arremessar uma cadeira no professor). Como você iria avaliar o "potencial" desse jovem? A maioria de nós diria que ele não obteria sucesso. Isso é o que provavelmente os professores do Ensino Médio de Albert Einstein pensaram.

O que você diria de um aluno que entrega trabalhos que realmente apenas merecem uma nota sofrível? Suas idéias soam um pouco diferentes e você pensa: "Esse garoto nunca irá longe. Ele gosta de sonhar em começar algo grande, mas depois que se graduar e entrar no mundo real, vai mudar o tom rapidamente". Se você tomasse essa atitude, estaria descartando Fred Smith, cuja idéia para a Federal Express, empresa dominante na indústria do transporte expresso, foi desenvolvida quando ele estava no penúltimo ano do Ensino Médio.

Estou sugerindo que todo jovem que você encontra por acaso é um Churchill, Einstein ou Fred Smith em potencial? Não, estou defendendo algo de significado muito maior: todo jovem que você encontra por acaso foi chamado à existência pelo Deus Criador. Nunca menospreze esse aspecto! Isso significa que Deus, soberanamente, constrói dentro dele exatamente "a coisa certa" para se tornar o indivíduo singular que Deus pretende que seja. Sua tarefa como mentor é prestar atenção nessa "coisa certa" e ajudá-la a sair de forma que o jovem realize o propósito de Deus.

O que isso expressa sobre as cinco qualidades que mencionei no capítulo quatro - aquelas que o mentor tende a procurar em um futuro mentoreado: orientação por objetivos, desejo de aumentar suas capacidades, iniciativa, anseio

por aprender e responsabilidade pessoal pelo próprio desenvolvimento? Claramente, essas qualidades são essenciais ao crescimento pessoal e espiritual. Gostaria de ver todas as cinco no mentoreado em potencial. Mas não descartaria um homem somente porque ele carece de alguns desses traços ou é fraco em alguns deles. Preciso perceber que onde ele está agora tem pouca semelhança com onde ele pode estar daqui a dez, vinte ou trinta anos. Além disso, posso gostar de especular sobre seu futuro, mas tenho que prestar atenção no seu presente: O que ele tem que é possível de se trabalhar agora, e o que posso construir a partir disso?

Quem pode usar o que eu tenho?

Portanto, ao identificar um possível mentoreado, a pergunta fundamental é: *Quem poderia se beneficiar do que eu tenho a oferecer?*

Lembra-se do relacionamento que descreví entre Tom e Richie no capítulo anterior? Richie estava essencialmente procurando alguém com tempo e que o ouvisse. Tom era capaz de oferecer isso - e ofereceu. Obviamente, Tom não estava nem mesmo consciente de sua profunda influência sobre Richie. Mas vamos supor que Tom tivesse lido este livro e procurado alguém com quem trabalhar. O relacionamento poderia muito bem ter começado exatamente da forma como começou. Mas à medida que se desenvolvesse, Tom poderia ter dito a si mesmo: "Esse sujeito precisa de tempo e alguém que o ouça. Eu posso oferecer isso. Richie simplesmente pode ser um possível mentoreado".

Nesse meio tempo, Tom poderia ter descartado alguns outros adolescentes que precisavam de outras coisas - coisas que Tom não poderia oferecer. Por exemplo, um garoto na igreja de Tom poderia estar procurando respostas para questões profundas, intelectuais e filosóficas sobre o cristianismo. Esse não era o ponto forte de Tom. Outro garoto na comunidade poderia estar precisando de um lugar para morar, essencialmente um lar adotivo. Mas isso não teria sido uma opção para Tom, visto que ele e sua família em crescimento já estavam comprimidos na sua casa minúscula. Outro garoto poderia ter precisado de dinheiro - como os garotos na Escola Pública 121 que Eugene Lang ajudou (veja o capítulo dois). Mas tentar oferecer uma ajuda como essa teria ido além dos seus recursos.

Você consegue ver que a pessoa com quem você quer se conectar é a pessoa que pode fazer o melhor uso do que você tem a oferecer? Por isso é tão importante você saber o que pode e o que não pode oferecer. Para isso, você precisa parar e fazer um inventário. Precisa conhecer-se a si mesmo, seus dons, seus recursos e suas limitações. Para ajudar sua avaliação, você pode usar a lista do capítulo onze

ou as perguntas do final do capítulo treze, ou ainda algumas das ferramentas de avaliação e inventários listados no final deste capítulo.

Você também precisa orar para ver em quem Deus quer que invista seu tempo. Você percebe que Jesus Cristo passou *a noite toda* em oração antes que ele escolhesse os Doze? (Lc 6.12-13). E Paulo disse a Timóteo que ele constantemente lembrava dele em oração, dia e noite (2Tm 1.3). De algum modo, creio que esse padrão tinha sido estabelecido antes mesmo de o apóstolo pedir a Timóteo que se juntasse a ele.

Vamos dizer que você esteja prestando atenção em um mentoreado em potencial. Como você pode dizer se ele é capaz de usar o que você tem a oferecer? Deixe-me sugerir dois conjuntos de perguntas - seis perguntas de diagnóstico para fazer a seu possível mentoreado e seis perguntas reflexivas para fazer a sib mesmo a respeito de seu mentoreado em potencial.

Perguntas para fazer a seu mentoreado em potencial

Essas perguntas são uma sondagem para reunir informações. Você está lidando com muitos aspectos desconhecidos, então, o ponto é descobrir alguns fatos básicos que irão capacitá-lo a tomar decisões conscientes. Você não precisa fazer essas perguntas exatamente do modo que estão ordenadas. Use suas próprias palavras. Você pode até mesmo descobrir algumas dessas coisas de outras maneiras. Certamente não recomendaria fazer essas perguntas a um jovem como se ele estivesse em um interrogatório policial. Pode levar semanas ou até meses para desentocar algumas dessas respostas, e outras talvez você nunca venha a saber. Afinal, todos sempre temos o direito de permanecer em silêncio.

1. *"O que você gostaria de fazer com sua vida?".* Essa é uma pergunta divertida para se começa pois é aberta, relativamente não ameaçadora e permite obter indícios do panorama geral do rapaz. Seja qual for a forma de fazer a pergunta, você estará tentando conhecer seus planos, objetivos, sonhos e paixões. O que ele quer da vida? Quais são suas expectativas? O que ele espera se tornar?

2. *"Você realmente parece estar interessado nesse e naquele assunto. Fale sobre isso. Em que mais você está interessado?".* Obviamente, você está tentando descobrir os interesses do jovem. Frequentemente eles virão à tona sozinhos. Ele irá lhe contar a respeito de um livro que está lendo, um jogo do qual participou, um projeto em que está trabalhando. Preste atenção particular nas coisas pelas quais ele é *apaixonado* - os assuntos e situações que realmente prendem sua energia e emoção, que o estimulam, que o fazem falar, que controlam seu tempo e energia e que mostram que ele se importa com alguma coisa. Essa paixão é um indício da sua motivação e tendência natural.

3. "Em que você é bom?". Toda pessoa tem certas capacidades e habilidades. Assim como os interesses, elas podem se manifestar naturalmente. Por outro lado, talvez nem sempre estejam desenvolvidas. De qualquer modo, aprofunde- se para verificar se ele tem capacidades de que ninguém sabe. O exemplo clássico de talentos não evidentes é o do garoto que vai mal na escola, mas é um gênio mecânico com as mãos. Ou o jovem desajeitado em relacionamentos, mas com uma memória extremamente boa e um olho ótimo para detalhes. Você precisa prestar atenção para descobrir habilidades sutis, mas importantes como essas.

4. "Conte-me um pouco da sua história". Você provavelmente pode fazer essa pergunta de maneiras mais sutis. O objetivo *é* descobrir qual é a história desse sujeito. De onde ele veio? Quais são os destaques (ou passagens difíceis) da sua vida? Que pessoas e incidentes foram e são importantes para ele? Por quais tragédias ele teve de passar? Que fatores parecem explicar quem ele é? As pessoas não caem simplesmente do céu. Elas se formam no mundo. Cada um de nós tem uma história única para contar. Ao descobrir seu mentoreado em potencial, e conhecendo um pouco de sua história, você irá ganhar informação valiosa a respeito de que papel você deve desempenhar na vida dele.

5- "Conte-me a respeito da sua família". Os pais, irmãos e irmãs do homem são parte de um grupo importante na sua história - sua família de origem. Da sua perspectiva de mentor em potencial, o relacionamento dele com o pai pode ser o mais revelador. Ele contém uma grande quantidade de indícios sobre suas atitudes com respeito a assuntos como autoridade, trabalho, Deus, mulheres e o que significa ser um homem. Também preste atenção em como seus irmãos têm se comportado. Às vezes isso pode revelar muito sobre o tronco de onde ele vem.

Outro fator-chave frequentemente ignorado é sua herança e raízes. Hoje pensamos em "família" em termos de família nuclear. Mas nas Escrituras "família" leva em conta não apenas mãe, pai e filhos, mas a família ampliada - avós, tias, tios, primos e outros parentes existentes - e, além deles, os antepassados. É evidente pelos registros, particularmente no Antigo Testamento, que as raízes de um homem desempenham um papel significativo na sua formação.

6. "Você tem fé em Deus?" Em algum momento, você vai desejar ter entendimento da condição espiritual do homem. Ele pode oferecer algumas informações voluntariamente, aqui, como também pode não Fazê-lo. Mas você quer determinar onde ele está em relação à fé. Ele ao menos acredita em Deus? Neste caso, ele colocou sua fé em Jesus para a salvação? Sc não o fez, isso sozinho não é um motivo para rejeitá-lo como seu mentoreado; de fato, seu relacionamento com ele pode ser uma grande oportunidade para ganhá-lo para o Senhor (veja o capítulo seis, E entre os não-cristãos?).

Se ele já *é* um crente em Cristo, você irá querer avaliar o quanto ele progrediu na fé.

Perguntas para fazer sobre seu mentoreado em potencial

As perguntas a seguir são reações às informações que você reuniu, perguntas que você deveria fazer a si mesmo. Se você investiu tempo para conhecer seu mentoreado em potencial, terá uma grande quantidade de informações com que trabalhar. Mas você ainda precisa determinar se pode ajudá-lo.

1. *"De que maneiras esse jovem é como eu?".* Quanto mais você tem em comum com alguém, mais fácil é se relacionar com ele, e mais provavelmente irá impactar sua vida. Isso não significa que você não possa ajudar alguém completamente diferente de você. Mas você vai perceber que as diferenças frequentemente tornam a comunicação e o relacionamento mais difíceis. Assim, você identifica quaisquer aspectos seus na pessoa? Vocês têm muito em comum? Ou absolutamente nada? Você acha fácil passar tempo com ele ou é um peso estar com ele e encontrar assunto para conversar?

2. *"Quais são as necessidades dele, da maneira que as vejo?".* Você pode gerar uma lista de necessidades e depois classificá-las de acordo com o quão vitais elas são. Por exemplo, quais você diria que são as três necessidades principais, os três pontos que poderíam impedi-lo de prosseguir? Outra maneira de fazer essa pergunta é dar um passo atrás e olhar para o quadro geral. Aqui você deve perguntar: "O que esse sujeito precisa *muito?".*

Por exemplo, nós vimos antes que Tom pode ter percebido que o que Richie precisava *muito* era tempo e atenção. Obviamente, Richie tinha muitas outras necessidades. Ele precisava de um pai, uma vida familiar estável e provavelmente um pouco de ajuda na escola, entre outras coisas. Mas, ao definir o quadro geral, Tom teria sido capaz de identificar dois interesses simples mas estratégicos - a respeito dos quais ele podería fazer algo.

3. *"Eu correspondo às necessidades dessa pessoa ou situação?".* Em algum momento, você precisa olhar para suas próprias reações em relação a esse indivíduo. Você precisa ser honesto. Ele move seu coração? Você se sente motivado a fazer algo? Algo em você fica ativado de modo que você genuinamente *quer* se encontrar com ele?

Não tente produzir sentimentos e motivações que não existem. Somente preste atenção no que existe. Porque isso é uma maneira com que Deus pode estar falando com você, orientando-o a se envolver mais profundamente, ou não.

4. *"Ele parece quererá minha ajuda?".* Mentoreamento não tem nada a ver com vender cubos de gelo a Esquimós. Lembre-se da pergunta: Quem poderia

usar o que eu tenho a oferecer? Você não deve se impor a quem realmente não o quer. Assim, você precisa se perguntar se há algum indício de que esse jovem está procurando você, reagindo às suas iniciativas ou solicitando sua assistência. Se ele está fazendo isso, então, é um bom sinal. Você pode ser capaz de ajudá- lo. Se não, tudo bem. Provavelmente há algum outro jovem com necessidades que você pode satisfazer.

5. "Esse é o tempo certo de eu ajudar esse rapaz?". K escolha do tempo adequado é fundamental. Às vezes, um mentor qualificado aparece cedo demais para ser de grande ajuda para um jovem. Às vezes, ele aparece muito tarde. Ao avaliar seu mentoreado em potencial, você precisa considerar se o momento *é* propício. Essa é outra razão para estar em oração constante, pedindo a Deus para abrir seus olhos para enxergar os homens que ele preparou para que você os sirva.

6. "Se eu fosse colocar tudo que sei sobre esse sujeito em uma história, como seria essa história?". Toda pessoa tem uma história única para contar. Histórias têm um começo, um meio e um final. Você está chegando à vida desse jovem mais ou menos na metade da história. O que aconteceu até agora? Com base no que você sabe, qual sua intuição sobre o que resultará? Histórias têm personagens e desenvolvimento de enredo. Quais são as personagens significativas na vida do seu mentoreado em potencial? Qual é o enredo até agora? Há um conflito central nele? Ele está tentando vencer certos obstáculos ou vencer certos problemas? Você pode se ver, de alguma maneira, encaixado nessa história?

Tempo de decisão

À medida que você faz todas essas perguntas, pode refletir sobre outras mais abrangentes: "O que se espera que eu faça com isso? Parece muito trabalhoso! Quais são os lucros? Aonde tudo isso vai levar?". A resposta é: isso tudo vai levar a um momento de decisão. Mais cedo ou mais tarde, você vai ter de decidir se esse relacionamento deve se aprofundar e de que maneira. Em resumo, você precisa decidir o quanto de si mesmo está disposto a oferecer para essa pessoa.

Existem essencialmente quatro opções. A primeira é: Você pode decidir que o relacionamento não é para você. Se não é, não fique envergonhado ou com medo de reconhecer isso. Na verdade, você está sendo útil à outra pessoa quando diz: "Não, eu realmente não posso ajudá-lo". Você não lhe traz qualquer benefício ao enganá-lo por algum tempo sob falsas esperanças e pretensões.

Como segunda opção, você pode decidir adotar uma aproximação do tipo esperar-e-observar, ou prosseguir com precaução. A escolha do tempo apropriado é importante. Pode ser que você perceba que sua ajuda será mais efetiva seis meses mais adiante, ou um ano, ou três anos mais para frente. Nesse caso, você

talvez possa "manter" o relacionamento até que as condições estejam maduras para algo mais intenso.

Uma terceira possibilidade é decidir que sim, esse relacionamento vai funcionar, mas apenas se você colocar em prática alguns limites. As vezes, eu trabalho desse modo com certos alunos, no seminário. Por exemplo, um sujeito pode ter a tendência não saudável de chamar e concentrar em si a atenção das pessoas. Se eu deixasse, ele comería horas do meu tempo. Eu quero trabalhar com ele, mas não tenho horas do meu tempo para lhe dar. Assim, digo a ele: "Posso me encontrar com você durante meia hora, uma vez por mês. Por essa meia hora, amigo, sou todo seu. Mas apenas posso lhe dar essa meia hora". Então eu instruo minha secretária ou a minha esposa a me ajudar a me manter no horário e, quando sua meia hora acaba, eia me diz que a pessoa seguinte já chegou e eu o acompanho até a porta. É um acordo em que ambos ganham.

A opção final - e aquela que você espera que se realize - é a constatação de que o relacionamento vai funcionar bem. Você percebe que terá um impacto real na vida da pessoa. Quando isso acontece, louve a Deus, e então ore para que ele lhe dê sabedoria para ser um guia, e a graça de ser um servo. No próximo capítulo, darei algumas sugestões práticas de como você e seu mentoreado em potencial podem realizar uma interação produtiva.

Mas ao concluir este capítulo, quero que você pare e faça uma lista de candidatos em potencial para um relacionamento de mentoreamento. Quem Deus pode estar puxando para sua esfera de influência? Algum nome ou rosto vem à sua mente? Não seja rápido demais para dizer "sim" ou para dizer "não".

O relacionamento ideal de mentoreamento talvez seja o "natural" - a situação em que o mentor oferece, quase que sem esforço, o que ele tem para dar, e o mentoreado, quase que instintivamente, pega o que é oferecido e faz bom uso disso. Vimos um bom exemplo dessa dinâmica com Tom e Richie. Nada foi forçado. Ninguém foi coagido. Não houve grande pressão para seguir um roteiro ou fazer alguma coisa acontecer. O relacionamento simplesmente se desenvolveu ao longo do tempo e acabou marcando para sempre a vida de Richie.

Isso sugere que, à medida que você procura um mentoreado, é bom tentar encontrar situações em que o relacionamento se desenvolva o mais naturalmente possível. O mentoreamento deve ser uma dança e não um adestramento. Acima de tudo, deve produzir alegria, não tristeza.

FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO E INVENTÁRIOS

Lideres de igreja, hoje em dia, têm acesso a um número crescente de ferramentas formais e inventários designados para mostrar os pontos fortes, dons, interesses, tipos de personalidades e outras características das pessoas, Essas ferra-menlas podem ser úteis para indicar como um mentor pode servir melhor a um mentoreado. Na verdade, fazer o mentoreado passar por um processo de avaliação (isso também vale para o mentor) pode ser uma experiência de crescimento valiosa, enquanto proporciona uma boa percepção de como a pessoa tende a funcionar.

Brad Smith da *Leadership Network* (Rede de Liderança) em Tyler, Texas, compilou a seguinte lista (de maneira alguma exaustiva) de meios de avaliação. Observe que, em adição aos itens listados, novas ferramentas estão sendo desenvolvidas constantemente por igrejas e organizações. Você pode pesquisar na sua livraria cristã local, na sede da sua denominação ou em grandes igrejas, o que é mais atual, eficaz e apropriado para suas necessidades.

Avaliação de dons espirituais

Geralmente, esse tipo de avaliação se dá por meio de formulários baseados na lista de dons de Romanos 12, ICorintios 12 e Efésios *4.* Alguns testes de dons espirituais são parte de um completo currículo de mobilização de leigos.

Avaliações de Talentos Naturais

Essas ferramentas avaliam talentos e motivações presentes desde a infância por meio de uma entrevista autobiográfica e da observação de comportamentos constantes. Alguns exemplos:

Avaliação do tipo de personalidade

Essas avaliações referem-se a vários aspectos da personalidade, como temperamento, preferência de papéis, estilo de liderança, estilo de aprendizado. Veja alguns exemplos:

' DISC (Perfomax); disponível na Carlson Leaming Company (800-777-9897); foi publicado em português pelo Ministério Igreja em Células, As *Chaves Para Relacionamentos Saudáveis* (Curitiba, 41-3276-8655).

Avaliação de Interesses

Compara o nível de interesse de uma pessoa em diversos campos e cobrem áreas como valores, carreira profissional, espaço de trabalho e desejos de estilo de vida.

Você vai conseguir



Ocasionalmente, me deparo com pessoas que se opõem completamente ao mentoreamento apenas porque a palavra “mentor" não está na Bíblia. “Você só está importando a última moda passageira do mundo dos negócios”, eles argumentam. “Você só está colocando um rótulo secular no conceito bíblico de discipulado".

Estou? Garanto que a palavra “mentor” não aparece nas Escrituras. Mas não posso concordar que o mentoreamento é uma moda passageira de origem recente. Como vimos, o Mentor original é personagem da *Odisséia* de Homero, que nos leva de volta a mais de oitocentos anos antes de Cristo. E o papel que Mentor executou - educar o jovem Telémaco enquanto seu pai estava na guerra - expressa o padrão segundo o qual as crianças sempre foram conduzidas à idade adulta, em quase todas as sociedades de toda a história - exceto a nossa.

Um padrão muito antigo

De fato, o mentoreamento era a principal forma de instrução nos tempos da Bíblia, como as Escrituras atestam. Já mencionei vários exemplos de relacionamento de mentoreamento: Jetro e Moisés, Jônatas e Davi, Barnabé e Saulo, Paulo e Timóteo (veja também Relacionamentos de Mentoreamento na Bíblia nas próximas duas páginas).

Sabemos que nos lares judeus daquele tempo, particularmente na época do Amigo Testamento, as crianças desenvolviam a maioria das suas habilidades

com seus pais, parentes e vizinhos da comunidade, usando uma metodologia "mão-na-massa", Como resultado, a maioria das pessoas seguia os passos de seus pais. Filhos herdavam a ocupação de seus pais e (ilhas assumiam as responsabilidades de suas mães.

RELACIONAMENTOS DE MENTOREAMENTO NA BÍBLIA

0 mentoreamento era um modo de vida nos tempos bíblicos. Constituía a principal forma de transmissão de habilidades e sabedoria de uma geração para outra. Assim, não é de surpreender que as Escrituras nos dêem numerosos exemplos de relacionamentos de mentoreamento. A lista abaixo mostra alguns dos mais proeminentes. Ao estudar as passagens indicadas, você pode aprender muito a respeito dos princípios e da prática do mentoreamento. (Veja também no final do capítulo onze o diagrama Barnabé: um ministério de multiplicação).

No Antigo Testamento

Jetro e Moisés (Éx 18)	Jetro ensinou a seu genro a inestimável lição da delegação.
Moisés e Josué (Dt 31.1-8; 34.9)	Moisés preparou Josué para conduzir Israel para tomar posse de Canaã.
Moisés e Calebe (Nm 13; 14.6-9; 34.16-19; Js 14.6-15)	Parece que Moisés preparou Calebe para a liderança e inspirou nele uma confiança inabalável nas promessas do Senhor.
Samuel e Saul (1Sm 9.15)	Samuel não apenas deu um tapinha no ombro de Saul para este se tomar o rei de Israel, mas também tentou formar seu caráter. Mesmo quando Saul se rebelou contra o Senhor, Samuel continuou o desafiando a se arrepender e retomar a Deus.
Samuel e Davi (1Sm 16; 19.18-24)	Samuel ungiu Davi como rei e lhe deu refúgio diante da conspiração assassina encabeçada por por Saul.
Jônatas e Davi (1Sm 18.1-4; 19.1-7; 20.1-42)	Um exemplo extraordinário de mentoreamento entre colegas. Jônatas e Davi permaneceram fiéis um ao outro durante os dias agitados do reino decadente de Saul.

Elias e Eliseu (1Rs 19.16-21: 2Rs 2.1-16:3.11)	O profeta Elias recrutou seu sucessor Eliseu e evidentemente o tutoreou nos câminhos do Senhor enquanto Eliseu ministrou para as necessidades de Elias.
Joiada e Joás (2Cr 24.1-25)	O sacerdote Joiada ajudou Joás - que chegou ao trono de Judá quando tinha apenas sete anos de idade - a aprender a governar de acordo com princípios divinos. Infelizmente, Joás se desviou do Senhor depois que seu mentor morreu.

No Novo Testamento

Bamabé e Saulo/Paulo (At 4.36-37; 9.26-30:11.22-30)	Barnabé abriu o caminho a Paulo para se associar â igreja depois de sua conversão dramática no Caminho de Damasco.
Bamabé e João Marcos (At 15.36-39;	Bamabé estava querendo se separar de Paulo a fim de trabalhar com João Marcos. Mais tarde, Paulo cedeu ao ponto de vista de Barnabé, descrevendo João Marcos como alguém que "me é útil para o ministério". Acredita-se que João Marcos tenha sido o autor do evangelho de Marcos.
Priscila e Áqüila e Apoio (At 18.1-3,24-28)	Os fabricantes de tendas Priscila e Áqüila serviram como tutores espirituais de Apoio em Éfeso. Como resultado, Apoio se tomou um dos porta-vozes mais importantes do evangelho.
Paulo e Timóteo (At 16.1-3; Fp 2.19-23; 1 e 2Tm)	Paulo convidou Timóteo para se juntar a ele durante uma de suas viagens missionárias. Timóteo finalmente tomou-se pastor da dinâmica Igreja de Éfeso.
Paulo e Tito (2Co 7.6,13-15; 8.17; Tt)	Paulo, junto com Barnabé. ganhou esse gentio de fala grega para a fé e o recrutou como companheiro de viagem e colaborador. Tito se tomou pastor e, de acordo com a tradição, o primeiro bispo da ilha de Creia.

Os gregos adotavam uma abordagem levemente diferente. Eles consideravam a educação de crianças novas uma atividade servil. Por essa razão, eles a delegavam aos escravos. Quando um menino fazia seis anos, era-lhe designado um *pedagogo* ou tutor, um escravo que o criava até a puberdade.

Paulo se refere a esse papel em Gálatas 3.24,25, em que ele compara a lei a um severo disciplinador ou tutor *(pedagogo),* em oposição a Cristo, que oferece graça. Do mesmo modo, ele disse aos Coríntios que "embora possam ter dez mil tutores em Cristo, vocês não tem muitos pais, pois em Cristo Jesus eu mesmo os gerei por meio do evangelho" (ICo 4.15). Em ambos os casos, ele estava se referindo a escravos que essencialmente tinham o mesmo papel que Mentor na *Odisséia* de Homero. (Para outras passagens relacionadas ao conceito de mentoreamento, veja o final deste capítulo).

Mentoreamento *versus* discipulado

Qual é a diferença entre mentoreamento e discipulado? Ambos se relacionam, mas não são exatamente iguais. O discipulado inclui um chamado, um convite direto de um professor que beira uma ordem. Jesus disse aos pescadores Pedro e André: "Sigam-me"; e "no mesmo instante eles deixaram as suas redes e o seguiram". Depois ele encontrou por acaso seus colegas, Tiago e João. Novamente, "Jesus os chamou, e eles, deixando imediatamente seu pai e o barco, o seguiram". O mesmo padrão se repetiu com o resto dos Doze.

A palavra *discípulo* significa "aprendiz". Na época de Jesus, professores viajavam pelo mundo da Antiguidade recrutando grupos de "aprendizes" que, então, seguiam esses mestres e adotavam seus ensinamentos. Às vezes, os discípulos se tornavam mestres eles mesmos e desenvolviam seus próprios seguidores. Mas a ordem de Jesus para seus seguidores, "vão e façam discípulos de todas as nações", é distinta no fato de que Jesus permanece *o* Mestre, *o* Discipulador. Ele quer que pessoas recrutadas à fé permaneçam *seus* discípulos, *seus* aprendizes.

O discipulado, como o conhecemos hoje em dia, tende a limitar seu foco à dimensão espiritual. Idealmente, deveria atingir todas as áreas da vida - nossa vida pessoal e estilo de vida, nosso trabalho, nossos relacionamentos. Mas o discipulado sempre olha para essas áreas perguntando como elas se relacionam com Cristo. Como seguir a Cristo afeta minha vida espiritual, meu trabalho, meus relacionamentos e assim por diante?

O mentoreamento, pelo menos quando praticado por cristãos, certamente deveria centrar tudo em Cristo. Mas o mentoreamento trata menos de instrução do que de *iniciação* - levar homens à maturidade. Enquanto a palavra para *discípulo* significa "aprendiz", a palavra *mentoreado* vem de uma palavra latina

que significa "proteger". O mentor visa a proteger seu jovem afilhado enquanto este atravessa a fronteira rumo à varonilidade. De minha parte, não faço uma sólida e rígida distinção entre discipulado e mentoreamento. Existe aqui um grande grau de sobreposição. Mas eu gosto da concepção de mentoreamento porque ela foca os *relacionamentos*. É isso que estamos perdendo na educação atualmente, estejamos falando de instrução formal nas escolas ou universidades ou instrução informal em casa, na igreja e na comunidade. Os homens não estão envolvidos em relacionamentos vitais como uma vez estiveram.

Como resultado, garotos estão crescendo sem a noção do que significa ser um homem. Muitos têm exemplos pobres ou nem mesmo têm exemplos do que é um marido e pai temente a Deus. A maioria está indo ao mundo do trabalho com uma imagem distorcida do trabalho. E como nossa cultura tem poucas formas de convidar jovens ao círculo dos homens, incontáveis homens estão vivendo com medo de outros homens. Eles não sabem o que se espera deles nem o que devem esperar. O pior de tudo *é* que estamos passando à próxima geração um enorme vácuo sobre o que significa ser um homem em Cristo.

Assim, na verdade não importa o nome que você der a isso. O ponto é: precisamos de homens mais velhos e homens mais novos *se relacionando* de forma tal que homens mais novos cresçam sob a condução dos mais velhos. Esse é o padrão histórico. Também acontece de ser o padrão bíblico.

Atraindo um mentoreado

Agora, não podemos voltar aos dias de antigamente e recriar todos os fatores que constituíam o mentoreamento e os seus benefícios. O mundo mudou demais para isso. Mas a natureza e a necessidade humanas nunca mudaram. O desejo e a necessidade de relacionamentos de mentoreamento permaneceram intensos como nunca. Como, então, você pode recapturar alguma coisa dessa prática e aplicá-la de modos que beneficiem outros homens à sua volta? Deixe-me sugerir cinco estratégias básicas para atrair homens mais novos à sua esfera de influência.

Ore a Deus para que ele os mostre

A oração sempre deve ser o ponto de partida de qualquer forma de desenvolvimento espiritual ou pessoal. A oração nos alinha corretamente com Deus antes que nos alinhemos com outros indivíduos. Esse relacionamento vertical com Cristo vem primeiro; depois, o relacionamento horizontal com outras pessoas.

Mas à medida que oramos, precisamos pedir a Deus para abrir nossos olhos para candidatos em potencial. A luz da questão que vimos anteriormente, podemos perguntar: "Senhor, quem é a pessoa que podería usar o que temos a oferecer? Abra meus olhos para essa pessoa". Do mesmo modo, você podería voltar à lista no final do capítulo anterior e orar: "Senhor, existe um rapaz nessa lista que você quer que eu procure? Existe um nome aqui no qual eu preciso prestar atenção?".

Estou convencido de que se você orar por um Timóteo, mais cedo ou mais tarde Deus provavelmente irá enviar um em sua vida. De fato, ele já pode ter feito isso. A oração é para que você possa reconhecê-lo. Ela atua como uma espécie de filtro ou lente que ajuda você a ver pessoas de uma maneira diferente. Deus pode usar sua oração para eliminar candidatos, a não ser os mais promissores, para que você saiba quem procurar.

Comece pela área que você domina

Uma das maneiras mais naturais de iniciar um relacionamento que pode levar ao mentoreamento é começar com o que é familiar para você. Ao fazer isso, você se sente mais confortável e competente. Também evita a tensão que frequentemente existe no período de formação dos relacionamentos.

Quando vir um homem mais novo em dificuldade em uma área em que você tem aptidão ou treinamento, ofereça-lhe sua mão. Por exemplo, talvez você ouça um sujeito contar ao seu grupo de oração que ele está se debatendo com seu imposto de renda, e você é contador. Será que você não podería se oferecer para dar algumas sugestões? Você não precisa fazer toda a declaração de impostos para ele. Apenas seja um suporte enquanto ele lida com essa situação.

Ou talvez você seja um encanador que, por acaso, ouve seu amigo falando na barbearia a respeito da casa deteriorada de sua mãe idosa e de seu defeituoso sistema de encanamento. Ele diz que alguém quer cobrar dela 100 reais apenas para vir e dizer-lhe o que está errado. Você pode não estar qualificado para consertar o encanamento, mas talvez possa, ao menos, diagnosticar o problema. Por que não sugerir ao seu amigo que ele o leve até a casa da mãe dele, *para que vocês dois* possam examinar o aquecedor dela?

Outra maneira de iniciar relacionamentos por meio de áreas que você domina é ensinar o que você sabe. Você é advogado? Talvez os jovens casais de sua igreja pudessem se beneficiar com um seminário sobre o preparo de um testamento. Você é paramédico? E bem provável que um grupo de universitários gostasse de aprender algo como ressuscitação cárdio-pulmonar ou procedimentos de resgate de asfixia. Você é professor de educação especial? Talvez pudesse ensinar um garoto do Ensino Médio algumas coisas elementares.

Agindo assim, você vai ao encontro de necessidades e transmite conhecimento. Mas também abre portas para a possibilidade de um relacionamento contínuo com um jovem. Se você entrar nisso à procura de alguém para mentorear, realmente pode achar um. No mínimo, enriquecerá a vida de outras pessoas.

Fique próximo a pessoas mais novas

Se você quer atrair homens mais novos, ou precisa levá-los a seu próprio campo ou sair e encontrá-los no campo deles. Você irá encontrar muito mais deles se for até o lugar onde eles estão.

Uma das melhores maneiras de realizar isso é se voluntariar a trabalhar com pessoas jovens. Servir como um líder de lobinhos ou escoteiros é uma escolha óbvia. Outra é ser treinador de um pequeno time de futebol. Mas também existem inúmeras outras possibilidades, como: ensinar uma classe de escola dominical ou ajudar no grupo de jovens da igreja: instruir em um acampamento de verão: servir como guia em um museu para crianças ou ler histórias infantis na biblioteca; ser voluntário em uma escola local (a APEC tem trabalhos em muitas escolas primárias e secundárias por todo o país; portanto, essa é uma opção de interesse atual).

Tudo o que você puder fazer para se aproximar de pessoas mais novas, faça. Encontrei um sujeito que me disse: “Hendricks, você sempre declarou que homens mais novos estão ansiando por um mentor, mas eu nunca encontrei um”. Então, olhei para onde esse homem passa o tempo e descobri que é com homens de sua própria idade. No escritório, no campo de golfe, na igreja. Ele não esteve perro de qualquer pessoa mais nova desde a faculdade, e não tem mais contato com jovens. Está isolado em um confortável casulo com seus colegas e iguais. Não deixe isso acontecer com você!

Estabeleça oportunidades de “baixo risco” para interação

E bom encontrar um homem mais novo em seu próprio território, mas às vezes o caminho para começar a conhecê-lo é *tirá-lo* de seu meio. Quando tem a vantagem do domínio do território, ele pode ser tão influenciado pelo meio que você nunca descobrirá como ele realmente é.

Essa é a estratégia da Outward Bound e programas semelhantes. Eles levam uma equipe de executivos à floresta, e subitamente a dinâmica do grupo muda. Alguns sujeitos que pareciam manda-chuvas no escritório, subitamente, estão menos confiantes, enquanto outros homens que geralmente parecem passivos assumem nova liderança. Não estou sugerindo que você tenha de ir escalar um penhasco ou fazer *rafiing numa* corredeira para começar a conhecer um homem. Apenas pretendo encorajá-lo a estabelecer oportunidades de “baixo risco" em

que relacionamentos se podem estabelecer relacionamentos. Com "baixo risco" quero dizer situações em que ninguém precisa lazer uma apresentação, ninguém será julgado. O propósito é que se divirtam juntos e desfrutem da companhia um do outro.

Por exemplo, você pode convidar um grupo de homens mais novos a ir à sua casa para uma refeição ao ar livre. Diga a eles que você providenciará o fogo, e eles podem trazer a carne. Ou leve três ou quatro rapazes para caçar ou pescar. Ou organize uma noite em um complexo esportivo. Ou agende um dia de trabalho em sua igreja para lidar com alguns projetos especiais. Você pode terminar o dia com algo relaxante, como uma festa com sorvete ou um mergulho na piscina de alguém.

Use sua própria imaginação para decidir o que funciona para você. O propósito desses encontros e duplo: divertir-se e gastar algum tempo com sujeitos mais novos para ver se você, inesperadamente, tem uma química com qualquer um deles.

Convide um provável mentoreado para se encontrar com você

Quando tiver um sujeito específico em vista, você precisará dar a ele um pouco de atenção particular. Mantenha essa atividade também como de "baixo risco". Você poderá convidá-lo para almoçar ou para jogar golfe. Ou para acompanhar algum evento especial a que você estiver comparecendo. Outra sugestão seria ligar para ele e pedir que o ajude em alguma atividade, como organizar caixas, podar galhos de árvores ou lazer uma mudança.

Ao oferecer esse tipo de ofertas, você está *convidando* esse jovem ao seu círculo, ao seu campo, sem compromisso e sem expectativas (ou expectativas baixas). Isso será extremamente valioso para ele e dará a ambos uma oportunidade de interagir mais de perto do que em um ambiente de grupo. Mas o relacionamento poderá não se aprofundar. Vocês poderão apenas permanecer amigos ou até mesmo se afastar um do outro. Mas ao menos você observou seu homem de perto e lhe deu oportunidade de fazer o mesmo com você.

Testando homens para a varonilidade

Talvez, à medida que considera estas diversas sugestões, você esteja se perguntando: "Qual o objetivo disso tudo? Essas idéias parecem apenas um bocado de socialização. Quer dizer que basta ser um bom sujeito para alguns homens mais novos? A que resultado chegarei?". A resposta é que você está gradualmente testando homens mais novos para a iniciação à varonilidade.

Se isso soa demasiadamente dramático, considere o seguinte. A maioria das sociedades, ao longo da história, têm tido ritos de passagem para marcar as principais transições da vida. Nunca esquecerei de uma viagem a Israel que eu e Jeanne fizemos. Enquanto visitavamos o Muro das Lamentações cm Jerusalém, presenciamos a realização de cinco ritos de *bar mitzvah.* Que experiência incrível assistir a cinco garotos judeus sendo levantados aos ombros do pai, ou de um tio, um amigo da família, que depois dançaram em volta daquele quadrado sagrado enquanto espectadores batiam palmas e as mulheres jogavam bombons. Eu virei à minha esposa e disse: "Querida, esses garotos nunca esquecerão esse dia!".

Temos alguma coisa em nossa cultura que chegue perto disso? Receio que não. Nossa sociedade secular tem praticamente eliminado os rituais da vida, com o resultado de que muitos homens não sabem mais onde se encontram. São abandonados à curiosidade: "Sou um garoto ou um homem? Eu sei o suficiente ou não? Sou competente ou não? lenho respeito ou não? Faço diferença ou não?".

Você pode ajudar a responder essas dúvidas a respeito de si próprio convidando um jovem a conhecer e participar do seu inundo. Você com rola a "bênção", como os autores Gary Smalley e John Trent tão propriamente colocaram, e acaba conferido a ele um lugar na sociedade.

"Mas o que você está sugerindo parece tão simples", você pode estar pensando. "Convide um garoto para almoçar. Leve-o a um jogo de beisebol. Leve-o com você num barco de pesca. Essas coisas parecem tremendamente fáceis".

Você está certo! Elas *são* fáceis. Não estou falando a respeito de cirurgia do cérebro aqui! Estou falando a respeito das coisas que quase todo homem pode fazer. Por isso é tão trágico que muitos homens *não as estejam* fazendo - ou não estejam desfrutando delas, caso as pratiquem.

Você pode convidar um homem para tomar café?

Veja, eu continuo desafiando homens a se tornarem mentores e um sujeito me diz: "Irmão Hendricks, eu não acho que possa fazer isso. Simplesmente não tenho as qualidades necessárias".

"Ah. sério?" - pergunto. " Você pode convidá-lo para um café?"

"Sim".

"Você pode convidá-lo a sentar próximo a você no piquenique da companhia?"

"Sim, eu posso fazer isso".

"Você pode pedir que ele vá com você de carro levar sua sogra ao médico?" "Sim, acho que posso fazer isso".

"Muito bom! Você está em um ponto avançado para estabelecer um relacionamento de mentoreamento."

"Mas que benefício isso trará?", eu ouço alguém perguntando, ainda não convencido. Deixe-me responder com outra pergunta: Que benefício traz ficar com seus filhos quando você chega do trabalho? Quero dizer, "tudo" o que você está fazendo é jogar uma bola para cá e para lá. "Tudo" o que você está fazendo é criar vozes para as bonecas. "Tudo" o que você está fazendo é rolar no chão com um bebê fazendo olhares doces para você. Que benefício isso trará?

Um grande ganho

A resposta é: muitíssimos benefícios. Deus fez as coisas mais significativas da vida serem as mais simples, coisas que qualquer um pode fazer. Sua importância pode parecer irrisória no momento em que estão sendo vividas, mas é no acúmulo, ao longo do tempo, que os ganhos crescem e se tornam visíveis. É como colocar um real no banco todo dia. Um real? E daí? Mas considere em um ano, cinco anos, dez anos, uma vida inteira - e calcule os juros - e você verá que obteve um grande lucro!

Além disso, no final, o que importa não é se a avaliação que você faz do tempo que gasta com um homem mais novo é positiva; é a avaliação *dele* que conta. Posso assegurar a você que se ele for alguém cujo coração e vida têm sido preparados por Deus para receber a contribuição singular que você fará, sua interação não terá sido apenas vantajosa, mas inestimável.

O bom amigo de Bill, Dolphus Weary, diretor do Mendenhall Ministries em Mendenhall, Mississipi, cresceu em meio à pobreza opressiva na parte rural de Mississipi nos anos 50 e 60. Como negro, Dolphus experimentou os efeitos terríveis do racismo daquela época. Quando chegou à adolescência, pensava: "Não importa o que eu faça, não importa o quão duro eu trabalhe, sempre serei de segunda classe aqui. O sistema está montado contra mim e eu sempre farei apenas o suficiente para passar, mas nunca para progredir. Aqui as coisas são assim e nunca vão mudar".

Não é de admirar que Dolphus determinou, como muitos jovens negros, que se algum dia tivesse oportunidade, iria deixar o Mississipi e nunca mais voltar. Mas essa oportunidade nunca apareceu, e perto da época em que iria concluir o Ensino Médio, Dolphus aceitou que estava destinado a uma vida de trabalho comum.

Mas Deus tinha um propósito para a vida de Dolphus Weary. Ele iria tirá- lo do Mississipi - e, depois, trazê-lo de volta para o serviço. Um dos pontos de mudança cruciais ocorreu durante um jogo de basquete eletrizante entre a escola de Dolphus, a Harper High, e a outra escola de negros na região, a New Hymn:

Na metade do jogo nós os estávamos derrotando na sua própria quadra por 45 a 12. Era uma piada! Então, eles perguntaram se seu técnico podería jogar. Ele tinha sido o astro da maior faculdade negra do Mississipi. Nós concordamos.

Dez minutos depois, o jogo era outro! Nossos rapazes ainda estavam fazendo os arremessos corretamente, mas a nossa defesa estava com problemas. O técnico deles fazia ponto após ponto. E os seus jogadores, em vez de ficarem de cara fechada, começaram a se empolgar. Os torcedores do time da casa gritavam enquanto o jogador-técnico fazia com que nossa vantagem fosse reduzida a dois pontos.

Quando faltavam trinta segundos para o término do jogo, eles pediram um tempo técnico. O objetivo era que ele recebesse a bola e fizesse o último arremesso. Assim, nós partimos para a defesa homem-a-homem. Já que sempre pensei que fosse um bom jogador de defesa, eu queria ele. Eu sabia que a coisa que ele mais queria no mundo era fazer aquele arremesso, empatar e levar o jogo para a prorrogação. Ele desviou pela direita - eu estava lá! Ele observou ao seu redor, procurando uma chance de passar - sem condições! Ele driblou para cá e para lá - e eu sempre atrás dele. O cronômetro avançou até cinco segundos do final. Quando ele finalmente partiu para o arremesso, subi com ele. Eu saltava muito bem. Ele mudou seu arremesso para um ponto mais alto no ar, a bola atingiu o aro - e pulou para fora.

A multidão ficou furiosa! Eles queriam nos apedrejar! Mas então algo incrível aconteceu. Estávamos todos seguindo para o vestiário quando o treinador do New Hymn se aproximou de mim e colocou sua mão no meu ombro e disse: “Você nunca pensou em jogar basquete universitário?”.

Eu estava estupefato! No meio daquele barulho e da emoção do momento e tudo, eu pensei que talvez ele estivesse brincando. Mas quando olhei nos seus olhos, pude reconhecer que ele estava falando sério. E o importante foi o toque - ele simplesmente transmitiu um sentimento verdadeiro de confiança e respeito. Meu próprio treinador nunca tinha dito ou feito qualquer coisa parecida com aquilo.

> Mas imediatamente comecei a pensar em todo tipo de desculpa, porque isso não podería acontecer. “Eu? De forma alguma! Sou muito baixo. E eu não tenho um bom arremesso à distância. E eu teria que mudar para ser mais defensivo ainda. E...".
>
> Mas o sujeito continuou falando comigo no corredor. E pela primeira vez na minha vida, comecei a sentir que talvez tivesse as qualidades necessárias para jogar basquete universitário. Se eu as tivesse, podería usar isso como uma forma de pagar o meu curso superior.[1]

O treinador fez uma pergunta simples: "Você alguma vez pensou em jogar basquete universitário?". Era uma pergunta que qualquer um poderia ter feito. Mas ninguém fizera até Deus levar esse homem da New Hymn High School até o caminho de Dolphus. Aquela pergunta motivou uma sucessão de eventos que levou Dolphus a fazer a faculdade, levou-o para o ministério e de volta ao Mississipi, para levar a esperança do evangelho à comunidade de sua cidade natal. Atualmente, Mendenhall Ministries é um dos principais modelos para inumeráveis outros grupos em todo o país sobre como lidar com pobreza profunda a partir de uma perspectiva cristã.

Existe um Dolphus Weary em algum lugar da sua vida, algum jovem que está tentando superar o que parecem obstáculos esmagadores. Podem ser obstáculos de racismo, como Dolphus enfrentou. Podem ser obstáculos de baixa auto- estima. recursos limitados, problemas pessoais ou as consequências de erros tolos. Ou pode ser o que muitos de nós consideram obstáculos "menores", apenas parte das "pancadas severas" que temos de suportar à medida que crescemos.

Qualquer que seja o obstáculo de um jovem, você podería ser a ponte sobre esse obstáculo. Ele não pode atravessar essa ponte sem o seu convite. E por isso que está esperando você dizer: “Quer tomar um café comigo?".

A BASE BIBLICA DO MENTOREAMENTO

Conheça, agora, passagens do Novo Testamento
que se referem a mentoreamento.

Escolheu doze, designando-os apóstolos, para que estivessem com ele, os enviasse a pregar (Me 3.14).

... mas todo aquele que for bem preparado será como o seu mestre (Lc 6.40b).

Portanto, suplico-lhes que sejam meus imitadores (1Co 4.16).

Tornem-se meus imitadores, como eu o sou de Cristo (1Co 11.1).

Irmãos, sigam unidos o meu exemplo e observem os que vivem de acordo com o padrão que lhes apresentamos (Fp 3.17).

Ponham em prática tudo o que vocês aprenderam, receberam, ouviram e viram em mim. E o Deus da paz estará com vocês (Fp 4.9).

Habite ricamente em vocês a palavra de Cristo; ensinem e aconselhem-se uns aos outros com toda a sabedoria, e cantem salmos, hinos e cânticos espirituais com gratidão a Deus em seu coração (Cl 3.16).

De fato, vocês se tornaram nossos imitadores e do Senhor, pois, apesar de muito sofrimento, receberam a palavra com alegria que vem do Espirito Santo. Assim, tomaram-se modelo para todos os crentes que estão na Macedônia e na Acaia. Porque, partindo de vocês, propagou-se a mensagem do Senhor na Macedônia e na Acaia. Não somente isso, mas também por toda parle tornou-se conhecida a fé que vocês têm em Deus. O resultado é que não temos necessidade de dizer mais nada sobre isso (1Ts 1.6-8).

... não porque não tivéssemos tal direito, mas para que nos tornássemos um modelo para ser imitado por vocês (2Ts 3.9).

Ninguém o despreze pelo fato de você ser jovem, mas seja um exemplo para os fiéis na palavra, no procedimento, no amor, na fé e na pureza (1Tm 4.12).

Mas você tem seguido de perto o meu ensino, a minha conduta, o meu propósito, a minha fé, a minha paciência, o meu amor, a minha perseverança... (2Tm 3.10).

Em tudo seja você mesmo um exemplo para eles, fazendo boas obras. Em seu ensino, mostre integridade e seriedade; use linguagem sadia, contra a qual nada se possa dizer, para que aqueles que se opõem a você fiquem envergonhados por não poderem falar mal de nós (Tt 2.7,8).

Lembrem-se dos seus lideres, que lhes falaram a palavra de Deus. Observem bem o resultado da vida que tiveram e imitem a sua fé (Hb 13.7).

Não ajam como dominadores dos que lhes foram confiados, mas como exemplos para o rebanho (1Pe 5.3).

Amado, não imite o que é mau, mas sim o que é bom. Aquele que faz o bem é de Deus; aquele que faz o mal não viu a Deus (3Jo 11).

CAPÍTULO DEZESSEIS

Aprendendo e crescendo juntos



O processo de mentoreamento é como um homem soltando uma pipa. A pipa é que voa, mas ela precisa da ajuda do homem para poder se aproveitar do vento. Pipas não voam por si próprias - a não ser que estejam fora de controle, completamente à mercê das mudanças do vento e da atração da gravidade.

De modo semelhante, você, como mentor, pode ajudar um homem mais novo a aproveitar determinadas condições para que ele suba a novas altitudes de crescimento e realização pessoal. Isto é você não está no relacionamento para uma atividade de lazer. Você não é como um garoto soltando uma pipa para passar o tempo. Você é mais como Benjamin Franklin, que propositadamente lançou uma pipa na esperança de que um raio a atingisse. Você quer que seu homem seja energizado por esse envolvimento com você. Isso requer um pouco de iniciativa da sua parte.

Neste capítulo, quero sugerir algumas maneiras com que você poderá estruturar sua interação para que ela vá além da diversão, vá para o crescimento. Agora, quando digo estruturar não estou falando a respeito de um relacionamento forçado, em que você e seu mentoreado apenas seguem um roteiro, simplesmente "ligando os pontos", sem realmente engajar sua personalidade e emoção. Quem tem tempo para isso?

Não, estou falando de *participação ativa e intencional* de ambas as partes. *Ambos* querem estar lá. *Ambos* estão engajados no processo**.**

Um contrato de aprendizagem

Comece por algum tipo de *contrato de aprendizagem.* Um contrato de aprendizagem é a declaração da agenda e das expectativas tanto do mentoreado como do mentor. Ele pode ser formal, um documento escrito, ou pode ser informal e verbal. A natureza do relacionamento e o tipo de crescimento envolvido vão determinar como deverá ser esse contrato.

Por exemplo, se estivesse ajudando um aluno a aprender a ministrar um curso, eu provavelmente requereria algum tipo de acordo escrito que estipulasse aspectos do nosso trabalho juntos: que fazer, quando, onde e como. De outro modo, não teríamos nada para registrar nossas expectativas nem um modo com que ambos concordassem para medir o seu progresso. Aprender a ministrar um curso é uma tarefa de tal complexidade que poderia facilmente resultar em curto-circuito. Sem um acordo escrito, ele poderia vir a mim e dizer: "Pensei que nós fôssemos fazer tal e tal", e eu começaria a voltar a fita: "Eu nunca disse isso! Eu nunca concordei com isso!" Melhor colocar tudo no papel.

Entretanto, um contrato de aprendizagem escrito não é realmente necessário quando o relacionamento é informal e a agenda é pouco intensa. Não vou pedir um contrato de aprendizagem formal a um sujeito somente porque ele me chama a cada dois meses para falar a respeito de questões no seu trabalho ou casamento. Por outro lado, se o relacionamento se tornar intencional, em algum momento, no início, precisa haver uma declaração clara sobre quais são as demandas e qual é o propósito de passarem tempo juntos.

Isso não precisa ser penoso ou intimidador. Pode ser tão simples quanto o mentoreado perguntar: "Ei, posso almoçar com você semana que vêm?", e você responder: "Claro. O que *é* que está acontecendo?". Talvez ele diga: "Apareceu uma oportunidade no meu emprego que meu chefe quer que considere. Preciso das suas sugestões". E você diz: "Ótimo! Estarei contente em lhe dar a minha humilde contribuição. Vamos nos encontrar às 11:45h e preciso ir embora às 13:15h. Será suficiente?".

O lado bom a respeito dessa troca é que ela oferece uma idéia do que esperar e para o qu se preparar. Ela, inclusive, deixa o mentoreado informado de suas limitações em relação a tempo.

Outro exemplo de situação em que se pode fazer um contrato informal de aprendizagem é quando se concorda em ajudar um sujeito a desenvolver um novo talento. Suponha que ele esteja escrevendo. Seu homem tem alguma habilidade como escritor e você o desafiou a cultivar seus talentos. Finalmente, ele diz: "Tudo bem, vou trabalhar no meu texto se você me ajudar". Então, você diz: "Ótimo, o que você quer fazer?". Ele pode responder: "Bem, eu levaria um mês para elaborar um artigo". Então,

algo para os próximos quatro meses. Escreva um artigo e mande para mim. Eu vou lê-lo, e então nos reuniremos e o discutiremos. Faremos quatro artigos desses e analisaremos a situação. Parece razoável?".

Esse é um acordo útil. É verbal, informal, mas *é* claro. É intencional. É bem mais eficiente do que apenas dizer: "Você realmente precisa trabalhar na sua escrita" e aí o ujeito sem uma pista de como você vai deixar ajudá-lo.

A propósito, ao estabelecer um contrato de aprendizagem, quero adverti- lo a não fazer qualquer acordo sem definições claras. Não prometa encontrar- se com um sujeito semanalmente sem colocar uma data de encerramento no acordo. Estabeleça uma data para reavaliação e reajustes. Dessa forma, tanto você como seu mentoreado têm uma forma de sair da situação sem sentimento de culpa se as coisas não funcionarem. Mesmo se funcionarem, as circunstâncias, inevitavelmente, mudam: os horários mudam, outros compromissos mudam, novas demandas aparecem, objetivos são atingidos. Ao estabelecer um fim para o processo de aprendizagem, você possibilita a flexibilidade. E também estabelece um prazo como alvo.

Uma agenda

Uma das partes mais importantes de se firmar um contrato de aprendizagem é estabelecer uma agenda. Receio que "agenda" tem se tornado uma palavra desprezível em alguns círculos, em grande medida por causa de sua associação com "agendas ocultas", ou seja, segundas intenções. Além disso, algumas pessoas argumentam que agendas tornam os relacionamentos forçados e rígidos. A atitude dessas pessoas expressa: "Não violente meu estilo! Não me force a nada. Apenas deixe acontecer. Vamos somente nos 'relacionar'".

Bem, se "apenas se relacionar" permitisse que pessoas crescessem e se desenvol-vessem, eu diria: "Ótimo, vá fazer isso!". Nós poderiamos tirar os bancos das igrejas e as carteiras de nossas escolas e substituí-los por um colchonete e travesseiros no chão e, meu amigo, isso seria o máximo!

Mas o processo não funciona assim. Se você está tentando chegar a algum lugar, você precisa saber para onde está indo e como vai chegar lá. Se está tentando crescer ou ajudar alguém a crescer, precisa saber quais são os objetivos de aprendizagem e como vai realizá-los. É isso que uma agenda é. Uma declaração do propósito e um plano para atingi-lo.

E quero reforçar: coloque todas as cartas na mesa. Não retenha nada. Sc você é o mentoreado, diga o que quer. Conte quais são suas esperanças, seus medos, suas incertezas, suas dúvidas. Conte o que você gostaria que seu mentor fizesse. Ele poderá dizer sim ou não, mas não poderá ler sua mente. Por outro lado, se você estiver no papel de mentor, precisará colocar suas cartas na

mesa também. Deixe claro o motivo de estar envolvido nesse relacionamento; o que acha que o mentoreado precisa fazer; o que você recomenda. Não precisa dizer tudo que está na sua mente e coração. Mas já que isso afeta a aprendizagem e o crescimento do outro, preciso ser tão aberto e transparente quanto possível. Nada obscuro. Sem surpresas.

A parte do mentoreado

Assim, tendo dito isso, como você estabelece uma agenda com o seu mentoreado? Tratei disso do ponto de vista do mentoreado no capítulo oito. Aqui, quero acrescentar duas coisas. Primeiro, seja o que for que fizer, tenha certeza de que é o mentoreado quem conduz a agenda, não você. Ele pode precisar da sua ajuda para determiná-la; aliás, sua grande contribuição pode ser ajudá-lo - odeio dizer "forçá-lo" - a pensar satisfatoriamente sobre o que ele quer e precisa. Mas você precisa *deixá-lo* determinar isso. Você não pode determinar isso por ele.

Esse pode ser um conceito chocante para você. Mas eu o ofereço como alguém que passou os últimos quarenta e cinco anos ou mais tentando ajudar os alunos a aprender. No mundo acadêmico, trazemos os alunos para dentro da escola e definimos a agenda para eles. Nós dizemos a eles: "Aqui, aprenda esse corpo de conteúdos. Apareça nessas aulas. Leia esses livros. Escreva esses trabalhos. Siga esse horário. Faça esses exames. Avalie seu progresso com essas notas. Quando você estiver pronto, daremos um diploma a você. E, a propósito, aqui está o boleto bancário das mensalidades".

Então, nos admiramos que os alunos estejam extremamente entediados na classe! Nós violamos uma das leis fundamentais da educação: pessoas só aprendem o que podem usar. Se a informação não tem uso, as pessoas não a aprenderão. Elas podem escrevê-la, podem arquivá-la, podem ser capazes de regurgitá-la em um exame; mas isso não significa que elas a tenham aprendido.

Aprender envolve mudança. O aprendiz deve ser uma pessoa diferente como resultado do processo de aprendizagem. Se não for, qual o motivo do aprendizado? Mas *ele* está inteiramente no controle da mudança que acontece. É por isso que quanto mais o aprendiz estabelece a agenda, mais aprendizado ocorrerá. E quanto mais você conseguir que seu mentoreado defina quais são seus objetivos - objetivos *dele* -, mais produtivo seu mentoreamento será.

A parte do mentor

Isso nos leva a um segundo ponto. Não estou sugerindo que o mentoreado entenda tudo sobre suas necessidades e como satisfazê-las. É aí que você entra.

Deixe-o determinar no que quer trabalhar e até mesmo como quer lidar com isso. Então, você sugere a ele caminhos para aperfeiçoar sua agenda.

Por exemplo, suponhamos que seu homem lhe conte que quer estudar a Palavra de Deus. Ele chegou à conclusão de que sua falta de familiaridade com as Escrituras está enfraquecendo seu desenvolvimento espiritual. Assim, precisa aprender o que está na Bíblia, e ele realmente deseja encarar esse estudo com todas as suas forças. Ele lhe diz que seu plano é estudar a Bíblia toda, de ponta a ponta, em um ano.

Você sabe o que eu diría a essa pessoa? Eu iria apoiá-lo entusiasticamente. "Ei, colega, isso é tremendo! Você está absolutamente certo. Você nunca crescerá sem a Palavra. Boa idéia!".

Mas então eu iria sugerir uma leve mudança na sua abordagem. "Você sabe, existe muita coisa na Bíblia. Sessenta e seis livros, aliás. A menos que você faça um estudo panorâmico, estudar a Bíblia inteira em um ano vai exigir que você trabalhe pesado em cinco livros e meio por mês. Você pensa que isso é possível? E se você começasse com um por mês? Eu me disponho a ajudar você. De fato, vamos começar com algo que dá para fazer, como o evangelho de Marcos. Dezesseis capítulos. É sobre a vida de Cristo. Por que você não lê o livro todo essa semana e vamos nos encontrar na semana que vêm para falar sobre ele? Vamos dedicar as próximas cinco semanas a Marcos. O que acha disso?".

Você vê o que estou fazendo? Estou tentando incluir o sucesso nos planos dele. Eu sei de experiência própria que ele não conseguirá fazer qualquer tipo de estudo profundo de todos os sessenta e seis livros da Bíblia no período de um ano. Se ele tentar, apenas ficará frustrado e desistirá. Ele nunca esteve nessa estrada, e por isso, não percebe o que está assumindo. Não quero que essa boa intenção termine em uma má experiência. Assim, eu ofereço uma alternativa mais realista, com maior possibilidade de sucesso. É claro, ele pode rejeitar o meu conselho. Não tem problema. Ele descobrirá a verdade mais cedo ou mais tarde. Mas ao menos o deixei saber que estou com ele em seus esforços.

Estratégias para promover crescimento

A discussão da agenda leva a uma pergunta que ouço com frequência quando desafio homens a servirem como mentores: "Howie, posso perceber o valor de influenciar um homem mais novo. Mas para ser honesto, não saberia o que fazer. Não é que eu não possa manter uma conversa ou oferecer conselho. Mas o que eu faço a longo prazo? Aonde nós vamos depois que o relacionamento estiver estabelecido e conseguirmos superar as coisas superficiais?".

Posso entender essa preocupação, mas, para ser honesto, ela não tem fundamento, Se você é cuidadoso para definir sua agenda, é improvável que se esgotem as coisas que tem para dizer ou fazer. Entretanto, é útil ter algumas estratégias práticas na manga. Portanto, deixe-me sugerir algumas possibilidades.

Envolva seu mentoreado

Seu princípio geral deveria ser a *participação ativa.* Envolva seu mentoreado em tanto aprendizado "mão-na-massa" quanto puder. Ele não precisa sentar e ouvir você durante uma hora. Ele precisa fazer alguma coisa que engaje sua mente e habilidades.

Uma das melhores maneiras de realizar isso *é* dar a ele uma responsabilidade que esteja relacionada a suas habilidades e objetivos de aprendizagem. Por exemplo:

- Se ele esrá tentando aprender a se comunicar, leve-o a fazer uma breve apresentação a um grupo de pessoas.
- Se ele quer aprender a ensinar, inscreva-o para ensinar uma classe ou treinar alguém em uma habilidade particular.
- Se ele quer desenvolver habilidades de liderança, deixe-o conduzir uma reunião.
- Se ele quer desenvolver o pensamento crítico, deixe-o analisar e avaliar um problema.
- Se ele quer aprender a escrever, deixe-o escrever um artigo ou uma resenha.
- Se ele quer trabalhar nas suas habilidades gerenciais, deixe-o mediar um conflito que dois subordinados estejam vivendo.
- Se ele quer aprender mais sobre ser um servo, deixe-o dirigir o kombi da igreja por algumas semanas.

Delegue uma responsabilidade da maneira correta

Agora, ao passar uma responsabilidade como essas acima, não apenas a descarregue no colo dele e saia correndo. Isso não é mentoreamento. Isso é irresponsabilidade. Aliás, o mentoreamento tem tido uma má reputação em alguns meios porque o que é chamado de mentoreamento essencialmente usa seus mentoreados para realizar seu serviço "sujo". Isso é crime! Isso não constrói pessoas; isso as humilha.

A maneira de ajudar seu mentoreado a aprender o máximo com uma tarefa delegada é seguir esta abordagem de quatro passos:

1. *Faça um resumo da*tarefa.* Examine o que está envolvido, o que se espera dele e o que ele deve preparar.
2. *Pratique a tarefa com ele.* Isso pode ser parte do processo de resumo se a tarefa for relativamente simples. Ele pode recitar em voz alta o que deve fazer. Mas se a tarefa *é* muito importante ou complexa, compensa ensaiar uma ou duas vezes antes que ele venha a realizá-la de fato.
3. *Deixe-o executar a tarefa.* Recue e deixe-o fazer o que ele tem de fazer.
4. *Fale com ele sobre o que aconteceu.* Do ponto de vista da aprendizagem, esse é o passo mais importante - e também o mais negligenciado. Quando um homem conclui uma tarefa, esse é um dos momentos de maior potencial de ensino. Pessoas sempre dizem que a experiência é o melhor professor. Isso não é exatamente verdade. A experiência *avaliada é* o melhor professor. Infelizmente, com frequência, deixamos esse momento precioso passar, porque logo que terminamos a tarefa, queremos dar um sinal de visto nela e avançar para a seguinte.

   A exceção, é claro, acontece quando um sujeito erra tudo. Então, com certeza, ele irá ouvir avaliações de outros. Como mentores, entretanto, nós deveríamos fazer justamente o oposto: *Quando ele obtiver sucesso,* devemos nos reunir para uma revisão logo em seguida. Isso o ajudará a descobrir o que ele pode *aprender* com seu sucesso. (Direi mais a respeito de como lidar com os sucessos e os fracassos do seu mentoreado um pouquinho mais adiante.)

Provoque o pensamento dele

A razão da conversa posterior é refletir sobre a experiência. Esse é um dos principais valores do relacionamento de mentoreamento. Ele proporciona um fórum ideal para um jovem parar e dar uma olhada na sua vida para avaliar onde ele está e para onde quer ir. Assim, além de delegar responsabilidades a seu mentoreado, deixe-me sugerir cinco "outras" ferramentas que você pode usar para provocar o seu pensamento. Você pode tornar essas ferramentas formais ou informais, como quiser. O propósito delas é promover reflexão e discernimento e trazer à tona necessidades, questões e possibilidades.

O estudo de caso

Um estudo de caso é um relato que documenta o que alguém fez em uma situação particular. Há tempos, muitas das melhores faculdades de economia e administração no país têm usado estudos de caso para treinar futuros administradores para as situações que eles vão enfrentar no mercado. Você pode fazer algo semelhante com seu mentoreado localizando um artigo, um livro ou vídeo que documente uma situação relacionada a seus interesses.

Por exemplo, suponha que seu homem esteja aflito com a dificuldade de lidar com pessoas de outra raça. Dolphus Weary, que eu mencionei antes, se deparou com a mesma questão e escreveu uma história em um livro chamado *I Ain't Comin' Back (Não estou voltando)*. Você e seu mentoreado poderíam ler essa biografia como um estudo de caso para a reconciliação racial.

O estudo de caso deve servir para se fazer as perguntas corretas, como: "Como essa situação é parecida com a do mentoreado? Em que eia difere? Quais são alguns dos fatores-chave que determinam o resultado? Quais são as pessoas envolvidas e o que elas fizeram? Quais as maiores lições para serem aprendidas desse estudo de caso?

O relatório de incidente crítico

Um "incidente crítico" é o congelamento de um momento da vida da pessoa, e o relatório de incidente crítico é a câmera que registra aquele momento. Você e seu mentoreado podem discuti-lo para avaliar o significado de seu crescimento e benefício.

Por exemplo, um jovem está ensinando em uma escola dominical, quando, de repente, uma criança da primeira fileira cai da sua cadeira e tem um ataque epiléptico. As crianças ficam agitadas, e alguém grita chamando um médico. Nesse meio tempo, o professor se ajoelha, coloca seu dedo na boca do menino aflito e o impede de morder a língua. Depois de mais ou menos um minuto, seu ataque se abranda e o garoto começa a respirar normalmente de novo.

Agora, suponha que aquele professor de escola dominical seja seu mentoreado. Que momento incrível para proporcionar ensino! Você pode pedir a ele para escrever um relatório de uma página sobre seu incidente, o qual, depois, você vai discutir com ele. O relatório deve documentar o que aconteceu (*quem, o quê, quando, onde, como)* e aí apresentar a reação do colega ao que aconteceu - o que ele sentiu, o que ele descobriu sobre si mesmo, o que teria feito de forma diferente - e qualquer outra coisa que ele ache importante dizer.

Incidentes críticos não precisam ser dramáticos, mas precisam ser vistos como uma fatia da experiência de um homem. Eles podem relatar um sucesso completo, um sucesso parcial ou um retrocesso. Ao reconstruir esses momentos

e refletir sobre eles *com a sua ajuda,* seu mentoreado pode aprender muito sobre si mesmo: como ele se relaciona com as pessoas, como lida com o estresse, como reage ao inesperado e quais são suas tendências. Fazer o relatório de incidente crítico equivale a extrair uma amostra da vida para análise de laboratório. Isso não revela tudo, mas mostra muito sobre o que está acontecendo em um momento particular.

A lista de leitura

Anteriormente, eu disse que pessoas só aprendem as informações que elas podem usar. Se isso é verdade, então se torna crítico guiar pessoas até as informações de que elas precisam. Como mentor, você pode fazer isso para o seu mentoreado.

Freqüentemente ouvimos que as pessoas já não lêem muito hoje, particularmente os homens. Isso pode ser verdade. Mas os homens sempre acham tempo para ler o que importa para eles e o que prende seu interesse. Se um sujeito tem se dedicado a crescer em uma área particular, ele não tem dificuldades para ler algo que pertença a essa área - contanto que possa usar.

Assim, em vez de apenas dizer a seu mentoreado que ele deve ler mais, recomende livros específicos relacionados a sua agenda. Por exemplo, lembra- se do sujeito que queria aprender sobre a Bíblia? Existem alguns títulos muito úteis nessa área (Bill e eu temos uma bibliografia sobre isso em nosso livro *Living by the Book [Vivendo na Palavra]).* Talvez seu homem esteja lutando com questões referentes à carreira. Escritores cristãos como Art Miller, Ralph Mattson e Lee Ellis têm escrito muito e de forma magnífica sobre esse tópico. Ou talvez ele esteja lutando para se tornar um pai melhor. Livrarias cristãs costumam ter uma prateleira inteira de títulos nessa área.

Cite qualquer assunto e alguém, provavelmente, já escreveu sobre ele. Como mentor, você pode prestar um serviço inestimável a seu mentoreado ao recomendar livros que foram úteis a você.

Ao fazer recomendações, eu não iria apenas passar uma lista de títulos ao sujeito e enviá-lo de volta ao seu caminho. Eu iria ler meu exemplar do livro e depois discuti-lo com ele quando nos encontrássemos. Dessa maneira, eu poderia perceber se ele está assimilando o que o autor disse e fazendo uso da informação. E não se limite a livros quando você pensa em uma lista de leitura. Tenha em mente periódicos, CDs e fitas de vídeo e de áudio, DVDs, até mesmo bancos de dados da internet - as possibilidades são intermináveis, porque nós vivemos em um mundo multimídia e somos cercados por um mar de informações. Ajude seu mentoreado a navegar para um porto, para que ele localize o que realmente precisa. Mesmo o simples ato de recortar um item

pertinente de um jornal e mandá-lo pelo correio ou por fax pode ser valioso. Isso mostra que o crescimento dele está em sua mente. Isso é incrivelmente motivador!

A entrevista

Você tem acesso a pessoas que são especialistas em uma área de interesse do seu mentoreado? Você pode pensar em alguém cuja perspectiva de vida é exatamente o que seu homem precisa ouvir? Nesse caso, sugiro que você planeje um encontro entre o seu mentoreado e esse indivíduo. Será uma experiência inesquecível para ele.

Um dos amigos mais velhos de Bill estava contando a ele sobre um veterano da Segunda Guerra Mundial, que sobreviveu à infame marcha da morte de Battan principalmente porque um dos soldados na perigosa jornada leu em alta voz uma Bíblia de bolso que estava carregando. Bill pediu para se encontrar com esse homem para ouvir seu relato pessoalmente. Imagine a impressão que um indivíduo desses pode exercer! Ao contar sua inacreditável história de fé e coragem, ele pode passar um legado divino para as próximas gerações.

Ao planejar a entrevista, não apenas diga a seu mentoreado para "ver tal-e- tal". Ajude a preparar o terreno. Você pode precisar fazer uma ligação ou escrever uma carta de apresentação ou até mesmo agir como anfitrião para os dois. Prepare seu homem de antemão resumindo para ele quem seu entrevistado é e por que conversar com ele é um recurso que vale a pena. Você pode até mesmo perguntar quais tópicos seu mentoreado planeja discutir ou que perguntas ele pretende fazer. (Você também pode ter de informar à pessoa que será entrevistada por que está mandando alguém para se encontrar com ela e como ela pode ajudar).

Depois da entrevista, converse com seu mentoreado sobre o que ele ouviu e o que ele aprendeu. E lembre-o de escrever ao entrevistador uma carta em agradecimento ou fazer algum outro gesto nesse sentido.

Atividades extracurriculares / tarefas de campo

A maioria de nós associa atividades extracurriculares com algo que fizemos no Ensino Fundamental. Elas eram uma resposta do céu para o aborrecimento na sala de aula. Mas fazer excursões não é só para crianças. Elas são uma das melhores maneiras de engajar adultos no processo de aprendizagem.

Lembro-me bem de um aluno que tive na aula de aconselhamento que veio até mim e disse: "Professor, você tem algo um pouco mais provocante?". Acho que ele estava achando minhas aulas expositivas um pouco entediantes.

Assim, eu disse: "Sim, eu acho que posso achar alguma coisa". Liguei para um amigo que trabalhava no Centro de Delinqüência Juvenil de Dallas e perguntei: "Joe, tenho um aluno que precisa de uma experiência educacional".

"Entendi", ele respondeu. "Mande-o para cá".

Então, mandei o estudante para o Centro. Meu amigo tomou providências para colocá-lo em uma cela com um garoto de 14 anos que fora acusado com vinte e seis grandes denúncias. O Estado estava esperando que ele completasse 16 anos para que pudessem interrogá-lo como um adulto e prendê-lo definitivamente.

Esse pequeno criminoso estava sentado com seus pés apoiados no parapeito de uma janela quando meu aluno foi levado para dentro da cela. Logo que a porta foi trancada, o garoto virou e disse: "Todo dia eles mandam alguém com algum plano diferente. Qual é o seu?".

"Professor", o aluno me contou mais urde, "eu fiquei completamente desorientado!". O interessante é que ele nunca mais ficou entediado na classe.

Existem lugares que podem ajudar a transformar a receptividade em relação à aprendizagem. Pense em algumas das possibilidades a que um mentor astuto pode recorrer ao levar seu mentoreado para visitar uma prisão... a Bolsa de Valores... um canteiro de obras... a sala de emergência de um hospital... a sala de redação de um dos principais jornais diários. Ou considere o que alguém poderia aprender visitando uma fazenda onde se criem cavalos... ou o convés de um porta-aviões. Onde quer as pessoas estejam engajadas no drama da vida, existem lições para serem aprendidas.

O mesmo é verdadeiro para pontos de referência e locais simbólicos.

As lições se tornam especialmente memoráveis se você ou seu mentoreado. têm uma conexão pessoal com o lugar que visitam. Mas se eu então o levasse para uma seção fora do caminho do parque e apontasse para o túmulo do meu pai, sua impressão do nosso passeio podería adquirir um significado completamente diferente. Subitamente, não estaríamos falando sobre a morte de forma abstrata, mas de uma realidade bem próxima.

Além dessas cinco ferramentas, existem inúmeras outras que você pode usar para estimular o pensamento do seu mentoreado: jornais, avaliação do aproveitamento do tempo, orçamento, a encenação de um papel, histórias de família, retiros de final de semana, expedições na selva, para citar apenas algumas. O propósito de qualquer atividade deveria ser fazer com que a pessoa *participe ativamente* no processo de aprendizagem. O máximo de aprendizagem é sempre o resultado do máximo de envolvimento em uma tarefa significativa.

E o que acontece se ele não der conta?

A experiência pode ser um excelente professor, particularmente quando é imediatamente seguida pela avaliação. Mas o que acontece se, ao executar uma tarefa, o mentoreado começa a rumar para o fracasso? Em que ponto você, como mentor, deve interferir e resgatá-lo? Ou será que você deve apenas deixá- lo se arrebentar e queimar e então ajudá-lo a ajuntar os pedaços?

Técnicos de times esportivos encaram esse dilema toda hora. Será que devem tirar seu atleta porque ele perdeu dois ou três rebotes e seu time agora está perdendo por 21 pontos? Será que deve tirar sua estrela do basquete porque está errando arremessos que normalmente acertaria com facilidade? Ou será que deve deixar esse adera da competição, mesmo se isso significar perder, a fim de ensinar lições importantes sobre competição e fracasso?

Obviamente, existem tantas variáveis para considerar em qualquer situação que não há regras rígidas e definitivas. Mas deixe-me sugerir três regras práticas para você considerar. Primeiro, se o seu mentoreado é um completo novato e está rumando ao desastre, pense duas vezes sobre ele ser eliminado. Existe uma grande probabilidade de ele ser despedaçado pela experiência.

Ajude o novato

Você já ouviu falar do homem que queria ensinar seu pequeno garoto a nadar? Ele o jogou na piscina e o deixou se debater até que, ofegante, o minúsculo nadador conseguiu alcançar a beira da piscina, onde o pai assistia passivamente. A atitude do homem era: “Meu garoto precisava aprender a nadar. Assim, eu dei a ele duas escolhas - ou aprendia a nadar ou se afogava”.

Bill conhece um homem cujo pai fez simplesmente isso. Que forma cruel de instrução! Tudo bem, aquele garoto pode ter aprendido a nadar. Mas ele também aprendeu a desconfiar do seu pai e ter medo da aprendizagem em geral. Essa não é a melhor maneira de ajudar uma pessoa a aprender.

Proteja os outros

Um segundo princípio é: se outras pessoas serão gravemente afetadas pelo insucesso de seu mentoreado, você tem a responsabilidade de intervir e proteger os interesses delas. Imagine um aluno de aviação que deveria ser reprovado no seu curso de vôo recebendo certificado para voar. Você gostaria de tê-lo no controle quando você sobe no avião? Claro que não. Você gostaria que ele fosse mandado de volta ao treinamento básico. Mas a pessoa que você realmente gostaria de pôr na cadeira elétrica é o instrutor de vôo que o aprovou.

De uma maneira similar, você precisa cuidar para que seu mentoreado não seja colocado em uma situação em que ele não domina, pondo outras pessoas em risco. Bill lembra-se de uma situação que ocorreu quando estava na turma de trabalhadores do Centro de Conferências Pine Cover que ilustra o que estou falando. A equipe havia recebido a tarefa de desobstruir um caminho que passava por uma área densamente arborizada. No local de trabalho, o líder da equipe passou algum tempo explicando as operações de uma moto-serra adquirida especialmente para o trabalho. Ele mostrou como usá-la e, então, cada adolescente da turma pôde experimentar serrar um tronco no chão.

Com esse tanto de treinamento concluído, o projeto começou com determinação. Dois rapazes trabalhavam com a moto-serra, enquanto o resto cortava árvores menores e retirava a vegetação rasteira. A turma trabalhou a manhã inteira, trocando a moto-serra de mão de vez em quando.

Um pouco antes da pausa para o almoço, dois deles estavam cortando um grande pinheiro. Eles tinham feito um corte que atingia em profundidade mais da metade do tronco e estavam tentando conclui-lo pelo outro lado. Subitamente, o líder da equipe pulou em direção ao garoto que estava trabalhando com a serra e o puxou firmemente para longe da árvore, parando a moto-serra no mesmo momento.

"Fujam", ele gritou a plenos pulmões e a turma se espalhou em todas as direções.

Vagarosamente, o pinheiro começou a balançar. Então, ouviu-se um estalo poderoso e a árvore caiu no chão - bem onde um grupo de trabalhadores estava situado um momento antes.

Os dois garotos cujos cortes da serra levaram a árvore ao chão arregalaram os olhos sem acreditar. "Uau", um deles exclamou, "eu pensei que aquela árvore fosse cair para o outro lado. O que aconteceu?".

"Olhem para seus cortes", o líder da equipe disse, apontando para o toco. O corte mais largo havia sido feito no lado da árvore voltado para o grupo - o exato oposto do que deveria ter sido feito.

"Vocês tiveram sorte", disse o líder da turma, "e eu deveria ter prestado mais atenção. Estou feliz que ninguém se machucou". Ele esfregou sua testa com sua camiseta e, por último, disse: "Vamos almoçar".

Quando você delega responsabilidade a um homem mais novo, você não está desobrigado da responsabilidade. No final das contas, você é responsável pelo que acontece. Assim, você precisa confiar que seu homem pode e irá chegar a você conforme o esperado. Você também precisa ter certeza de que ninguém irá ser seriamente prejudicado se ele não o fizer.

Considere as consequências

Isso leva a uma terceira regra prática: você precisa intervir se não quiser se defrontar com as consequências de um fracasso com ele. Aprender frequentemente requer que uma pessoa assuma riscos e um risco genuíno sempre significa que existe uma possibilidade de fracasso. Até aí tudo bem. O fracasso às vezes é parte do processo. Mas se o seu mentoreado fracassar, ele precisa saber que você vai estar ao seu lado. É daí que vem grande parte de sua confiança. Se os riscos envolvidos não lhe permitem fazer isso, então é melhor que você interrompa a tarefa antes que ele se meta em dificuldades - e conte a ele por quê.

Por exemplo, suponha que você está trabalhando com um homem mais novo na sua empresa, tentando ajudá-lo a se desenvolver como um orador público. Ele parece estar progredindo, e um dia ele vêm até você com uma proposta: "Eu sei que nosso departamento vai fazer uma apresentação no mês que vem sobre a posição do projeto ômega. Você acha que eu poderia fazer a parte principal?".

"Rapaz, eu não sei", você diz com alguma hesitação. "Essa é uma reunião muito importante. Todos os executivos mais graduados estarão lá. E esse, tradicionalmente, é meu trabalho como diretor de repartição".

"Eu sei", ele responde. "Mas veja as coisas assim: se eu fizer a apresentação, isso vai mostrar que você está preparando pessoas no seu departamento. Além disso, tenho elaborado recursos visuais realmente bonitos para ilustrar o que estamos fazendo". Ele mostra alguns gráficos e tabelas e você concorda que eles parecem impressionantes.

"Tudo bem", você finalmente diz. Então, como um pensamento tardio, você acrescenta: "Mas por que você não faz um ensaio prático na semana que vem para nosso departamento?".

"Claro!", ele diz entusiasticamente e corre para começar a se preparar.

Mas no encontro do departamento na semana seguinte, ele se perde todo. Ele *é* desorganizado, suas tentativas de humor fracassam e seus audiovisuais não parecem tão bons quando projetados numa tela grande quanto pareceram na impressora a laser. Assim, você o chama para uma conversa de avaliação. "Olhe, acho que é melhor eu conduzir a reunião no mês que vem", você diz a ele. "Você fez muitos progressos. Mas estou receoso depois de sua apresentação nessa manhã. Nenhum de nós pode deixar a bola cair na frente do comitê de executivos. Não queo correr esse risco".

Seu jovem colega pode ficar terrivelmente desapontado e se sentir um fracasso, mas você está fazendo um favor a ele. Ele sempre poderá tentar novamente, depois que tiver se desenvolvido um pouco mais. Mas você não o ajudaria muito se o deixasse fracassar e não admitisse qualquer responsabilidade sobre seu fracasso.

Ajudando seu mentoreado depois de um revés

Falando de fracasso, como seu mentoreado lida com ele? Antes de mais nada, é importante ajudá-lo a admitir sentimentos honestos de desapontamento, tristeza e baixa auto-estima. Deixe-o desafogar um pouco de emoção depois que ele falhar.

Existem lições a serem aprendidas com seu fracasso? Provavelmente. A primeira dentre elas é aquela atribuída a Tomas Edison, que passou dois anos construindo muitos e muitos protótipos em uma tentativa de inventar a lâmpada elétrica. No final de cada experimento fracassado, supostamente dizia: "Bem, nós agora sabemos o que não funciona". Isso é o que o fracasso realmente diz a você: o que não funciona.

Por fim, não importa a gravidade do tropeço do seu homem; em algum ponto, você precisa lembrá-lo de que, de alguma maneira, o sol ainda nascerá amanhã. Seu insucesso não levou o mundo ao fim. A vida continua - e ele também precisa continuar.

Abençoe o sucesso dele

O tempo ideal para trabalhar duramente com seu mentoreado não é depois que ele falha, mas depois que ele é bem-sucedido. Mentores frequentemente não entendem isso, porque eles supõem que o sucesso é sua própria recompensa. Nada poderia estar mais longe da verdade. Pode ser verdade que o fracasso é a porta dos fundos do sucesso, como uma pessoa colocou - mas por que passar às escondidas nos fundos quando a porta da frente está escancarada? O sucesso é a chave que destranca a porta da frente.

Frequentemente, aprendemos muito mais com o sucesso do que com os fracassos. O fracasso nos mostra o que não funciona; o sucesso, o que funciona. Portanto, precisamos analisar o que aconteceu para descobrir os "fatores de sucesso", os elementos que explicam o resultado positivo. Preste atenção especial nos indícios que revelam: as motivações e paixões do seu mentoreado; as condições em que ele age melhor; os assuntos e interesses que o estimulam a agir; as práticas e habilidades que ele usa para atingir seus objetivos; e as maneiras com que ele se relaciona com as pessoas e obtém bons resultados.

Fatores como esses são a chave para seu sucesso. Eles indicam o que ele usa para fazer seu melhor trabalho e, portanto, o que precisa para desempenhar bem seu papel no futuro.

Enterre os fracassos de seu mentoreado, mas construa sobre os seus sucessos.

E seja da maneira que for, festeje-os. Crie pequenos rituais e cerimônias para honrar suas realizações. Leve-o para jantar. Faça com que ele fique em pé

para uma salva de palmas perante os colegas dele - ou os seus. Dê-lhe um símbolo de suas realizações - um livro, uma placa, um pequeno presente. Elogie-o na frente de sua esposa e filhos. Essa e "a bênção" de que ele tão desesperadamente precisa para marcar seu progresso.

Problemas e armadilhas a evitar



Quero banir um mito. O mito de que se homens formam relacionamentos vitais uns com os outros, esses relacionamentos serão livres de problemas e conflitos.

A maioria de nós sabe instintivamente que isso é um mito. A experiência nos diz que onde quer que duas ou mais pessoas cheguem a se conhecer de maneira mais profunda, elas estão destinadas a enfrentar diferenças de opinião. Alem disso, invariavelmente vão encontrar coisas que particularmente não gostam a respeito um do outro.

Ainda que saibamos como são as coisas na realidade, muitos de nós querem acreditar, do fundo do coração, que em algum lugar, de algum modo, é possível haver relacionamentos livres de problemas. Podemos, inclusive, alimentar essa esperança com um pouco de espiritualidade superficial. *Afinal de contas.* podemos pensar, *Jesus não disse "onde quer que dois três estiverem reunidos, no meio deles eu estarei"?. E ele não orou para que fossemos todos um? E Paulo não orou para que os crentes todos concordassem?* Então, concluímos: *Se somos todos cristãos e todos estamos caminhando com o Senhor, como podem existir problemas e conflitos entre nós?*

União *versus* **unidade**

A resposta é*:* porque união e unidade não são o mesmo. Pode-se amarrar dois gatos juntos com uma corda e jogá-los sobre um varal. Haverá união, mas não unidade!

Ou pense no casamento, por exemplo. Como alguém disse, o casamento é formidável; viver juntos, depois, é que é o problema. Um casal está unido pelo casamento. Sua união é legal, financeira e física. Mas essa união não significa que eles não terão problemas - apenas que eles têm de trabalhar seus problemas juntos.

O mesmo é verdade na igreja. Leia o livro de Atos. Você achará problemas e conflitos em todo o livro. Os cristãos estavam comprometidos com a mesma fé, mas às vezes eles discordavam veementemente em relação à prática daquela fé. Atos 6 nos mostra um problema que houve porque certas viúvas idosas eram deixadas de fora do programa de refeições para os necessitados da igreja. Em Atos 11, Pedro é chamado à responsabilidade por oferecer o evangelho aos gentios. Em Atos 15, a igreja inteira entra em uma discussão acalorada por causa do número crescente de samaritanos e gentios que se infiltravam no corpo de crentes.

E no final desse capítulo, Barnabé e Paulo discutem por causa de um discípulo chamado João Marcos. Isso é altamente instrutivo para nossa discussão sobre mentoreamento, porque mostra um mentor e um mentoreado com fortes diferenças - tão fortes que o texto diz que cada seguiu seu próprio caminho (15.39). Isso foi o fim de sua fé? Claro que não. Foi o fim do relacionamento? Dificilmente. De fato, no final Paulo mudou sua opinião a respeito de João Marcos (2Tm 4.11).

Tudo o que estou dizendo é que problemas e conflitos entre cristãos são inevitáveis, mesmo entre homens altamente comprometidos uns com os outros - mesmo entre você e seu mentoreado. Assim, apenas espere-os - melhor, aceite- os como parte do processo de aprendizagem. Problemas não precisam dividir vocês. No mínimo, eles deveríam unir vocês em uma busca honesta por uma forma de resolver as coisas.

No capítulo nove, examinei quatro categorias de problemas frequentemente encontrados no relacionamento de mentoreamento: expectativas não realistas, expectativas não realizadas, falhas da parte do mentor e questões de controle. Discuti essas categorias primariamente do ponto de vista do mentoreado, mas penso que você pode ler nas entrelinhas para descobrir aplicações para você próprio como mentor. Neste capítulo, quero discutir mais três áreas que frequentemente podem criar problemas para mentores e seus mentoreados.

Problemas de tempo

Uma das áreas mais comuns de frustração tem a ver com o tempo. Por exemplo, o relacionamento pode parecer exigir muito tempo de você como mentor. De fato, é interessante que essa queixa seja frequentemente dada como

uma razão para não se engajar no mentoreamento de forma alguma: "Não tem como eu ser um mentor. Não tenho tempo!".

Só você conhece seus horários e prioridades; só você pode determinar se, na verdade, tem tempo para dar a um homem mais novo. Mas eu diria duas coisas a respeito dessa questão. Primeiro, quanto mais velho você fica, mais controle tende a ter sobre o seu tempo. Assim, se você *escolher* servir como um mentor, é provável que ache algum tempo para dar ao relacionamento.

Segundo, o mentoreamento pode realmente levar menos tempo que a maioria dos homens pensa. Trata-se de uma situação em que ganhos gigantes podem ser colhidos por um investimento relativamente pequeno. Por quê? Porque existe uma agenda, um propósito em se reunir. Esse não é apenas um tempo para festejar; é um tempo de crescimento. Além disso, *é* o crescimento do mentoreado que está em jogo. E isso coloca responsabilidade nos ombros dele para que mergulhe no processo. Se alguém deveria estar reclamando sobre falta de tempo, essa pessoa deveria ser ele, não você.

Quando você parece ter pouco tempo

Existe uma série de possibilidades para o que possa estar errado. Uma delas é que você deve estar fazendo todo o trabalho. Se esse é o caso, você precisa parar e rever seu contrato de aprendizagem. Você está mentoreando seu mentoreado; não é ele que está mentoreando você. Portanto, *ele* precisa estar fazendo a parte mais trabalhosa.

Isso traz à tona uma lei fundamental do mentoreamento: Não faça nada para seu mentoreado que ele possa fazer por si só. Caso contrário, você o enfraquece ao torná-lo dependente de você.

Outra possibilidade é que você e seu mentoreado estejam operando a partir de expectativas não realistas em relação ao que está envolvido. Novamente, a solução é voltar para seu contrato de aprendizagem e verificar se a agenda é razoável ou muito ambiciosa. Se qualquer um de vocês está pedindo muito, vocês precisam reavaliar e reduzir as expectativas.

Eu não sou contrário a um conjunto ambicioso de objetivos de aprendizagem. Se você tem um sujeito muito ambicioso que está indo atrás do ouro, isso é ótimo! Dê mais força para ele - se ele puder obter sucesso nisso. Alguns podem. Mas se ele tem um plano ambicioso delineado, você talvez precise considerar se você sozinho pode suprir todas as suas expectativas. Pode ser que você precise assumir o compromisso de cumprir apenas parte de sua agenda e depois ajudá-o a solicitar outras pessoas para cumprir o resto. Ninguém disse que você tem de fazer tudo.

Existe mais uma possibilidade. O sentimento de que o mentoreamento está tomando tempo em demasia pode, na verdade, ser real, não haver todo o tempo necessário. Em outras palavras, o relacionamento dá a impressão de estar sendo apressaâo. Você e seu mentoreado estão sempre correndo e se atrapalhando para concluir as coisas. Se esse *é* o caso, pode ser que você não orçou tempo suficiente para a agenda.

Entretanto, também é possível que, ao invés de um problema, você tenha uma bênção em suas mãos. Um sinal de que o relacionamento é extremamente satisfatório e produtivo é o sentimento de que nunca existe tempo suficiente para ele. Nesse caso, eu não mudaria muita coisa.

Digo a pregadores em formação no seminário para deixarem sua platéia ansiosa, mas não com ânsia. Isto é, pare de falar somente no ponto em que sua platéia estiver satisfeita. Você vai querer que eles digam: "Não, não! Continue!". Você quer que eles anseiem por sua volta. O mesmo princípio se aplica ao tempo com seu mentoreado. Deixe-o ansioso, mas não com ânsia. Leve suas reuniões a uma pausa exatamente no auge de sua motivação, exatamente no ponto de saturação. Você nunca vai querer chegar ao ponto em que você e seu mentoreado digam: "Rapaz, estou contente de que isso tenha acabado. Achei que nunca iríamos terminar!".

Quando seu mentoreado tem pouco tempo

Existe mais um problema relacionado a tempo. O que você faz se seu mentoreado parece não achar tempo para o relacionamento? Ele não aparece nas reuniões. Quando aparece, chega tarde. Ele não investe muito tempo no seu trabalho. Como um todo, você tem o sentimento de que a mente dele está em outro lugar.

Essa é uma forte possibilidade. Ele pode, de fato, ser distraído por um problema com o qual esteja lutando. Se você perceber que esse é o caso, poderá explorar esse ponto com ele: "Jimmy, às vezes me parece que seu coração simplesmente não está no tempo que passamos juntos. Às vezes, posso dizer que não estamos na mesma página. Está acontecendo alguma coisa que você gostaria de me contar? Eu realmente gostaria de poder ajudar." Você nunca sabe o que poderá encontrar embaixo daquela pedra quando virá-la. Seja lá o que for, existe uma boa chance de que essa situação conduza a um momento de ensino.

Se o seu homem genuinamente não pode achar tempo para o relacionamento - por qualquer razão (e podem existir muitas) -, ele pode precisar reavaliar se está no melhor momento para se envolver em um relacionamento de mentoreamento. Não será vergonhoso se ele disser: "Acho melhor interrompermos nosso relacionamento. Tenho alguns outros assuntos de que preciso cuidar na minha

vida, agora". De fato, talvez você precise dar-lhe permissão para se retirar e cuidar de suas prioridades.

Inveja

Jesus disse a seus seguidores que no fim eles fariam coisas maiores e melhores do que as que ele fez (Jo 14.12). Você quer que seu mentoreado ultrapasse você? Tudo bem se ele se tornar mais bem-sucedido do que você?

A literatura está repleta de exemplos de mentores que simplesmente não puderam lidar com o sucesso crescente de seus mentoreados. Por exemplo, o filme *Amadeus* alega que Antônio Salieri, um músico da corte do século 18, foi impelido pela inveja a tramar a morte de seu pupilo extraordinário, Wolfgang Amadeus Mozart. Do mesmo modo, o pioneiro da psicanálise, Sigmund Freud, se tornou tão amargurado em relação à crescente aclamação de dois de seus seguidores, Carl Jung e Alfred Adler, que reescreveu algumas das notas de rodapé nos seus escritos para evitar dar crédito a eles.

Esses podem ser casos extremos, mas conheci homens que, cinicamente, depreciam as realizações de seus antigos mentoreados. Alguns até recorrem a políticas sujas para obstruir seu sucesso. Porém, quando desafiados, esses homens amargurados o negam, embora dificilmente consigam disfarçar sua inveja. "Veja como ele saboreia todo esse elogio", eles dizem com desdém. "Que desgosto. Ele não é tudo isso que dizem. Além disso, não teria chegado tão longe se não fosse por mim".

Você pensa que está imune a essa atitude? Nesse caso, eu recomendo uma leitura rápida de 1 Samuel 18. Quando o rei Saul retornou da batalha em que derrotou os filisteus, as mulheres o saudaram com tamborins e dança. Essa era a maneira costumeira de celebrar vitória e essa deveria ter sido uma ocasião alegre. "Saul matou milhares", elas celebraram cantando, enchendo-o de alegria freneticamente. Mas então eles adicionaram: "e Davi, dezenas de milhares".

As Escrituras nos dizem que "Saul ficou muito irritado com esse refrão e, aborrecido, disse: 'Atribuíram a Davi dezenas de milhares, mas a mim apenas milhares. O que mais lhe falta senão o reino?' Daí em diante Saul olhava com inveja para Davi" (v. 8,9).

Você teme que algum dia um mentoreado possa capturar o seu reino? Deixe-me dize-lhe algo: ele pode, sim! De fato, se você fez um bom trabalho como mentor, ele deveria poder capturá-lo. Talvez devesse herdá-lo e construir seu legado muito além do que você possa imaginar. Esse é o ideal que você deveria estar tentando alcançar. Você está preparado para isso?

Inveja é como um veneno para o relacionamento de mentoreamento. E com toda sinceridade, preciso lhe contar que esse veneno está poluindo a muitos

no corpo de Cristo hoje em dia, matando o embrião de novos líderes. Temos homens em demasia construindo seus reinos, quando eles deveríam estar construindo o reino de Cristo. Como resultado, eles não têm interesse em um

ministério de multiplicação. Não podem ser incomodados com o convite de reproduzir a si mesmos nas vidas de pessoas mais novas. "Por que treinar os meus concorrentes?" é sua atitude.

Você sabe o que a Bíblia diz a respeito disso? É uma atitude diretamente do inferno. "Esse tipo de 'sabedoria' não vem dos céus, mas é terrena; não é espiritual, mas é demoníaca" (Tg 3.15). Tiago está nos alertando a respeito da inveja amarga e da ambição egoísta abrigadas em nosso coração. Se isso descreve você, então precisa se arrepender antes que arruine sua vida. Você precisa orar para que Deus substitua o veneno infernal da inveja pela água pura de sua sabedoria (5.17).

É difícil ver alguém nos ultrapassar. Não há dúvida a esse respeito. Isso ressuscita cada medo que tivermos a respeito de nosso valor próprio, nossa competência e nossa importância. Quando a multidão começa a entoar o nome de outro, surge em nós a idéia de que eles esqueceram o nosso. E isso dói.

Então, o que fazemos com essa dor? O diabo está sempre servindo a bandeja da inveja. O Senhor serve a salvação pela graça. Aquele que escolhermos determinará como passaremos nossos dias em inveja ou alegria.

Falta de motivação

Você já tomou um refrigerante depois que todo o gás escapou? Ui! É muito repulsivo! Ele se torna doce e melado e, de modo geral, desagradável. Às vezes, os relacionamentos de mentoreamento terminam assim. O mentor ou o mentoreado (às vezes ambos) perdem o interesse e a coisa se torna insípida. Por exemplo:

* Um ou outro não consegue achar tempo para o relacionamento.
* As reuniões são chatas e improdutivas.
* As tarefas não são executadas.
* Gasta-se mais tempo analisando o relacionamento do que fazendo trabalho produtivo.
* As discussões se afastam da agenda e se perdem em assuntos superficiais.

Existem muitas razões que explicam por que a energia pode estar se esgotando. Olhar para elas todas requereria um exame abrangente da motivação humana. Para nossos propósitos, é suficiente considerar o conselho do texano alto que encontrei, por acaso, depois que mudei para o Texas, há muitos anos. Ele me ouviu citando o antigo ditado "você pode levar um cavalo até a água, mas não pode obrigá-lo a beber".

"Você está errado", ele replicou. "Você sempre pode lhe dar sal".

Que percepção profunda a respeito da natureza humana! Você nunca pode forçar um homem a mudar. Mas você pode criar um clima em que a mudança se torne cada vez mais desejável. Se o seu homem perdeu a motivação, a pergunta que você precisa fazer não é: "O que está errado com esse sujeito?", ou mesmo: "O que está errado comigo?". Mas a pergunta certa é: "O que posso fazer para reacender sua chama, para que ele *queira* progredir?".

Veja, você pode motivá-lo temporariamente por meio de recompensas, culpa ou até mesmo ilusão. Mas isso é coerção. Você estará, meramente, impondo fatores externos que tornarão sua agenda temporariamente atraente para ele. Mas não haverá um comprometimento interno com ela.

O melhor é procurar sua real motivação, os fatores internos que geram seus interesses e motivam seus esforços, e depois colocá-lo em situações que estimulem esses esforços. Aludi a essas causas internas no capítulo anterior, só que as chamei de "fatores de sucesso". Os fatores de sucesso de seu mentoreado são uma função de sua tendência dada por Deus. Eles, na verdade, são a chave para sua motivação. Ajude-o a descobrir essa chave e ele terá pouca dificuldade em permanecer motivado, porque um homem sempre prefere funcionar de acordo com o modo que Deus o projetou. Isso é tão natural quanto respirar.

O ciclo de vida do mentoreamento

Existe um outro fator a ser considerado à medida que você localiza uma falta de motivação. Pode ser que o relacionamento tenha percorrido sua trajetória. Isso nos leva à questão do ciclo de vida do mentoreamento.

Diferentemente da paternidade, da maternidade e do casamento, os relacionamentos de mentoreamento raramente são permanentes. Eles passam por uma série de estágios razoavelmente previsíveis. Os especialistas divergem em relação à quantidade desses estágios, mas vou sugerir que existem três. Ao reconhecer esse ciclo de vida, você pode prever certas dinâmicas no seu relacionamento com o mentoreado.

O primeiro estágio eu chamo de *definição.* Esse é o período inicial, durante o qual o relacionamento está sendo definido, e tudo é experimental; O mentoreado está analisando o mentor, o mentor está avaliando o mentoreado. Cada um está decidindo se quer se comprometer com o outro, e em que termos. Se eles decidirem prosseguir, esse estágio termina com algum tipo de acordo para trabalharem juntos, como, por exemplo, um contrato de aprendizagem.

O segundo estágio é o *desenvolvimento.* Ele é normalmente o mais longo e mais intenso período de relacionamento. Mentor e mentoreado interagem de formas que ajudam o mentoreado a crescer e se desenvolver. Eles tendem a se

encontrar regularmente ou ao menos em pontos-chave ao longo do caminho. Esse período *é* como uma casa ou um edifício em construção, com sujeira voando, martelos batendo e serras poderosas zunindo. O mentoreado está trabalhando duro, realizando sua agenda sob a mão orientadora do mentor.

Mas em algum ponto, a estrutura está essencialmente completa - o mentoreado efetivamente realizou sua agenda. Não é que ele tenha alcançado completa maturidade, mas Cumpriu os objetivos para os quais precisava da ajuda do mentor acima de tudo. Isso leva o relacionamento a um terceiro e último estágio, o momento da *despedida.*

A despedida pode ser rápida ou levar tempo. Porém, mais cedo ou mais tarde o mentoreamento acaba. Existem muitas maneiras de isso acontecer. A mais difícil é uma ruptura dolorosa. Um dia ocorre um conflito. Mentor e mentoreado tentam resolver a tensão de uma ou outra forma, talvez como em divergências anteriores. Só que dessa vez, o conflito cresce até que uma das partes decide: "Estou fora!". Talvez esse tenha sido o caso entre Barnabé e Paulo em Atos 15.

Tenho visto a iniciativa do rompimento do relacionamento partir tanto de mentores quanto de mentoreados. Um mentor diz, por exemplo: "Bem, se é assim que você se sente, por que simplesmente não vai cuidar da sua vida?". E o mentoreado responde: "Eu vou!". E vai, e eles nunca retomam o relacionamento. Também pode acontecer de outra maneira. O mentoreado diz: "Veja, está na hora de lazer isso do meu jeito". E o mentor diz: "Vá em frente!", e assim o mentoreado parte para agir por conta própria. Pode haver uma reconciliação mais tarde, ou não. Mas a ruptura é clara, mesmo que deixe marcas.

Uma segunda possibilidade é que o mentoreado comece a se afastar. Sua necessidade de ter um mentor não é mais crucial, assim, ele o contata cada vez menos. Nós vimos um exemplo disso antes, no relacionamento entre Tom e Richie. Depois que o patrão de Richie o transferiu, os dois homens trocaram algumas cartas, mas em breve seu relacionamento se apagou. Richie continuou sua vida e, francamente, assim fez Tom. Tudo que permaneceu foi um conjunto de memórias positivas, particularmente da parte de Richie.

Uma terceira possibilidade - e essa pode ocorrer quer a ruptura seja súbita ou gradual, com raiva ou "legal" - é que o relacionamento passe por um período de redefinição, em que os dois homens se tornam mais associados ou colegas do que mentor e mentoreado. O chão entre eles se torna muito mais nivelado e eles interagem mais como iguais. De um certo modo, esse é o resultado ideal. Indica que o mentor fez o seu trabalho. Ele ajudou seu *antigo* mentoreado a se tornar seu próprio homem. De fato, é possível que os dois homens desenvolvam um relacionamento de mentoreamento ente colegas, similar ao que Fred e Jerry têm (ver final do capítulo dois).

Assim é o ciclo de vida do mentoreamento. Não existe um cronograma padrão para a duração desse ciclo ou desses estágios. Alguns especialistas estimam que o relacionamento de mentoreamento médio dura entre 2 e 6 anos. Mas quase todos eles terminam em algum momento.

Como você sabe que atingiu esse momento? Com toda probabilidade, você e seu mentoreado vão simplesmente sentir isso. Mas aqui existem dois grandes cenários a considerar. Primeiro, quando seu mentoreado completa sua agenda e aprende o que quer que ele se dispôs a aprender, então, provavelmente é tempo para ele seguir adiante. O relacionamento na verdade pode continuar, mas não em termos de mentoreamento. Uma segunda situação é quando você sente que o ajudou tanto quando pôde. Então é hora de "lançá-lo" no mundo, para que prossiga por conta própria.

Dizendo adeus

Ora, é nesse ponto em que muitos mentores "deixam a peteca cair". Depois de um trabalho bem feito para fazer o mentoreado progredir e construir na sua vida, eles falham na hora de colocar um término adequado no relacionamento. Assim, perdem uma grande oportunidade de terminar seu trabalho com uma impressão permanente e positiva.

Dizer adeus raramente é fácil, mas seu relacionamento merece isso. Você pode ter dedicado incontáveis horas ao seu homem e ele, provavelmente, investiu uma grande parte de energia emocional em você. Assim, se for possível, por que não honrar o que vocês tiveram juntos ao reconhecer e concordar que é tempo de levar as coisas à conclusão?

Sugiro que vocês definam um tempo para rever seu relacionamento. Falem a respeito de alguns dos destaques do seu trabalho juntos - assim como de alguns dos aspectos negativos. Pergunte sua opinião sobre o que ele aprendeu e como cresceu e compartilhe suas próprias impressões. Você também pode falar a respeito do futuro dele - tanto como ele o vê quanto como você o vê. Então orem juntos para que a mão de Deus repouse sobre a vida dele.

Uma maneira de facilitarão processo de término é agendá-lo em épocas próximas de marcos previsíveis e naturais, como a formatura, uma transferência, um casamento ou aposentadoria. Esses ritos de passagem marcam importantes pontos decisivos na vida. Assim, se o trabalho com seu mentoreado está perto do fim e ele está se aproximando de uma dessas principais transições, faz sentido escolher o momento para seu adeus de forma que ele coincida com outras mudanças.

O que quer que você faça, não se esqueça de dizer ao mentoreado o que o relacionamento significou para você e o que você ganhou da vida dele. Ele

merece isso. O relacionamento pode não ter sido perfeito. Da sua perspectiva, pode não ter sido particularmente íntimo. Mas o fato de que até mesmo existiu é significativo. Quer vocês dois o tenham aproveitado ao máximo ou não, vocês compartilharam algo pelo qual milhões de homens hoje em dia anseiam, mas poucos experimentam. Só isso já é digno de ser celebrado. Assim, dê um abraço nele, aperte sua mão e então o envie ao seu caminho, sabendo que uma parte de você está partindo em direção ao mundo, não importa aonde Deus o levar.

Deixando um legado que dura



Allan Emery das Indústrias ServiceMaster uma vez estava levando Robert Lamont, pastor da Primeira Igreja Presbiteriana em Petesburgo, para uma palestra em Boston. Enquanto faziam o trajeto juntos, Allan pediu ao dr. Lamont que descrevesse seu ministério.

"Ele falou de seu trabalho de uma maneira tal que eu senti que via a si mesmo como um espectador do que Deus havia feito", Allan lembrou. "Sugeri que muito do que tinha sido alcançado devia ser por causa de seus dons e talentos".

Em resposta ao comentário de Allan, o dr. Lamont replicou: "Quando eu era um aluno, nós ocasionalmente víamos uma tartaruga em um poste de cerca, e quando a víamos, sabíamos que alguém a tinha posto lá. Ela não tinha chegado lá por si mesma: é assim que vejo minha própria vida. Sou uma tartaruga em um poste de cerca.

Que imagem intrigante - uma tartaruga em um poste de cerca. De muitas maneiras ela descreve o processo de mentoreamento. Quando você vê um homem alcançar grandes alturas, além do que qualquer um poderia ter esperado, você tende a perguntar: quem o colocou ali? Quem o ajudou a realizar seus triunfes? De fato, uma das minhas perguntas favoritas para um indivíduo bem- sucedido é: "Quem foram seus mentores? Quem são as pessoas que explicam quem e o que você se tornou? '.

Com frequência, a pessoa instantaneamente brilha com um sorriso e dá um ou mais nomes. Ela sabe imediatamente do que estou falando. Ela sabe

melhor do que ninguém que seu sucesso deriva em grande medida da ajuda de um ou dois indivíduos-chave. Tal é o poder do mentoreamento.

Calebe como o mentoreado

Calebe era uma tartaruga em um poste de cerca. Aos 85 anos ele ainda estava ávido por ir à batalha. "Dê-me essa montanha!", ele clamou. "O Senhor estará comigo e eu irei expulsá-los das cidades fortificadas".

Isso soa como uma fé impressionante. E era. Fé para conquistar montanhas e expulsar gigantes. Mas o fogo da fé raramente acende por combustão espontânea. Ele quase sempre requer uma faísca de algum lugar. O que - ou quem - era a faísca de Calebe? Conquistar montanhas e expulsar gigantes pode ser uma tarefa atemorizante - a não ser, é claro, que se esteja sobre os ombros de um outro gigante. Nos ombros de quem Calebe estava? Para usar a metáfora de Robert Lamont, quem colocou Calebe no poste de cerca?

A resposta mais provável é Moisés. Se você verificar a história bíblica, vai ver que Moisés era o mentor de Josué, que o sucedeu. Mas também parece plausível que Calebe considerasse Moisés uma espécie de mentor. Note que Calebe era um dos doze homens selecionados por Moisés para espionar a Terra Prometida (Nm 13.1-3, 6). Ele sozinho permaneceu com Josué no ato de apoiar Moisés quando as pessoas estavam querendo voltar (13.30; 14.6-9). Ele também era um dos primeiros homens designados para ajudar Moisés a dividir a terra quando o povo estava na entrada de Canaã (34.16-19).

Direta ou indiretamente, Calebe tinha o benefício de estar nos ombros gigantes de Moisés. Não que a própria fé de Calebe não impressionasse; no mínimo, ela pode ter excedido a fé que Moisés tinha. Entretanto, a presença de Calebe em Canaã foi em grande medida o resultado da liderança leal de Moisés. Calebe estava determinado a expulsar gigantes (com a ajuda de Deus) porque Moisés tinha libertado a ele e o resto dos israelitas de Faraó (com a ajuda de Deus).

Hoje em dia, incontáveis homens estão tentando escalar fortalezas montanhosas. Como Calebe, precisam enfrentar gigantes em suas vidas. Ao contrário de Calebe, eles são constantemente impelidos a perguntar: "Nos ombros de quem posso ficar enquanto eu travo as batalhas para as quais Deus me chama?".

Minha oração é que Deus responda a essa pergunta levantando centenas, milhares ou mesmo dezenas de milhares de pessoas como Moisés, Jetro, Barnabé e Paulo - homens de influência, homens de sabedoria, homens de caráter, homens que são *mentores.* Essa é minha oração a Deus. Minha petição a você é: será que você é um deles?

Não faço idéia de quantos homens vão ler este livro. Mas o que poderia acontecer se mesmo um em cada dez se comprometesse a influenciar a vida de outro homem, de qualquer idade, das maneiras sugeridas neste livro?

Como escrevi, espera-se que mais de 500.000 homens compareçam às conferências dos Cumpridores da Promessa em 1995. O que poderia acontecer se 1 de cada 10 desses homens realizasse a promessa de estabelecer relacionamentos vitais com outros homens?

Além dos Cumpridores da Promessa, eu penso em milhões de homens no corpo de Cristo. O que poderia acontecer se 1 em cada 100 de nós resolvesse servir como um mentor para outro homem?

Creio que posso dizer com segurança que logo teríamos gigantes da fé na terra, e não gigantes a serem temidos.

Quatro escolhas

Novamente, pergunto: será você um desses mentores? A essa altura, você já sabe o que isso significa. Sabe como o processo funciona. Mas meu pressentimento é que, por ter lido o livro até aqui, essa pergunta gere uma das quatro respostas:

1. "Eu posso e vou"

Se essa é sua resposta, então lhe digo: mãos à obra! Peça a Deus para mandar- lhe um Timóteo e ajude a edificar a vida de Cristo nesse homem. Você nunca se arrependerá disso.

2. "Eu poderia" - mas não vou

Essa é, eu receio, a reação mais comum para convites ao compromisso e mudança. 100% de concordância, mas zero por cento de ação.

Isso me lembra do repórter que estava entrevistando o renomado psiquiatra Karl Menninger em sua clínica, em Topeka, Kansas. Quando o entrevistador pressionou Meninger em um certo ponto, o doutor passou a ele um livro que havia escrito sobre o assunto. O repórter, polidamente, prometeu lê-lo.

"Não, você não vai", desafiou Menninger, com sua maneira sempre áspera. "Além disso, o que você faria se lesse? Larga-lo-ia e avançaria em direção a alguma outra coisa?".

Esse é o meu medo com este livro. Que você o leia, aplauda e diga: "Ótimo! Fantástico! Nós realmente precisamos do mentoreamento. Sim, senhor, todo mundo deveria ter um mentor" e, tendo dito isso, comece a procurar a próxima idéia da moda.

É isso o que frequentemente observo depois de pregar em uma igreja. No final do culto, pedem que eu fique no fundo para o que chamo de a cerimônia

"de glorificação do verme" - você sabe, quando as pessoas se colocam em fila para apertar a mão do pregador. E elas são muito sinceras: "Oh, irmão, Hendricks", elas dizem, "que sermão maravilhoso. Exatamente como o apóstolo Paulo!".

Tive pessoas que vieram com lágrimas escorrendo pela face, dizendo: "Pastor, você realmente veio ao meu encontro dessa vez! (soluços). Obrigado! Eu precisava disso!". Eles estão aparentemente humilhados, realmente dilacerados. Contudo, o que eles fazem? Vão para casa e assistem a um jogo na TV. Não ocorre uma mudança fundamental.

Tome cuidado com resoluções nobres! John Norcross, professor de Psicologia da Universidade de Scranton, na Pensilvânia, estima que metade de todos os adultos americanos toma pelo menos uma decisão de ano novo. Uma semana depois, perto de um quarto deles já desistiu. Depois de um mês, apenas 55% ainda são fiéis a isso e, depois de seis meses, eles já diminuíram para 40%.

"Se você é desagradável o suficiente para chamá-los depois de dois anos", Norcross diz, "o número fica em torno de 19%".

Um dentre cinco. Não é mau, em certo sentido. Mas eu pergunto como poderiamos aumentar essa porcentagem.

Uma maneira seria substituir promessas carregadas pela emoção e feitas num impulso com planos realistas e práticos. Por exemplo, quem você conhece *agora mesmo* que poderia estar procurando a presença orientadora de um homem mais velho? Pegue uma caneta e anote seu nome *agora mesmo,* ligue para ele e combinem de se encontrar.

O planejador estratégico Michael Kami usa o termo "ações de segunda de manhã" para descrever o que uma pessoa precisa fazer imediatamente se pretende realizar mudanças. Poderiamos falar eternamente sobre a necessidade de mentorea- mento e o bem que fará, mas a verdadeira pergunta é: então, qual é a primeira coisa que você fará a respeito disso segunda de manhã?

3. "Eu provavelmente deveria, mas já estou fazendo muito".

Suspeito que essa seja uma preocupação legítima de muitos leitores deste livro. Com toda probabilidade, você o escolheu porque já sabe o valor de relacionamentos interpessoais. Sabe disso porque já está envolvido em tocar a vida de outros. Você é um pai tentando achar tempo para seus filhos. Você é o treinador do time de futebol de seu filho. É um líder de escola dominical para alguns garotos de faculdade ou jovens adultos. Você é um membro de um grupo de oração ou de um grupo de estudos para homens.

Em resumo, você já tem muito no seu prato. Assim, quando você lê um livro como este, tende a dizer: "Hendricks, grande idéia! Mas simplesmente

não tem jeito de eu me tornar um mentor. Não posso tomar conta de mais nada. Eu sei que deveria. Sei que *é* importante. Mas, simplesmente, é mais do que consigo administrar".

Posso fazer uma sugestão? Não olhe para o mentoreamento como um acréscimo; olhe para ele como uma multiplicação. Em outras palavras, não acrescente mais a um horário já lotado; ao invés disso, realize mais ao aplicar os princípios do mentoreamento aos relacionamentos que você já tem.

O mentoreamento precisa ser uma mentalidade, não apenas uma atividade. É uma maneira de se relacionar com outros, não mais uma tarefa a ser cumprida. Se você já tem um grupo de sujeitos com quem está trabalhando, fantástico! Você não precisa deixá-los para achar outra pessoa para mentorear. Você *já* está posicionado para influenciar a vida de alguém de uma maneira significativa e estratégica. Mas para fazer isso, você pode precisar começar a olhar esses relacionamentos como significativos e estratégicos.

Lembre-se: o chamado para servir como mentor não pede a você para se tornar alguém que não é. Desafia-o a ser quem você é à medida que interage com outros homens de sua esfera de influência. Às vezes isso significa tomar conta de um mentoreado que vem ao seu encontro por acaso. Mas, com a mesma frequência, isso significa construir em um relacionamento que já existe de uma maneira significativa na vida de outro homem.

Imagine o que podería acontecer se você aplicasse um pouco que fosse dos princípios de mentoreamento que mencionei, mesmo que em apenas alguns dos seus relacionamentos. Estou certo de que Deus pegaria seus cinco pães e dois peixes e os multiplicaria abundantemente, além do que você podería pedir ou pensar. Digo isso porque tenho encontrado homens em todo o mundo que foram profundamente influenciados por pequenas coisas - uma palavra de afirmação, um convite para uma xícara de café, uma pausa para um momento de oração, uma mão oportuna no ombro - coisas aparentemente insignificantes que alguém fez em algum ponto de suas vidas. Quem podería ter imaginado os resultados?

4. "Talvez eu faça isso algum dia".

Você sabe quem tem maior probabilidade de dizer isso? Não os homens nos seus 30, 40 ou 50 anos, mas os rapazes em seus 16, 17, 18 anos. É o sujeito que tem tempo nas suas mãos e pretende desfrutar dele tanto quanto possível enquanto tiver oportunidade. Ele não se opõe à idéia de mentoreamento. Mas isso é algo que ele coloca junto com o pagamento de impostos e escovar os dentes na sua lista de prioridades.

Se isso descreve você, deixe-me recomendar para sua instrução a história do rei Ezequias. O reino de Ezequias, em Judá, ficava no alto de um monte entre dois vales. Seu pai, Acaz, e seu filho, Manasses, foram dois dos piores reis de toda a história de Judá. Em contraste, Ezequias foi um dos melhores. Ele ordenou reformas espirituais desesperadamente necessárias e executou melhorias amplas na infra-estrutura e na defesa de sua nação.

Porém, mais tarde em sua vida, Ezequias contraiu uma doença terminal. De foto, o profeta Isaías disse a ele: "Assim diz o SENHOR: 'Ponha em ordem a sua casa, pois você vai morrer; não se recuperará'" (2Rs 20.1).

O que você faria nessa circunstância? Talvez a mesma coisa que Ezequias: ele suplicou a Deus para poupar sua vida. Ele o lembrou de todas as coisas boas que havia feito. O Senhor considerou sua oração e não apenas o curou, mas acrescentou 15 anos à sua vida.

Entretanto, o prolongamento de sua vida mostrou-se uma bênção mesclada. Logo depois de sua recuperação, Ezequias recebeu uma missão de embaixadores da Babilônia, mas ao fazer isso cometeu um erro gravíssimo. Os babilônios ainda eram jogadores relativamente insignificantes na geo-política daquele tempo. A Assíria era a superpotência que dominava o Oriente Médio. Talvez Ezequias estivesse motivado por orgulho, mas tolamente mostrou a eles "tudo o que havia em seus armazéns: a prata, o ouro, as especiarias e o azeite finíssimo, o seu arsenal e tudo o que havia em seus tesouros. Não houve nada em seu palácio ou em seu reino que Ezequias não lhes mostrasse" (20.13).

Imagine um presidente dos Estados Unidos dando a um grupo de visitantes estrangeiros acesso ilimitado à Casa Branca, ao Capitólio, ao Banco Central, à Receita Federal, ao Comando Estratégico Aéreo e a todos os outros centros vitais para a defesa e economia da nação. Isso é essencialmente o que Ezequias fez. Quanto tempo mais você acha que ele iria governar depois dessa atitude?

Ezequias se defrontou com outro tipo de "*impeachment"* por seus erros tolos. Isaías lhe disse que um dia os babilônios iriam voltar e esvaziar seu país. Cada coisa que Ezequias tinha mostrado seria levada para a Babilônia. Nada restaria. O pior de tudo, muitos dos descendentes de Ezequias seriam levados como escravos para servir na corte da Babilônia.

Existem duas lições para serem aprendidas dos últimos anos de vida desse homem. A primeira é: não peça a Deus para prolongar seus anos se você não está usando os que já tem. De certo modo, Ezequias teria ficado em melhor situação se morresse 15 anos antes. Certamente seu país teria sido beneficiado. Foi durante esses anos extra que ele comprometeu o futuro de seus descendentes.

Receio que uma coisa similar esteja acontecendo hoje em dia. Estatisticamente, os homens estão vivendo mais do que nunca - uma média aproximada

de 78 anos para homens brancos. Mas para muitos, enquanto seus anos são prolongados, sua influência não é. Em vez de partir em um brilho de glória, eles estão morrendo "centímetro por centímetro, jogando pequenos jogos tolos", como um poeta tão habilmente descreveu. Esse é o seu caso? À medida que você está concluindo a sua vida, você a está dissipando dia após dia na busca de pequenos jogos tolos?

A segunda lição de Ezequias *é* que, quaisquer que sejam as escolhas que você faça, elas irão afetar seus filhos e os filhos deles, amanhã. Você sabe qual foi a resposta à predição terrível de Isaías? Quando o profeta disse que seus descendentes iriam morrer em um país estrangeiro, ele disse: "Boa é a palavra do SENHOR que anunciaste" (20.19).

Boa? De que maneira a palavra de Isaías poderia ser interpretada como boa? Como Isaías poderia achar algo bom na destruição de tudo que ele havia passado sua vida construindo? O texto explica seu raciocínio: "Não haverá paz e segurança no meu tempo de vida?", ele pensou consigo mesmo.

Que paralelo sublime com os nossos tempos. Quantas pessoas hoje em dia estão buscando paz e segurança enquanto o mundo está caminhando estrondosa- mente para crises sem precedentes? Olhe para os problemas ao nosso redor — por exemplo, em nossas cidades, em nossa dívida sempre crescente e em nosso meio-ambiente. Em área após área, qualquer um pode perceber que o desastre começa a aparecer no horizonte.

Contudo, a tendência é empurrar as escolhas e mudanças difíceis para o futuro, porque fazê-las hoje é simplesmente muito inconveniente. Paz e segurança, é isso o que importa. "Não me incomode agora" é a atitude. "Deixe outra pessoa lidar com isso. Estou muito velho. Eu já fiz minha parte. Sim, eu sei que o desastre pode estar vindo. Mas ao menos ele não chegará antes de eu estar morto!".

Desse modo, alguns de nós estão roubando o futuro dos próprios filhos. De fato, quando atento para homens que vão se aproximando de uma idade avançada, tenho de confessar que vejo muito mais Ezequias do que Calebes. Existem muito mais sujeitos optando por uma vida confortável e tranquila do que os que estão ajudando a próxima geração a conquistar um novo território. Digo isso para nossa vergonha; eu gostaria que fosse diferente.

Quando homens envelhecem, eles começam a pensar sobre o que deixarão e para quem. Emitem um testamento e designam os beneficiários. Quem receberá o seu dinheiro? O que acontecerá com suas casas? Quem herdará suas propriedades pessoais - seus livros, suas coleções, suas ferramentas, seus troféus? Se eles tiveram um negócio, quem irá assumi-lo? Homens contratam advogados e passam incontáveis horas colocando seus negócios em ordem.

E por uma boa razão. Um estudo recente da Universidade Cornell prevê que durante os próximos quinze anos, os Estados Unidos vão experimentar a

transferência mais massiva de riqueza na história do mundo - mais de 10 trilhões - à medida que os nascidos depois da Segunda Guerra Mundial herdam o que minha geração deixa pata tt.ís.

Que legado incrível: E ainda assim, sou obrigado a perguntar: qual o valor dessa sorte inesperada e sem precedentes se não for acompanhada por uma transferência similar de “capital humano"? Podemos regularizar todos os aspectos legais de quem herda nossa riqueza, mas também precisamos perguntar: Quem vai herdar nossa sabedoria?

Um legado de sabedoria

Não existe legado maior que um homem possa deixar do que sabedoria. Salomão, que sabia umas coisinhas sobre riqueza e sabedoria, escreveu em Eclesiastes que a sabedoria, enquanto dádiva, e insuperável.

> A sabedoria, como uma herança, é coisa boa, e beneficia aqueles que veem o sol. A sabedoria oferece proteção, como o faz o dinheiro, mas a vantagem do conhecimento é esta: a sabedoria preserva a vida de quem a possui (7.1 1.12).

A sabedoria permanece. É por isso que Salomão estimulou os jovens a obterem sabedoria. E conclui: “Use tudo o que você possui para adquirir entendimento” (Pv 4.7). Amigo, existem homens lá fora que voluntariamente dariam o que têm - de faro, eles iriam privar-se de qualquer herança material - se em vez disso pudessem herdar sua sabedoria. Despojá-los disso é como morrer sem um testamento. Assim, eu o desafio: invista na vida de outro homem. Ao fazer isso, você vai transmitir um legado permanente e até mesmo eterno.

Um programa de mentoreamento na sua igreja



Depois de ler este livro, você deve estar pensando o que seria necessário para desenvolver um programa formal de mentoreamento na sua igreja. De todo o coração quero encorajá-lo a se ocupar com isso. Mas você logo precisa saber que está sendo pioneiro num território em que poucos se aventuraram, e que há poucos sinais para guiá-lo.

Sou obstinado em relação ao desenvolvimento do conceito de mentoreamento nas congregações locais, pois creio que as igrejas em geral se saem melhor quando desenvolvem os seus próprios líderes, em vez de importá-los. Além disso, o mentoreamento oferece aos pastores uma forma de aumentar de forma e*xponencial* a oferta de serviços espirituais ao seu povo com *nenhum* aumento no orçamento da igreja, e somente um pequeno aumento da demanda na sua agenda pessoal.

Parece atraente? Então deixe-me fazer algumas sugestões enquanto você pensa acerca da implementação dos princípios e dos processos do mentoreamento na sua igreja.

Trata-se de relacionamentos

Em primeiro lugar, os programas de mentoreamento são bem-sucedidos ou fracassam dependendo da extensão com que honram a lei fundamental de que *o mentoreamento implica um relacionamento e não um programa.* Você pode

colocar um grupo de homens mais velhos e outros mais jovens numa sala, formar duplas entre eles e chamar isso de mentoreamento, mas se o relacionamento não tiver uma direção clara, não haverá um genuíno mentoreamento.

Em outras palavras, você não pode forçar homens a um relacionamento de mentoreamento. Você não deveria nem tentar. Mas o que você pode fazer é abrir a porta para a *possibilidade* de relacionamentos. Você talvez não seja capaz de fazer a química acontecer, mas pode misturar as substâncias químicas sob condições que estimulem a reação. O seu programa pode ser um catalisador para dar início aos relacionamentos de mentoreamento e para mantê-los vivos e viçosos.

Relacionamentos em movimento

Portanto, comece por prover oportunidades para gerar relacionamentos. Por exemplo, organize cafés da manhã de homens, retiros de homens, passeios, projetos de trabalho, viagens missionárias e outros eventos em que homens são colocados juntos em circunstâncias formais favoráveis para estimular o intercâmbio informal (mas valioso). E seja lá o que organizar, faça com que diferentes gerações se envolvam umas com as outras, e não separadas umas das outras, como muitas vezes se faz.

Ao planejar esses eventos, dê aos participantes um ou dois exercícios simples para aquecimento. Por exemplo, ao dar as boas-vindas aos homens num café da manhã, você pode anunciar: “Olá, homens, o nosso palestrante hoje vai nos falar sobre o que significa ser um pai de acordo com o coração de Deus. Enquanto vocês estiverem conversando em volta das mesas, vou pedir que contem aos outros alguma coisa que vocês apreciavam no seu pai, e também alguma coisa que gostariam que ele tivesse feito de maneira diferente”. Essa é uma sugestão pequena mas significativa, que pode estimular uma interação mais profunda - especialmente se você instruiu alguns, homens mais velhos a ficarem à espreita de alguns mentoreados em potencial.

A chave para o sucesso: recrutar mentores

Isso nos leva à questão de recrutar mentores. Essa provavelmente é a chave para fazer um programa formal (ou intencional) funcionar. Já descreví as qualificações e as tarefas de um mentor, portanto não vou repeti-las aqui. Mas quero encorajar pastores e líderes de igreja a alistar homens mais velhos no papel de mentores. Eles precisam ser persuadidos, se não, provavelmente, vão querer permanecer no banco.

Como você consegue convencer um homem a servir como mentor? Eu recomendo que você fale com ele em particular, não para fazer um pedido, mas

para mostrar uma oportunidade. Não chegue a ele e diga: “Estamos precisando de mentores. Você não gostaria de ser um deles?”. É quase certo que ele vá recusar. Em vez disso, ofereça-lhe informações, para que ele entenda do que você está falando. É provável que tenha de eliminar e superar algumas noções preconcebidas acerca do processo de mentoreamento, e algumas objeções que ele talvez ofereça para explicar por que não está capacitado para servir como mentor. Você provavelmente terá de esclarecer que mentorear não é ensinar; *é* modelar, estando à disposição de um homem mais jovem e, acima de tudo, só estando por perto dele. Você deveria, sem dúvida, destacar os benefícios - para ele, para qualquer mento- reado com quem ele vier a trabalhar e para a igreja.

Talvez você queira colocar um exemplar deste livro na mão dele. Afinal, foi escrito para atingir exatamente o objetivo que você está tentando atingir - recrutar homens para o processo de mentoreamento. Portanto, use-o para esse propósito.

Fortalecer programas, e não acrescentar outros

Aqui está uma forma de lidar com o recrutamento e o treinamento de mentores. Convide um grupo de candidatos com quem você já tenha falado individualmente para um encontro em que você explanará a visão do programa, explicará o que está pedindo, destacará os benefícios e responderá perguntas. Desafie os homens a pensar seriamente na possibilidade de se comprometerem em servir como mentor, e depois faça um contato individual para descobrir a decisão de cada um.

Em seguida, convide os que concordaram em se tornar mentores para uma seção ou retiro de treinamento a fim de falar sobre como encontrar e recrutar um mentoreado, como extrair o máximo desse relacionamento e que problemas prever. Depois, envie-os de volta para a congregação para ver o que Deus vai fazer e descobrir quais relacionamentos de mentoreamento serão formados.

Uma vantagem dessa forma de tratar a questão *é* que você não está tirando homens de programas que já existem, pois esses programas provavelmente não podem se dar ao luxo de perdê-los; você está ajudando homens a se tomarem mais eficientes em programas em que eles já estão servindo. Assim, o seu programa de mentoreamento não está competindo com outros programas na lista de ofertas de sua igreja. Em vez disso, ele os fortalece ao integrar os princípios do mentoreamento com o que já está sendo realizado. Imagine o impacto de longo prazo se os grupos de adolescentes, os grupos nos lares, as comissões ou forças de trabalho estivessem pontilhados por relacionamentos de mentoreamento!

Expectativas

Expectativas superestimadas matam um programa formal de mentoreamento mais rapidamente tio que qualquer coisa. Suponha que você faça dez duplas de mentores e mentoreados. Ao menos três desses relacionamentos, provavelmente, não vão funcionar de forma alguma. Quatro ou cinco funcionarão mais ou menos, e talvez dois ou três serão bem positivos, duradouros e talvez, extraordinários. Isso já está bom? Com certeza! Isso é fantástico, porque alguma coisa e melhor do que nada, e também porque nem sempre você pode medir o valor de um relacionamento logo em seguida. Às vezes leva anos para que o mentoreado reconheça os benefícios. Mas essa demora de forma nenhuma diminui o valor da experiência.

O ponto e este: mantenha as suas expectativas num nível realista. Mantenha- as baixas e atingíveis. Por exemplo, um programa simples talvez exija do mentor e do mentoreado que se falem por telefone uma vez por semana e se encontrem pessoalmente uma vez por mês. Isso talvez não parece interação suficiente, mas pode ser. sim. E não e muito mais do que está acontecendo atualmente?

O mentoreamento não e uma questão de alvos, porcentagens ou prêmios de realizações. E uma questão de trabalho interior e crescimento pessoal. Proporcione o clima para que o mentoreamento possa acontecer, e deixe os resultados para Deus.

Que nome dar

Uma forma de diminuir a ansiedade é evitar rotular o programa de programa de mentoreamento. Talvez, isso seja intimidador para muitos (veja final do capítulo sete). Seja criativo e dê algum outro nome, como O Desafio dos Homens, O Programa 2 a 2 (com base em 2 lm 2.2), A Fraternidade de Jetro (ou Barnabé, segundo um desses dois modelos de mentoreamento na Bíblia), Alcance, Os Exploradores, Novos Horizontes, Homem a Homem etc.

Apoio de cima

Qualquer programa de mentoreamento que for desenvolvido, seja formal ou informal, precisa ter apoio de cima, pois sem isso não vai prosperar nem sobreviver. O pastor geral da igreja precisa estar por trás do programa, não só tolerando-o, mas de preferência promovendo-o e participando. Se você é pastor, quero estimulá-lo a pregar e ensinar acerca da natureza e do valor do mentoreamento. Encoraje-o do púlpito. Veja se você pode tornar o mentoreamento não somente um programa na sua igreja, mas um estilo de vida, uma forma de desenvolver as pessoas à imagem de Cristo.

Passos práticos para o desenvolvimento de um forte relacionamento de mentoreamento

James S. Bell, Jr.

Este livro já contém muitas informações e conselhos para serem colocados em prática. Porque, então, um plano de ação? Se você é um leitor típico, provavelmente quer, primeiro, obter uma visão geral do escopo inteiro do tópico para depois responder. Talvez você até já deu alguns passos com base nas sugestões. Mas é bem provável que não tenha aplicado tudo sistematicamente, capítulo por capítulo.

Mesmo que você já tenha encontrado o seu mentor e/ou mentoreado, provavelmente terminou de ler o livro antes de compartilhar o conteúdo. Portanto, este guia poderá ajudá-lo de maneira significativa. Em primeiro lugar, cada pergunta ou ponto de ação requer de você que responda pessoalmente e que preste contas com base nas suas circunstâncias e necessidades. Como não há dois relacionamentos de mentoreamento iguais, a pesquisa em si forma um retrato de você e de seu possível mentor. Não há resposta certa, nenhuma condenação por não responder a algumas perguntas, como também não há resultados garantidos. Entretanto, como a Bíblia diz, você vai colher o que semeou. Este guia pode ser uma ferramenta útil para ajudá-lo a atingir os alvos deste livro se você produzir a "porção de suor" necessária.

Em segundo lugar, como o livro, a *Parte um* tio Plano de Ação vai permitir que você faça todo o trabalho de base para encontrar o melhor mentor possível e conseguir iniciar o relacionamento. Por outro lado, a *Parte dois* vai ajudar você, mentor, a encontrar o seu mentoreado.

Visto que a maioria de nós foi chamada a ser tanto mentor quanto mentoreado, podemos responder às perguntas em ambas as partes para estabelecer os dois relacionamentos. Em cada capítulo, depois de rever a seção “Pensamento- chave você pode reagir a diversas sugestões na seção “Questões de mentoreamento”. Depois vem o "Ponto de ação”, que vai ajudá-lo a prosseguir no seu processo de mentoreamento. Finalmente. cada capítulo fornece uma oportunidade para você aplicar as idéias com o seu parceiro nesse tipo de relação; “Conectando” é uma seção útil mesmo que você não renha um parceiro, pois mostra um relacionamento em ação e dá idéias que se podem aplicar mais tarde.

Quero destacar, no entanto, que todas as perguntas deste guia poderão ser usadas no contexto de um relacionamento que vier a ser estabelecido no futuro, depois de você ter terminado o livro. Mas se você realizar esses exercícios desde já, no mínimo estará facilitando as coisas para o seu parceiro de mentoreamento. Você terá feito a pesquisa e estará preparado, dando ao seu parceiro boas razões para escolhê-lo. Em vez de simplesmente dizer: "Leia este livro de 270 páginas”, você pode discutir questões-chave e atrair o seu parceiro para o processo.

O seu novo relacionamento precisará de uma boa estrutura, comunicação clara, alvos etc. Os parâmetros estão neste guia, e vocês poderão aprender muita coisa um sobre o outro à medida que o seu parceiro descobrir como você passou pelo processo. Este material também se presta a ser utilizado nos primeiros cinco, dez ou até vinte encontros para preparar o cenário para outras discussões e atividades. Isso depende das necessidades e desejos da dupla.

Como você talvez já tenha notado, *Como o ferro afia o ferro* não é um livro cujo conteúdo deva ser arquivado no seu cérebro para você poder dizer que entende de mentoreamento. Não é um livro exclusivamente teórico, mas que propõe a prática dessa forma de relacionamento que pode ser rica e produtiva. Por isso, este guia foi incluído a fim de reforçar os pontos que devem motivá- lo e lhes dar forma mais concreta e definida.

O mentoreamento não é um curso ou uma técnica, mas uma arte. Ele pode trazer surpresas e momentos interessantes, mas, não importa o que acontecer, vai trazer benefícios. Não use este guia de maneira legalista, mas como um meio de libertá-lo, com a ajuda de outro homem, e conduzi-lo a ser o grande homem que Deus quer que você seja.

Parte um

CAPÍTULO UM

Tornando-se um homem marcado

Pensamento-chave

Homens de todas as idades em todos os lugares estão buscando outros homens com mais sabedoria e experiência para ajudá-los a enfrentar os difíceis desafios da vida. Mas muitos de nós estão num deserto, tentando atravessá-lo sozinhos, sentindo a falta de um mentor que nos guie.

Questões de mentoreamento

1. Faça uma retrospectiva de toda a sua vida. Além dos seus pais, identifique os indivíduos que tiveram um impacto significativo e positivo sobre a sua vida. Cite todos os que conseguir lembrar.

Idade	Pessoa	Evento	Resultado
1-10 anos			
10-20			
20-30			
30-40			
40-50			
50-60			

2. Em cada caso acima, descreva as possíveis consequências negativas que teriam ocorrido sobre a sua vida se essa pessoa não o tivesse influenciado.

3- Se você não teve nenhum mentor no passado, ou muito poucos, que oportunidades ou indivíduos você perdeu, e como esses mentores em potencial poderíam ter feito a diferença?

4. Foram citados exemplos de pessoas querendo ser mentoreadas. Você consegue lembrar de pelo menos um amigo, membro da família ou alguém da sua comunidade que tenha tentado estabelecer um relacionamento de mentoreamento? Quais as razões, e isso fará ou fez diferença? Descreva.

Ponto de ação

Faça um telefonema ou escreva uma linha para tantos mentores do passado quantos puder lembrar. Conte-lhes como as suas ações e palavras transformaram a sua vida. Agradeça-lhes e peça que expressem as suas idéias acerca do relacionamento passado.

Conectando

Cada homem deve compartilhar com outro o desenvolvimento de áreas críticas do seu caráter que foi influenciado por um mentor no passado. Como o relacionamento atual se encaixa nesse padrão?

CAPITULO DOIS

"Eu acredito em você"

Pensamento-chave

O crescimento e a aprendizagem não são somente resultado de novas informações, mas incluem escolhas pessoais, prestação de contas e um comportamento que serviu de modelo. Estes três últimos não podem acontecer fora do contexto do relacionamento, e o mentoreamento é uma forma eficiente de aprender e crescer.

Questões de mentoreamento

1. Identifique quantas das realizações a seguir na sua vida foram adquiridas principalmente por meio de comportamento exemplar e não por simples informação: habilidades profissionais, *hobbies,* habilidades pessoais, disciplinas espirituais, casamento e educação de filhos, finanças.

2. Pense novamente no exemplo do aluno do seminário e do presidente da companhia (veja no capítulo dois "O mentor tem um papel-chave no padrão de Deus para o seu crescimento"). Identifique um indivíduo com quem seria mutuamente benéfico "trocar" conhecimento ou habilidades. Que pontos fortes e que fraquezas vocês podem trocar um com o outro para completar o que lhes falta?

3. Na "matriz de influência" é importante ver como os nossos mentores foram eles mesmos formados, auxiliados e influenciados por outros. Ao rever os

nomes que você colocou nas respostas da lista do capítulo um, que outros indivíduos e influências fizeram parte do processo, mas exerceram um papel de apoio?

4. Quando um mentor influencia a você de maneira positiva, isso pode ser sentido pelas pessoas e circunstâncias que você encontra. Cite uma situação de impacto em que, em virtude da influência de um mentor, outros foram beneficiados por causa do seu crescimento.

5. Ao escalar uma montanha, o fato de homens estarem ligados por cordas uns aos outros pode prevenir a queda perigosa de um deles. Pense em uma situação em que o relacionamento de mentoreamento preveniu uma tragédia na vida de um homem. Agora observe o oposto: lembre-se de uma queda que poderia ter sido evitada pelo relacionamento de prestação de contas
com um homem mais sábio.

Ponto de ação

Em comparação com os seus predecessores, há uma grande falta de líderes hoje, e isso talvez se deva à falta de mentores. Faça um contato ou leia a respeito de um líder bem-sucedido, e observe as conexões de mentoreamento. Que qualidades de caráter peculiares a líderes você estaria buscando no seu mentor ideal?

Conectando

Comecem a compartilhar os seus pontos fortes e suas fraquezas como também as suas habilidades e interesses. Discutam como vocês poderiam compartilhar pontos fortes para compensar áreas de fraquezas pessoais (um trabalho de carpinteiro, por exemplo, por ajuda na declaração de imposto de renda etc.).

CAPÍTULO TRÊS

Saiba do que você precisa

Pensamento-chave

Em virtude de nossos próprios pontos cegos e nossa subjetividade, a auto-avaliação é difícil. Podemos não enxergar nossas deficiências e subestimar nossas qualidades. Mesmo assim, usar as ferramentas corretas nessa área vai ajudar você a encontrar o mentor certo.

Questões de mentoreamento

Mesmo que tenha lido esse capítulo, *é* provável que você tenha tratado os cinco pontos da auto-avaliação de forma superficial. Vamos nos aprofundar ao refletir sobre cada um deles em relação à carreira, vida espiritual e família.

1. O que você espera da vida? Faça uma lista em uma folha do que você quer atingir nas três categorias acima em: a) 5 anos; b) 10 anos e c) 20 anos. Divida em subcategorias de conhecimento, atitudes, hábitos e habilidades.
2. Que preço você está disposto a pagar? Em cada período acima, estabeleça objetivos concretos para atingir os seus alvos. Em segundo lugar, ordene esses objetivos em uma lista de prioridades para eliminar os obstáculos. Calcule o preço ao listar possíveis sacrifícios de prioridades menos importantes.
3. De que forma esses objetivos podem ser realizados? Com frequência falhamos em planejar adequadamente porque não perguntamos quem, o quê, onde, quando e por quê? No que diz respeito ao seu mentor em potencial, resolva essas perguntas com respostas específicas.
4. Qual *é* a sua dinâmica pessoal? Comece por encontrar razões de onde você se encaixa nos seguintes espectros de personalidade: introvertido/extrovertido; energia alta/energia baixa; relacionamentos/idéias; analítico/intuitivo; líder/membro de equipe. Explique por que você também pode ser uma combinação desses opostos. Novamente separe carreira, família e vida espiritual.
5. Como você adquire conhecimento e habilidades? Reveja a sua vida; em que áreas você se sente competente e realizado? Destaque três tarefas ou atividades importantes na vida espiritual, família e carreira, e decifre como e quando "deu o clique" e você se tornou perito nisso. Qual foi a tarefa mais difícil de aprender?

Ponto de ação

Adquira uma compreensão melhor das dinâmicas pessoais e de suas implicações para o mentoreamento. Analise ou observe duas pessoas de uma mesma profissão. De que maneira os seus estilos diferem na realização de suas tarefas? Algumas tarefas se encaixam melhor com formas particulares de aprendizagem ou tipos de personalidade?

Conectando

Compartilhem alvos e objetivos pessoais, e como atingi-los. Comparem e contrastem tanto os seus objetivos individuais quanto seu estilo pessoal de realização.

CAPÍTULO QUATRO

O que os mentores estão procurando

Pensamento-chave

Você está à altura de um mentoreado? Um mentor procura certas qualidades que são dignas do seu investimento para o futuro. Um bom mentor tem tempo limitado e muitos mentoreados em potencial. Cinco qualidades que a maioria dos mentores procura em um mentoreado em potencial são: (1) que seja orientado por alvos; (2) busque desafios; (3) tenha iniciativa; (4) demonstre avidez por aprender e (5) assuma responsabilidade pessoal.

Questões de mentoreamento

Avalie onde você está nestas cinco áreas que mentores consideram vitais:

1. Orientação por alvos. Recapitule os alvos que você preparou no capítulo anterior. Eles são mensuráveis, atingíveis e realistas o suficiente para conseguir a participação de um mentor? Invista tempo estabelecendo, orando e aperfeiçoando seus alvos antes de tentar implementá-los.

2. Desafio e responsabilidade. Dê dois exemplos da sua vida profissional em que você buscou intensamente (a) a tarefa seguinte ainda mais difícil (b) com maior responsabilidade (c) baseado em alvos pré-estabelecidos para atingir o máximo potencial. Liste duas ocasiões em que você não fez isso.

3. Iniciativa. Todos nós temos experiências de sucesso e de fracasso em situações em que tomamos a iniciativa. No tópico "Sucesso na iniciativa" lembre em detalhes duas situações e associe-os às seguintes peculiaridades: confiança, desejo profundo, visão clara, vontade forte e perseverança. No tópico "Fracasso na iniciativa": falta de confiança em si mesmo, preguiça, passividade, medo e ignorância.

4. Avidez para aprender. Observe os seguintes componentes associados ao processo de mentoreamento e reflita acerca de como você pode: a) tornar- se mais ensinável; b) vencer os aspectos difíceis; c) ser curioso em relação ao desconhecido; d) estar disposto a explorar as diferentes possibilidades e e) ter paixão por crescer em conhecimento.

5. Responsabilidade pessoal. A longo prazo, você precisa desenvolvê-la. O que podería impedi-lo de agir com base no conselho ou exemplo do seu mentor? Analise se você deixou de tomar a iniciativa por alguma das seguintes razões:

a) distração; b) falta de compromisso;(c) protelação; d) transferência de responsabilidade a outros.

Ponto de ação

Você talvez esteja desanimado agora e não se sinta muito à vontade para uma relação de mentoreamento. Busque alguém que possa confirmar seus pontos fortes e seu potencial atual. Considere a percepção das suas necessidades como o seu melhor primeiro passo.

Conectando

Com base na auto-avaliação do mentoreado, o mentor deveria analisar esses cinco critérios e fazer recomendações. Se uma área está deficiente, concordem acerca de um remédio.

CAPÍTULO CINCO

As marcas de um mentor

Pensamento-chave

Ao procurar um mentor, lembre-se de que ele deve satisfazer as suas necessidades em um relacionamento de dar e receber e estar disposto a investir o seu tempo e habilidades no seu desenvolvimento. Ele deve possuir o caráter e a experiência de que você precisa para atingir seus alvos de crescimento pessoal.

Questões de mentoreamento

1. Identifique três mentores em potencial por meio de contato com outras pessoas que os sugiram por conhecê-los bem. Comece por avaliar que qualidades e características você busca em um mentor. A seguir há uma lista que deve servir para ajudá-lo a começar. Você pode acrescentar ainda outras virtudes. Coloque-as em ordem de importância, levando em consideração os seus objetivos anteriores.

Fidelidade
Honestidade
Humildade
Piedade
Ambição
Autoconfiança
Paciência
Disposição para trabalhar
Impulso
Praticidade
Domínio próprio
Liderança
Profissionalismo
Talentos múltiplos
Sabedoria

2. Que estilo de relacionamento você está procurando? Descreva o equilíbrio que você deseja entre falar e ouvir, compartilhar a sua vida e a dele.

3. Desenvolva uma pesquisa relativa a mentores em potencial. Inicie pela elaboração de uma lista de nomes. Faça contato com os colegas e associados (de todos os tipos) dessas pessoas para obter informações e impressão sobre seu caráter e habilidades. Se possível, verifique se eles acham que vocês combinam.

4. Ao fazer sua lista de mentores em potencial, junte informações sobre os seguintes aspectos:

   a) Sua rede de recursos completa;
   b) Pessoas que se beneficiam de sua sabedoria;
   c) Suas habilidades de comunicação;
   d) A aplicação de sabedoria às suas necessidades;
   e) Sua abertura para assuntos delicados;
   f) Sua habilidade em conduzir você ao "estágio seguinte";

5. Entre as habilidades que você busca em um mentor, as vitais provavelmente são: ser um exemplo, saber fazer diagnósticos e ser uma pessoa "resolvida". Por meio do contato direto ou do relato de outros, determine os seguintes aspectos:

   a) Como o mentor em potencial vive o que prega? (Evidência de frutos na sua vida).
   b) Com que habilidade ele discerne questões vitais e faz recomendações para o crescimento daqueles que ele influencia? (Ele sabe ler e desenvolver um caráter?).
   (c) Ele é egocentrado ou está tentando receber mais dos outros? (Ele deseja receber mais do que dar?).

Ponto de ação

Se você conseguiu aplicar o que foi mencionado acima a mais de um mentor em potencial, compare suas descobertas. Procure uma pessoa que você respeite e que o conheça bem, e peça o seu conselho sobre os resultados. As suas interpretações se encaixam? Qual o passo seguinte que ela recomenda?

Conectando

Em retrospectiva, recapitule com o mentor que você escolheu as razões por que ele se encaixa nos critérios deste capítulo e como as características que você tem vão florescer sob a direção dele.

CAPÍTULO SEIS

Como achar um mentor «

Pensamento-chave

Agora você precisa orar com fé, olhar em volta com muita atenção e fazer contato com um mentor para marcar um encontro. Tente encontrar alguém que satisfaça os critérios do capítulo cinco, que tenha a "química" correta e com quem você tenha interesses em comum.

Questões de mentoreamento

Vamos ampliar um pouco as atividades sugeridas no capítulo para garantir que você atinja o seu objetivo.

1. Explore os locais em que você poderia encontrar o seu mentor - igrejas, empresas, família, encontros sociais etc. Não esqueça de nenhuma área- alvo em potencial.
2. Em cada lugar citado acima, localize os contatos-chave que abram portas para o mentor certo. Não elimine não-cristãos que tenham um comportamento ético exemplar.
3. Com base nas descobertas da pesquisa acima, identifique aqueles que você considera "Paulos" - homens mais velhos e mais experientes que poderiam mentorear você.
4. Agora determine os seus "Barnabés" - irmãos de alma com quem você poderia iniciar um plano de mentoreamento. Quem está numa situação compatível com a sua?
5. Finalmente, ficaram os "Timóteos" - homens mais jovens que precisam da sua sabedoria e orientação. Quem se beneficiaria mais dos seus dons singulares e da sua experiência?

Ponto de ação

Faça uma tentativa de se encontrar de maneira informal com um Paulo, um Barnabé e um Timóteo. Pense acerca da sua necessidade de ser conduzido por um homem mais velho, de ser encorajado por um colega e de ajudar a moldar um homem mais jovem.

Conectando

Adquiram uma compreensão melhor do seu próprio relacionamento Paulo/ Timóteo. Estudem a Bíblia juntos e recapitulem as exortações e exemplos de Paulo para Timóteo.

CAPÍTULO SETE

Primeiros passos

Pensamento-chave

Há muitos caminhos, e não um só caminho certo para se obter os benefícios de um mentor. A abordagem varia desde a maneira de agir com um amigo até um estranho. Se for um mentor que você não conhece, você precisa atrair o interesse dele, ganhar sua confiança e propositadamente persuadi-lo a satisfazer as necessidades que você tem.

Questões de mentoreamento

1. Comece com os homens que você já conhece relativamente bem. Que níveis de confiança e apreciação já foram estabelecidos? Com base nisso, como você pode abordar cada um com uma idéia clara do que esse relacionamento vai atingir?

2. Pense naqueles de quem você tem conhecimento por meio de recomendação pessoal ou conhece à distância. Como você pode "alavancar" o seu conhecimento limitado para atingir um relacionamento mais próximo?

3- Liste aqueles que você admira de longe, mas com quem você não tem conexão. Nesse caso especialmente você vai precisar das vinte idéias do capítulo para a primeira proposta. Liste duas ou três (se possível) que funcionem para captar a atenção individual de cada um.

4. Todo mentor tem algum problema ou necessidade, por pequeno ou corriqueiro que seja. Pode ser que ele precise que seu carro seja lavado ou careça de alguma informação técnica. Seja qual for a necessidade de seu mentor em potencial, tente descobri-la e satisfazê-la.

5. Visto que a maioria dos homens não se enxerga como mentor em potencial, planeje uma estratégia "secreta". Comece por usar termos alternativos que sugiram ao menos um relacionamento de curto prazo em que ambos vão se beneficiar concretamente.

Ponto de ação

Dentre as vinte abordagens sugeridas e testadas pelo tempo, determine pôr em pratica um mínimo de três em alguma ou todas as três categorias de mentores (amigo, conhecido, estranho). Lembre-se: criatividade e iniciativa são a chave para o sucesso nessas áreas. Ore e planeje cuidadosamente enquanto faz essas atividades se adequarem ao seu estilo e circunstâncias particulares.

Conectando

Muitos desses vinte itens podem se tornar atividades complementares do seu relacionamento, depois que estiver estabelecido. Compartilhar informações, avaliar algo que foi produzido e realizar projetos em conjunto são apenas algumas sugestões. Concordem em ao menos uma atividade que vá promover ambas as partes e planejem uma forma de realizá-la.

CAPÍTULO OITO

Estratégias para o crescimento

Pensamento-chave

Não importa se o seu relacionamento *é* formal ou informal, vocês precisam de uma agenda concreta com expectativas realistas. Considere suas necessidades imediatas, mas associe-as às questões mais importantes da sua vida. Comece por pedir a avaliação do seu mentor em relação a um processo ou problema seu imediato.

Questões de mentoreamento

1. Ao esboçar a sua agenda, você talvez tenha alguns alvos definidos. Mas dificuldades superficiais podem indicar algumas deficiências profundamente arraigadas no seu caráter. Liste três áreas principais em que você precisa seriamente de ajuda.
2. Agora, em relação aos aspectos positivos: com base nos seus pontos fortes e realizações, liste três áreas em que você acredita que pode dar passos largos de longo prazo no seu desenvolvimento pessoal e seus empreendimentos.
3. Recorde a história em que a necessidade de uma vida de oração melhor estava associada à falta de disciplina. Tente associar necessidades menores

com o fracasso em áreas maiores. Esteja aberto enquanto pensa e ora a respeito disso, mas não seja demasiadamente severo consigo mesmo.

4. O alvo final do mentoreamento é tornar você uma pessoa mais sábia, madura e mais parecida com Cristo. Escreva uma biografia de duas páginas de como sua vida seria se isso fosse realidade. Crie os pensamentos, ações e palavras de um dia típico.

5. Foram dados alguns exemplos de programas de mentoreamento estruturados. Pense em alguns que você conhece pessoalmente em empresas, igrejas ou até mesmo em famílias. Você pode incorporar alguns dos princípios ou alvos deles na sua agenda?

Ponto de ação

Ponha em prática ao menos uma atividade associada a um problema ou processo nesse capítulo. Convide o seu mentor em potencial a participar. A oração e a adoração deveríam ser uma segunda atividade obrigatória e deveríam preceder a sua escolha aqui.

Conectando

Em programas formais de mentoreamento, muitas vezes se utiliza um contrato de aprendizagem. Embora você e seu mentor estejam mais sossegados em relação a isso, um conjunto de expectativas claramente definidas é importante. Tentem listar umas cinco delas e discutam-nas no seu relacionamento à medida que progridem na jornada.

CAPÍTULO NOVE

Cuidado: Homens trabalhando!

Pensamento-chave

Por meio de expectativas irrealistas ou não cumpridas, o relacionamento de mentoreamento pode ser prejudicado. O mentor pode tentar ser controlador em função de sua agenda particular; pode até falhar em áreas críticas. O importante a fazer é assumir a responsabilidade por nossas ações e reações.

Questões de mentoreamento

1. Ao procurar um relacionamento ou avaliar um já existente, faça uma lista, baseada em expectativas implícitas, do que poderia dar errado. Como o

relacionamento, seus benefícios ou o próprio mentor poderíam ser potencialmente frustrados? Que obstáculos, pressuposições, circunstâncias, fraquezas etc. poderíam impedir a sua jornada rumo aos alvos positivos?

2. Pressupondo que o seu mentor vá desapontar você, mesmo que somente até certo ponto, em algum momento no futuro, como você vai lidar com isso? Faça uma lista das formas com que ele poderia desapontar você: esquecer um compromisso, não contribuir suficientemente para o relacionamento etc. Agora ensaie o que você diria a ele com honestidade e mansidão.
3. Você já conheceu alguém que poderia ter sido um mentor e certamente era um exemplo, mas sofreu uma grande queda? De que forma isso manchou a sua confiança em líderes? Para cada indivíduo desses que você conhece, anote algumas lições positivas e advertências que você pode aplicar à sua vida.
4. Precisamos aconselhar uns aos outros independentemente de nossa posição espiritual. Até mesmo o mentor mais forte enfrenta fraquezas e armadilhas. Como você poderia ser capacitado a admoestar, encorajar, direcionar ou confortar seu mentor em relação a áreas de dificuldades na vida dele?
5. Lembra da história das águias em queda livre em Glen Eyrie? Você se sente pressionado além da sua capacidade em uma área da sua vida? Que passos você pode dar para assumir responsabilidade e encarar de frente as dificuldades? Como o seu mentor pode ajudar no processo sem ser exigente ou controlador demais?

Ponto de ação

Assim como você deve se empenhar em buscar recomendações acerca da eficiência de um dado mentor, também precisa descobrir quem de fato investiu tempo num tipo de relacionamento de mentoreamento (ou semelhante). Pesquise como seus relacionamentos desse tipo se formaram e informe-se acerca do grau de sucesso que tiveram. Houve problemas de controle ou insuficiências? E quais foram os aspectos positivos?

Conectando

Como mentor, seja honesto com seu mentoreado acerca das suas fraquezas. Relate ocasiões em que você cometeu erros e talvez nem tenha aprendido com eles. Seja humilde a ponto de admitir que muito do seu sucesso não foi realização sua, mas antes graça de Deus. Dê ao seu mentoreado permissão para corrigir e aconselhar você quando necessário.

CAPÍTULO DEZ

Assumindo a responsabilidade

Pensamento-chave

Há uma frustração crescente entre homens devido à ausência de um crescimento significativo em Cristo. O processo de simplesmente adquirir informações não substitui o aprendizado por observação e ação. O crescimento eficiente acontece somente por meio da obediência (praticar o que sabemos ou compreendemos).

Questões de mentoreamento

1. Faça uma retrospectiva da sua vida e observe três tipos de categorias em que você obteve a) conhecimento em vez de sabedoria; b) realização em vez de caráter; e c) lucro em vez de criatividade. Como você poderia ter obtido a segunda opção de cada situação? Olhe adiante para os seus alvos de mentoreamento e planeje obter esses três atributos em vez de suas contrapartes.

2. A semelhança de Cristo inclui todos os aspectos da nossa identidade. O seu crescimento é equilibrado?. Faça a si mesmo estas e outras perguntas em cada área.

   * Intelectual - Estou desenvolvendo a minha mente ao máximo em todas as áreas?
   * Física - Minha dieta, descanso e exercícios estão em ordem?
   * Emocional - Estou reagindo de forma madura no nível do coração?
   * Espiritual - Estou exercendo as disciplinas espirituais de forma completa e equilibrada?

3. Os autores nos exortam a fazermos do mentoreamento um estilo de vida. Liste múltiplas possibilidades de mentoreamento em outras áreas significativas da vida em que você não tinha pensado - talvez *hobbies* ou novas aventuras. Pense acerca do tipo de mentores de que você vai precisar daqui a cinco, dez ou vinte anos. Este último é um bom exercício de planejamento.

4. O capítulo destacou um ponto importante sobre encontrar mentores para os seus filhos. Liste os nomes de seus filhos, suás necessidades nesse estágio da vida e os mentores em potencial na escola, igreja, nos esportes etc. Comece a promover contatos entre seus filhos e esses indivíduos para averiguar as possibilidades de interação. Como a sua atuação como pai pode melhorar com a presença e influência de uma mentor na vida de seus filhos?

5. Falamos anteriormente sobre encontrar um Timóteo. Isso pode parecer intimidador, pois como mentoreado você talvez sinta que primeiro necessita de um mentor. Mesmo assim, irmãos mais novos podem se beneficiar da experiência que você já tem. Sente-se com aqueles que você sabe que talvez necessitem somente do seguinte: a) alguém que dê ouvidos às suas necessidades e preocupações; b) alguém que se importe com eles; c) alguém que lhes conte histórias da sua vida acerca de situações críticas; d) alguém que simplesmente os apóie em suas lutas. Se você está disposto a fazer o que está aqui, pode realmente ajudar um jovem Timóteo.

Ponto de ação

Relembre o seu crescimento ao trazer à memória as mudanças significativas da sua caminhada com ele. Esses eventos ocorreram a partir do conhecimento ou da obediência, ou de uma combinação de ambos? Escolha três princípios das Escrituras que sejam difíceis e determine formas (por meio da graça de Deus) de obedecer a eles. Procure alguém que obedeceu a esses princípios e possa ajudar você.

Conectando

Peça ao seu mentor que o ajude a usar algumas das habilidades descritas acima para você, por sua vez, mentorear o seu jovem Timóteo. Deixe que ele compartilhe alguns de seus "segredos" a fim de que você possa usá-los, do seu jeito, com outro homem mais jovem.

Parte dois

CAPÍTULO ONZE

O clamor por mentores

Pensamento-chave

A *Parte dois é* dirigida aos próprios mentores. Uma das razões por que nos faltam líderes fortes é a negligência do processo de mentoreamento, que certamente estava por trás dos grandes Paulos e Timóteos do Novo Testamento. Porém, os mentores só podem dar o que possuem, o que é muito mais do que eles percebem. Se você conduzir e der equilíbrio ao seu mentoreado, ele fará o resto.

Questões de mentoreamento

1. Vamos traçar alguns paralelos aos tipos de relacionamento Paulo/Barnabé/ Timóteo. Acerca do mentoreamento entre colegas, estude o que a Bíblia diz a respeito de Jônatas e Davi. Para uma combinação mais velho/mais jovem, olhe mais de perto para Jetro/Moisés. Para uma dupla mais jovem/ mais velho, observe Eliseu/Elias. Você consegue pensar em outros exemplos mais discretos de mentoreamento na Bíblia?

2. Entre as repercussões do divórcio para as crianças estão insegurança, medo, desempenho abaixo da capacidade e auto-estima baixa. Outras questões fundamentais de abuso e negligência contribuem para fraquezas semelhantes. Pense em um jovem muito dotado, mas com um passado negativo. De que maneira o seu mentoreamento pode transformar essas deficiências?

3. Analise sua atitude negativa em relação ao mentoreamento. (Não se sinta condenado por esses sentimentos, pois todos os mentores em potencial os têm.) Avalie o grau e as razões para as seis atitudes a seguir que podem estar presentes em você: falta de preocupação, ceticismo, indiferença, inadequação, isolamento, ignorância. Pense e ore acerca de uma estratégia para eliminar ou minimizar essas barreiras.

4. Aqui está uma maneira eficaz de vencer os seus sentimentos de inadequação: descreva em detalhes o que você tem que um mentoreado mais jovem pode necessitar: experiência, conhecimento, acesso, dinheiro, recursos, amizade, tempo, singularidade. Não seja modesto, mas reconheça as bênçãos de Deus e aproxime-se dele disposto a compartilhar com os menos "afortunados" que você.

5. Embora talvez você não o reconheça imediatamente como tal, o mentoreamento em diversos estágios está em toda a sua volta. Identifique três exemplos de situações em que um homem esteja influenciando outro. O tipo e a intensidade podem variar. Talvez não se pense no relacionamento deles como um mentoreamento. Não focalize nos grandes ou famosos atos de serviço, mas em atos humildes e simples. Você poderia se relacionar com outro homem dessa maneira?

Ponto de ação

Faça uma pesquisa simples, sem compromisso, com ao menos três homens mais jovens nas áreas em que você atua: igreja, trabalho, família ampliada ou amigos. Pergunte se eles ou seus amigos estão intencionalmente procurando mentores. Por que ou por que não? Com que propósitos etc?

Conectando

O mentor deveria voltar e recapitular suas reações e observações iniciais sobre o mentoreado. Juntos, comentem as atitudes negativas que se tornaram menos intensas em virtude do seu relacionamento. Sondem mais profundamente os pontos positivos listados que vão beneficiar o mentoreado. Tentem focalizar em ao menos um que ainda não foi utilizado.

CAPÍTULO DOZE

Por que ser um mentor?

Pensamento-chave

O mentoreamento contém alguns grandes benefícios tanto para o mentor quanto para o mentoreado. Embora as realizações pessoais de um mentor diminuam nos seus últimos anos de vida, ele é rejuvenescido por meio do investimento num legado - a maturidade de uma geração de homens mais jovens com a sua marca.

Questões de mentoreamento

1. Há muitas alusões a relacionamentos de mentoreamento na Bíblia. Escolha um do Antigo e um do Novo Testamento em que você acha que o mentor provavelmente obteve tantos benefícios quanto o mentoreado. Faça uma pesquisa de pano de fundo, se necessário, para fundamentar suas conclusões.
2. Se você é um mentor com mais de 30 anos, em certa medida experimenta os acontecimentos atuais de um ponto de referência e com um paradigma mais antigo. Cite algumas das tendências ou atitudes de hoje com as quais você pode ganhar ótimas percepções da perspectiva de um homem mais jovem,
3. Você provavelmente pensa em prestação de contas-em termos de avaliação de seus colegas. Imagine um homem mais jovem considerando não somente o conselho que você dá, mas também o seu comportamento como um exemplo, um modelo. Como isso podería contribuir para o seu crescimento pessoal (do mentor) de uma maneira diferente da interação com um colega num patamar semelhante?
4. Faça uma lista de áreas em sua vida em que você atingiu a realização máxima, mas continua caminhando. Você preencheu essas lacunas com novos

desafios? De que forma o compartilhamento da sabedoria desses sucessos e a edificação de outro homem poderíam de fato trazer realização e também um novo desafio para a sua vida como mentor?

5. Você talvez sinta que escolhas passadas ou fraquezas o desqualifiquem para se tornar um modelo eficaz. Analise os fracassos e adversidades na sua vida. Como você pode ajudar um mentoreado a aprender tanto com os erros que você cometeu quanto com as suas vitórias, advertindo-o sobre armadilhas e mesmo assim ajudando-o a enxergar as oportunidades de crescimento?

Ponto de ação

Ao chegarem à meia-idade, alguns homens tomam rumos inesperados, mas seriamente errados. Faltam-lhes recursos espirituais e emocionais para lidar com os novos desafios. Olhe para os seus próximos cinco anos (independentemente da sua idade atual) e busque o conselho de outros acerca das dificuldades que você poderá enfrentar. Peça-lhes também que avaliem suas aptidões para encarar essas dificuldades e os passos que você poderá dar para se disciplinar e fortalecer para os tempos por vir.

Conectando

Discuta com o seu mentoreado a diferença entre sucesso e importância para ambos. Particularmente, e depois juntos, examinem sua vida e vejam onde vocês usaram discretamente o talento de outras pessoas no passado para ganho pessoal, e onde vocês compartilharam sua sabedoria e experiência para investir em outras pessoas.

CAPÍTULO TREZE

O que um mentor faz

Pensamento-chave

Homens mais jovens enxergam nos mais velhos a maturidade que lhes falta. No entanto, homens mais velhos talvez não se conscientizem disso. Por essa razão, um homem pode ter mentoreado outros inconscientemente e nem ter percebido. Há dons simples como o tempo, seu ouvido, seu caráter e sua fé que serão extremamente valiosos para o seu mentoreado.

Questões de mentoreamento

1. Na história da *Odisséia,* Mentor é um guardião que possui os dons da pacificação, da arbitragem e da preservação dos valores da comunidade. Você demonstra esses dons de liderança? Como? Além disso, como eles podem ser usados em conflitos que o seu mentoreado esteja enfrentando?

2. Faça uma avaliação de si mesmo numa escala de 1 a 10 (e explique por quê) nos seguintes papéis associados a um mentor. Depois, escolha o mais importante para você e decida como melhorar nesse aspecto.

   __Guia (dirigir outros)
   __Exemplo (modelar o caráter)
   __Treinador (moldar uma habilidade)
   __Figura de pai (nutrir, discipular)
   __Mestre (instruir)
   __Tutor (auxiliar no aprendizado)
   __Conselheiro (ministrar a necessidades profundas)
   __Líder (abrir um caminho)

3. A seguir há uma lista que está no capítulo que contém uma série de dádivas muito práticas a serem compartilhadas com o mentoreado. Leia as explanações no texto, e para cada atributo determine uma forma específica com que você pode contribuir.

   Fonte de informação _____
   Caixa de ressonância _ _____
   Sabedoria_____ __ _____
   Confidente_____ _ _____
   Habilidades e comportamentos_____
   Planos _____ _ _____
   Feedback_____ _____ _ _____ ____
   Novas oportunidades_____
   Treinar_____ _ _____ _

4. Volte à história de Tom e Richie. O que parece um lugar comum, interação sem maiores pretensões, tornou-se um mentoreamento de longo prazo e significativo. Com quem você construiu confiança e amizade suficientes para poder oferecer conselho em uma decisão importante ou em um compromisso espiritual?

5. Embora as dez perguntas encontradas nesse capítulo sejam sugestões, trate- as quase como os Dez Mandamentos. Leia-as várias vezes ao dia durante

uma semana, anotando algo novo cada dia. Depois de sete dias, resuma suas convicções, sua auto-avaliação e os alvos de crescimento. Perceba que, embora você seja deficiente em algumas áreas, também é qualificado e pode melhorar com um pouco de esforço.

Ponto de ação

É muito importante compreender que o que mais importa não é que você se enxergue como um mentor, mas que outra pessoa o veja como tal. Crie coragem para pedir uma avaliação honesta de ao menos dois homens mais jovens (como também de alguns colegas) que possam analisar suas habilidades e ações naturais de mentoreamento.

Conectando

O mentoreado deveria escolher três das dez perguntas em que o mentor está acima da média. O mentor deveria agora se concentrar em três que ele quer desenvolver para o futuro e explicar por quê.

CAPÍTULO CATORZE

Como descobrir um mentoreado

Pensamento-chave

Tanto você como o mentoreado que você escolher vão se beneficiar com o que você tem a oferecer. Como encontrar o mentoreado certo? Em primeiro lugar, pergunte acerca do passado e do contexto em que vive o mentoreado, seus interesses, seus compromissos. Depois sonde sua própria motivação, contribuição e a química entre vocês. Há concordância?

Questões de mentoreamento

1. Ao procurar um mentoreado, você vai ser tentado a ir a um de dois extremos: escolher na pressa ou esperar passivamente. Decida agora que sua escolha futura vai estar fundamentada em informações cuidadosamente coletadas e será feita depois de muita oração. A possibilidade de incompatibilidade vai ser drasticamente reduzida.
2. Propositadamente traga à lembrança alguns homens jovens que não se encaixam no modelo - isto é, mostram comportamento ou características

que não são promissores. Mas se Deus introduzir os elementos certos, imagine um cenário em que esses indivíduos possam ser bem-sucedidos com orientações que se adaptem às suas peculiaridades. Um desses homens incomuns poderia ser influenciado por você?

3. Fazer a um mentoreado em potencial as seis perguntas pessoais encontradas no capítulo pode gerar apreensão, para dizer o mínimo. Volte e recapitule essas seis perguntas (veja o capítulo quatorze "Perguntas para fazer a seu mentoreado em potencial"). Ensaie cada pergunta e veja como a faria com um amigo seu ou com sua esposa, e peça o *feedback* deles para fazer ajustes para a hora da "apresentação".
4. Após coletar os dados do seu futuro mentoreado, associe-os às seis perguntas e analise como as respostas dele poderíam estar relacionadas com você. Ao recapitular suas respostas, determine o fator mais crítico que está vinculado ao seu mentoreado, e, em segundo lugar, a consideração mais importante para você. Como elas combinam?
5. Pese e coloque em ordem de prioridade as doze respostas às duas séries de perguntas. Elabore um resumo de uma página das descobertas e tire três conclusões simples no final da página.

Ponto de ação

Faça um gráfico das quatro opções fornecidas na conclusão do capítulo:

1) O relacionamento não é para você;
2) Adie o envolvimento completo;
3) Comece, mas com alguns limites;
4) Entre com força total no relacionamento o quanto antes.

Faça uma lista do que é provável acontecer em cada situação com um determinado candidato. Compartilhe a sua escolha final com sua esposa, conselheiro ou colega.

Conectando

Considere a pergunta seis da segunda série. O mentor deveria contar oralmente a "história" do mentoreado assim como a entendeu. Inventem personagens e um final feliz, fundamentados parcialmente em um mentoreamento sólido ao longo da jornada.

CAPÍTULO QUINZE

Você vai conseguir!

Pensamento-chave

Hoje em dia os homens não estão envolvidos em relacionamentos vitais em que possam crescer por meio de tarefas conjuntas. Muitos homens não têm um conceito claro de hombridade porque não se relacionaram com modelos corretos.

Questões de mentoreamento

1. Pergunte a membros mais velhos da sua família como o conceito de "mentoreamento da família ampliada" funcionava com seus pais e avós. Você podería empregar alguns desses princípios com seus próprios filhos, sobrinhos etc.?

2. O discipulado focaliza nos mandamentos de Cristo. O mentoreamento amplia isso e inclui o ser um "homem de Deus" em todas as áreas. Pense em três atividades "não espirituais" e como você associaria cada uma delas ao desenvolvimento da sua *fé* como homem.

3. A oração eficaz, tanto por seu mentoreado, quanto a oração com ele mais tarde, *é* mais importante do que todas as outras estratégias humanas listadas. Investigue as Escrituras e explore alguns livros cristãos acerca do tópico de orar fervorosamente na busca da vontade de Deus.

4. Faça uma lista de todas as suas áreas de habilidades mais desenvolvidas como também de conhecimento básico. Como você pode usar uma ou mais dessas áreas como um pretexto para ajudar um homem mais jovem em necessidade? Associe tudo isso a uma situação da vida real na sua igreja, local de trabalho etc. Tente ser principalmente um apoio ou facilitador a essa altura.

5- Agora que você está pensando em ajudar homens mais jovens com necessidades legítimas, recapitule a lista de deficiências citada no capítulo: 1) algum tipo de preconceito; 2) auto-estima baixa; 3) recursos limitados; 4) problemas pessoais; 5) erros ridículos; 6) pancadas que fazem parte da caminhada. Como esse conhecimento poderia ajudar você a ser mais paciente com as fraquezas de alguém ou a falta do progresso imediato?

Ponto de ação

Grande pane desse capítulo está voltada para a forma de se abordar um mentoreado. Assuma o compromisso de ir até o fim e marque um encontro

com ao menos um mentoreado. O ideal é que essa atividade seja orientada para homens (ao menos até certo ponto), além de divertida, relaxante e prazerosa. (Isso vai ajudar também a você a perder um pouco do medo e da seriedade).

Conectando

A avaliação de se o tempo passado juntos valeu a pena pertence principalmente ao mentoreado. Essa é uma boa oportunidade de recapitular os benefícios do relacionamento até aqui. Analise se o mentoreado está aplicando o que tem aprendido para crescer e se tornar um homem mais temente a Deus.

CAPÍTULO DEZESSEIS

Aprendendo e crescendo juntos

Pensamento-chave

Um contrato de aprendizagem é basicamente uma declaração de propósito com um plano específico para se atingir o propósito. Esse plano inclui atividades para o mentoreado relacionadas às suas habilidades e objetivos, em que ele participa ativamente do processo de aprendizagem.

Questões de mentoreamento

1. Formule um contrato breve e informal de aprendizagem em que o seu mentoreado se dispõe a desenvolver uma habilidade. Além de uma boa agenda, veja se todas as questões abertas estão sendo tratadas, inclusive mudanças, flexibilidade, prazo de término, novos desdobramentos etc.
2. Peça ao mentoreado para que estabeleça o ritmo da agenda; faça com que ele formule claramente necessidades, objetivos e resultados. Agora, modifique e modele esses pontos com base na sua experiência, como também em suas expectativas realistas.
3. Tome o contrato uma tarefa real, junto com o seu mentoreado, passe pelo processo de debater, praticar, executar e prestar contas. Na avaliação, determinem se é hora de avançar ou tentar novamente com as novas percepções adquiridas.
4. Escolham ao menos as seguintes opções: estudo de caso, relato crítico de um incidente, lista de leitura, entrevista e tarefa de campo. Façam um estudo aprofundado do valor, propósito e benefícios de sua escolha. Atribua essa

escolha ao seu mentoreado, e sejam específicos em relação a parâmetros; depois, meçam os resultados.

5. Determinem, antes de fazer a escolha, como vocês vão lidar tanto com o sucesso quanto com o fracasso. Como mentor, esboce as condições em que você vai permitir ao mentoreado fracassar e como você vai ajudá-lo a consertar os seus erros. Em que condições você vai intervir e protegê-lo? Por quê?

Ponto de ação

Como resposta à execução da tarefa por parte de seu mentoreado, faça algo para encorajá-lo. Se ele foi bem-sucedido, dê-lhe uma recompensa real. Se falhou, aplauda-o por seu esforço e, de forma positiva, mostre-lhe como ele pode melhorar.

Conectando

É mais do que provável que o seu mentoreado tenha atingido algum crescimento ou sucesso. Com frequência deixamos de tirar proveito do sucesso como também do fracasso. Não perca a oportunidade de focalizar nessa realização. Pergunte: 1)0 que podemos aprender? 2) Como podemos construir? 3) Como isso se relaciona com os pontos fortes? 4) De que maneira isso confirma o valor do mentoreamento?

CAPÍTULO DEZESSETE

Problemas e armadilhas a serem evitados

Pensamento-chave

Algum conflito é inevitável em virtude de horários diferentes, concorrência em potencial, motivações divergentes e ciclos alternativos de crescimento e aprendizagem. Mas se bem compreendidos, esses fatores podem ser usados para melhorar a qualidade do relacionamento de mentoreamento.

Questões de mentoreamento

1. Uma forma de se preparar para conflitos de relacionamento é rever suas amizades com homens no passado. Faça uma lista dos fatores que causaram divisão e mal-entendidos. Quais eram inerentes a você e quais aos seus amigos?

2. Com base na avaliação acima, em que aspectos você cresceu e mudou para não repetir os erros do passado? Ao mesmo tempo, que tipos de personalidade você acha melhor evitar para prevenir conflitos destrutivos?
3. Ao ler esse capítulo, você ainda deve estar no estágio de definição, embora já possa ter dado uma atividade ao seu mentoreado. Esboce um estágio de desenvolvimento hipotético com todos os parâmetros de tempo, objetivos, realizações etc. Isso vai ajudar você tanto no seu compromisso quanto nas expectativas.
4. *Agora* considere o estágio da "partida". Embora você queira deixar a porta aberta para um relacionamento de longo prazo, um reconhecimento formal de final de relacionamento é importante. Que tipo de recompensa, cerimônia ou ritual de passagem você pode oferecer ao seu mentoreado por sua realização? Se você tem dificuldade de se expressar oralmente, escreva.
5. A inveja, o ciúme e o orgulho são rebeldes sutis na nossa natureza pecaminosa e vão barrar o fluir da graça de Deus em direção ao seu mentoreado. Mesmo que não inveje diretamente o sucesso dele, talvez você esconda os seus próprios problemas com auto-estima, satisfação e comparações etc. Sonde o seu coração e arrependa-se.

Ponto de ação

Discuta com o seu mentoreado (ou mentoreado em potencial) os fatores de sucesso dele, isto é, as realizações, talentos e ambições que vão contribuir para sua aprendizagem e crescimento. Ajuste a sua agenda concebida de tarefas, *feed- back* etc. para se alinhar com o que motiva e ativa a realização dele.

Conectando

Períodos de nível baixo de motivação talvez sejam a maior ameaça à conclusão satisfatória do contrato de aprendizagem. Revejam juntos as razões principais (encontradas no capítulo) para isso: tempo, enfado, falta de produtividade, distrações. Analisem onde esses aspectos estão presentes em diversos graus de intensidade. Voltem aos fatores energizadores de propósito: habilidades, satisfação pessoal e oportunidades.

CAPÍTULO DEZOITO

Deixando um legado duradouro

Pensamento-chave

Nesse ponto, há diversos graus de compromisso no processo de mentoreamento. Abster-se da atividade vital é negar à geração seguinte de homens uma herança de sabedoria - com consequências eternas.

Questões de mentoreamento

1. Seja realmente honesto consigo mesmo: quais das quatro categorias de reação ao mentoreamento combinam com você? O que é necessário para você tomar a atitude "Eu posso, eu vou" no próximo mês?
2. Em geral, qual é a sua nota no que diz respeito a promessas feitas e resoluções tomadas? Quais são as circunstâncias ou questões de caráter que fazem você violar compromissos? Como isso pode ser evitado com a sua decisão quanto ao mentoreamento?
3. Pense nestas duas formas de mudar a sua mentalidade em relação ao mentoreamento: 1) Reconheça a sua habilidade de influenciar alguém em um relacionamento existente de uma forma estratégica nova; 2) Perceba que no Reino de Deus a influência cristã nunca é pequena, mas sempre muito significativa.
4. Faça uma lista de dez idéias deste livro que foram determinantes para você. Então, comprometa-se a implementar um percentual (ao menos 50%) desses princípios ao menos uma vez em pelo menos um relacionamento.
5. Além do exemplo do rei Ezequias, procure outros incidentes nas Escrituras em que a sabedoria divina não foi passada adiante. O que poderia ter mudado na geração seguinte se os homens tivessem recebido a orientação correta?

Ponto de ação

O mentoreamento, com frequência, é multiplicação, mais do que adição. Saia por aí e aplique as habilidades de mentoreamento que você aprendeu neste livro aos relacionamentos que você tem com outros homens. Como vocês dois poderíam ser fortalecidos?

Conectando

Converse com o seu mentoreado a respeito do quadro maior. Discutam acerca de como o seu relacionamento de mentoreamento pode lidar com questões como crise de liderança, o fato de os homens abrirem mão do seu papel, a perda da ética etc. Como cada um de vocês pode oferecer uma contribuição positiva?

Questões finais para o relacionamento mentor-mentoreado

1. Se vocês dois estão convictos do valor do mentoreamento, concordem em fazer um plano para, juntos, compartilharem os benefícios com outros.
   Citem três boas razões da sua importância.
2. Deem continuidade à iniciativa acima de forma prática: preparem breves apresentações orais e escritas, estejam prontos para responder perguntas, façam uma lista dos homens que talvez estejam abertos e capacitados, e vão em frente!
3. Levem a sua mensagem especificamente à sua igreja local: a) mostrem o contexto espiritual; b) falem com os anciãos acerca da integração com o discipulado ou o ministério de homens; c) estejam preparados para falar em diferentes contextos, i.e., escola dominical, grupos de homens etc.
4. Discutam e incluam nos seus objetivos a questão de como o seu relacionamento de mentoreamento vai dar apoio ao seu casamento. Embora o assunto não tenha sido discutido neste livro, o mentoreamento deve ser direcionado a melhorar o relacionamento conjugal.
5. Outros livros acerca do mentoreamento podem ser muito úteis. Façam uma pesquisa, especialmente na área de negócios e da igreja.
6. Envolvam-se como equipe em um grupo maior de homens cristãos, ao menos ocasionalmente. Isso poderia incluir uma conferência nacional de homens ou o seu ministério local de homens cristãos. Eles vão compreender a mensagem do mentoreamento simplesmente pela sua presença.

Reconhecimentos



Escrever um livro é semelhante, em parte, à patinação artística no gelo: para a maioria dos observadores, ela tem a aparência de ser uma apresentação-solo, ou, como aqui, os esforços coordenados de uma dupla. Mas fora do gelo, fora do brilho dos holofotes, em geral se podem encontrar diversas pessoas sem as quais a rotina do patinador nunca funcionaria - técnicos, coreógrafos, a família, amigos, patrocinadores, os que fazem a manutenção do equipamento e uma miríade de outros componentes. A nossa equipe de apoio é grande demais para que possamos citar a todos. Mas algumas pessoas merecem reconhecimento especial.

Em primeiro lugar, sem dúvida, são nossos mentores, alguns dos quais mencionamos no livro. Reconhecemos sem hesitação que somos como "tartarugas num poste de cerca", para usar a metáfora de Allan Emery. Somos o que somos hoje em grande parte em virtude daqueles que investiram em nós ontem.

Também queremos agradecer àqueles que nos consideraram guias e mentores - e alguns foram mencionados no livro. Uma coisa é seguir as pegadas de outra pessoa, e outra coisa é abrir uma trilha para outros. Você aprende muita coisa que não teria reconhecido se não houvesse alguém observando e tentando imitar você. Assim, obrigado àqueles que nos ajudaram a dar atenção à nossa liderança.

John Van Diest, atualmente o presidente da Vision House Publishing, poderia ser descrito como o visionário deste projeto do ponto de vista editorial. Há uma década, ele encorajou Howard a colocar em livro algumas das

lições que ele tinha aprendido acerca do mentoreamento. Mesmo que os planos de John para o projeto nunca se tenham concretizado, seus sentimentos em relação a ele nunca vacilaram. Ele ajudou a lazer a bola rolar para que. quando o tempo e as circunstâncias fossem adequados, o material estivesse mais ou menos pronto para a entrega.

Bill recebeu ajuda e inspiração inestimáveis de Pete Hammond do Market- place em Madison, Wisconsin, e de Daryl Heald do Capital Group em Atlanta. dois homens cuja habilidade crescente nos relacionamentos de mentoreamento é um tesouro que merece ser explorado.

Outra fonte-chave de informação foi John Nieder do Art of Family Living em Colorado Springs. E Brad Smith, que antes estava no Center for Christian Leadership no Seminário Teológico de Dallas e agora está no Leader- ship NetWork em Tyler, Texas, foi a primeira fonte da lista das ferramentas de avaliação (veja o quadro no final do capítulo quatorze).

Devemos um agradecimento especial também à Moody Press por seu apoio extraordinário na publicação deste livro. Greg Thornton, Bill Thrasher, Jim Bell, Jim Vincent, Dave DeWitt, Evie Knottneruse inúmeros outros batalhadores na Moody Press trabalharam duro - mas com muita paciência - para preparar o projeto com a velocidade aparente de um raio. Acrescentem-se a isso os muitos que revisaram o manuscrito e o consideraram valioso o suficiente para oferecer as suas palavras de endosso. Temos alta estima pelo seu voto de confiança.

Finalmente, somos gratos às nossas famílias que nos acompanharam nesse esforço - a Jeanne, a esposa de Howard, e a Nancy, esposa de Bill, além de suas filhas, Brittany, Kristin e Amy. Sem o amor, o apoio paciente e o encorajamento delas, este livro não teria sido possível nem desejável.

Os autores

Howard Hendricks (Th. M., Dallas Theological Seminary; D. D., Wheaton College) é professor e conferencista ilustre do Dallas Theological Seminary. Ele também e presidente do Center for Christian Leadership. O dr. Hendricks escreveu ou editou muitos livros, incluindo *Heaven Help the Home, Teaching to Change Lines, Husbands and Wives,* e o *best-seller Vivendo na Palavra* (publicado no português pela Imprensa Batista Regular). Ele e Jeanne, sua esposa, têm quatro filhos adultos.

William Hendricks (B. A., Harvard University; M. A., Boston University; M. A., Dallas Theological Seminary) é presidente do Hendricks Group, um grupo de desenvolvimento de comunicação em Dallas. É autor e co-autor de muitos livros, incluindo *Exit Interviews, Your Work Matters to God, I Ain't Goin' Back* e *Living by the Book.* Ele e Nancy, sua esposa, têm duas filhas.