

DIE AGS VAN SUID AFRIKA

Pastorale Brief

• 1ste KWARTAAL 2018 •

DIE APOSTOLIESE GELOOF SENDING VAN SUID-AFRIKA NASIONALE KANTOOR

Gebou nr. 14, Central Office Park, Jeanlaan 257, Centurion,

Gauteng, Suid-Afrika

Posbus 9450, Centurion 0046

Tel: 27 12 644-0490

Faks: 27 12 644-0732/4

www.afm-ags.org



IN HIERDIE UITGAWE:

Bl 1 - Groete

Bl 2 - Missionaliteit - Tradisioneel vs.
Die Nuwe Sending Paradigma

Bl 4 - Leierskap Opvolger Beplanning
(Succession Planning)

Bl 6 - Taal - die sleutel tot beter begrip van
die One AFM Game Plan

Bl 7 - "Coaching" as 'n Leierskap
Ontwikkelings Instrument

Bl 8 - Slot

Kollega,

Ek groet jou in Jesus se Naam.

Soos wat hierdie jaar aanbeweeg word ek konstant herinner aan die AGS se waardevolle en baie spesifieke roeping – om siele te wen. Dit is ons visie om toe te sien dat elke lidmaat van die AGS sy/haar rol as plaaslike sendeling in hulle gemeenskappe inneem. Verby is die dae waar ons moes reis na 'n vreemde en vêre land om die Goeie Nuus van Jesus Christus te verkondig aan ongelowiges. Verskeie buitelandse burgers het Suid-Afrika hulle tuiste gemaak. Hulle kan bereik word met die Evangelie in ons omgewing, werksplekke en vermaaklikheidsplekke. Vandag is elke AGS lidmaat 'n sielewenner of Koninkryswerker en 'n draer van die verantwoordelikheid om die Goeie Nuus te verkondig waar hulle ookal is – by die werk, tussen familie of in hul plaaslike gemeenskap. Ons rol as pastore en leiers van die kerk is om 'n gemeentekultuur te skep waar lidmate kan groei, ontwikkel en toegerus word as sendelinge, Koninkryswerkers of hedendaagse Apostoliese Agente. Hierdie kosbare roeping is die kern en hart van ons "One AFM Game Plan".

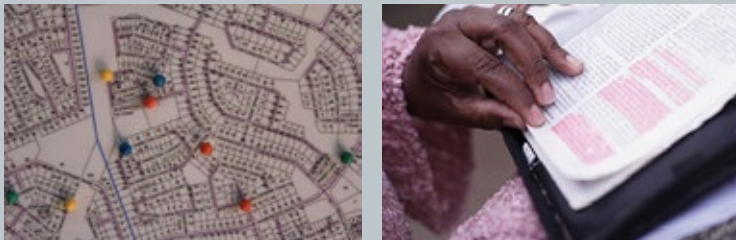
Met hierdie Pastorale Brief het ons 'n paar kwessies wat die Kerk se vermoë om haar roeping te bereik en te vervul, oorweeg: (i) Missionaliteit – tradisioneel vs. die nuwe Sending paradigma, (ii) Leierskap- Opvolger Beplanning, (iii) Taal – die sleutel tot beter begrip van die One AFM Game Plan en (iv) "Coaching" as 'n Leierskap-Ontwikkelings instrument.



MISSIONALITEIT – TRADISIONEEL VS. DIE NUWE SENDING PARADIGMA

Dr. Henri Weideman – Algemene Sekretaris

’n Kern aspek van die tradisionele sending paradigma is die prentjie van ’n individuele gelowige wat ’n roeping van die Here af kry en na ’n vêr land reis om die Evangelie aan ongelowiges in “die Sendingveld” te gaan verkondig. ’n Sendingkomitee of -raad neem dan verantwoordelikheid vir hierdie sendeling, samel fondse in en “stuur” hom/haar uit om sendingwerk te gaan doen. In hierdie paradigma, is sending hoofsaaklik die “werk” of fokusarea van ’n departement/komitee en ’n paar sendelinge.



Tye het verander en ons leef te midde van ’n nuwe realiteit. Mense van regoor die wêreld kom na ons land en woonbuurte om hier te leef en te werk. Dit gebeur wêreldwyd. Die “sendingveld” is toenemend in ons eie huise, gemeenskappe, plekke van opvoeding en ontspanning en in ons eie werksplekke. Maak geen fout! God roep nog steeds mense om as sendelinge na ander lande te gaan, maar Hy roep ons nou meer as tevore om ons oë oop te maak en die geweldige geleenthede raak te sien om die Evangelie met ander mense in ons woon- en werksplekke te deel!

“Die “sendingveld” is toenemend in ons eie huise, gemeenskappe, plekke van opvoeding en ontspanning en in ons eie werksplekke.”

Engeland, wat eens een van die grootste uitstuurders van Christen sendelinge was, is ’n land waarin daar tans meer moskees as kerke is en moet as’t ware van voor af met die Evangelie bereik word! Met 195 miljoen kerklose mense, het Amerika ook ’n sendingveld geword. Die mense wat die beste geïmplementeer is om hulle te bereik is die Amerikaners en die Britte self. Die “One AFM Game Plan” is die kerk se strategiese plan om ons te help transformeer van ’n tradisionele begrip na ’n nuwe verstaan van sending in die AGS. Die vyf drywers, of fokusareas van die “One AFM Game Plan”, is die kern in die implementering van hierdie nuwe paradigma.

Dit is dus belangrik dat ons die begrip missionaliteit sal verstaan:

OM MISSIONAAL TE WEES: In die verlede was sending die “werk” van ’n bepaalde departement of groep individue. Om missionaal te wees is die daaglikse taak en roeping van elke gelowige. Die basiese uitgangspunt is dat alle gelowiges betrokke moet wees in die vervulling van die Groot Opdrag van Jesus (Matteus 28:19-20). Nie net deur middel van “amptelike” bedieninge en strukture nie, maar as deel van ons daaglikse lewenswyse.

“...alle gelowiges betrokke moet wees in die vervulling van die Groot Opdrag van Jesus (Matteus 28:19-20).”

Om missionaal te wees beteken ook dat ons die denke, gedrag en aktiwiteite van ’n sendeling ons eie maak om sodoende ander te bereik met die boodskap van die Evangelie. “Missionaliteit” is ’n term wat deur Christene gebruik word om hierdie missionale-lewenswyse te

MISSIONALITEIT – TRADISIONEEL VS. DIE NUWE SENDING PARADIGMA verw.

beskryf. Jesus het gesê: "Soos die Vader my gestuur het, stuur Ek julle ook." (Joh. 20:21).



The Church (every Christian) is sent into the world to continue that which Jesus came to do - in the power of the same Spirit, reconciling people to God (Lesslie Newbigin, *The Gospel in a Pluralist Society*, Eerdmans Publishing Co., 1989, 230).

“...alle lidmate met ‘n missionale manier van dink en doen toe te rus,”

Dit gaan dus nie vir ‘n missionale kerk daarvoor om ‘n “departement” wat sendingwerk doen te bou nie, maar eerder om alle lidmate met ‘n missionale manier van dink en doen toe te rus, met praktiese vaardighede, sodat alle gelowiges agente van God se missie in die wêreld sal wees. Die kerk as geheel, en individuele gelowiges in besonder, is instrumente van hierdie missie. Die kerk is nie veronderstel om ‘n doel opsigself te wees nie. God het ‘n missie wat die kerk te bowe gaan. Om die waarheid te sê, die kerk bestaan omdat daar ‘n God-gegewe missie is en nie andersom nie.

Those who belong to Jesus are called, here and now, in the power of the Spirit, to be agents of that putting-to-rights

purpose (N. T. Wright, *Simply Christian*, Harper San Francisco, 2006, 201, 204).

OM GESTUUR TE WEES: *Jesus was the first apostle. Sent by his Father. He, in turn, sent the Twelve. They went to people who would then take the Gospel to the rest of the world. Whoever received it would understand that they, too, had been sent. With the Gospel being what it is, the church as bearer of the Gospel is bound to be Apostolic* (Jim Petersen and Mike Shamy, *The Insider*, NavPress, 2003, 83).

As sendelinge wat deur Jesus gestuur is, moet elke Christen daarop fokus om ‘n lewe te leef wat werklik ‘n impak maak op die kultuur en al die sferes van die gemeenskap waarin ons onself bevind. Ons moet dit nie doen deur vir die mense om ons te “preek” nie, maar deur hulle aktief te betrek.

Eerstens deur die manier hoe ons leef, tweedens deur ons (Christelike) waardes met hulle te deel en derdens deur die verskil wat Jesus in ons lewens gemaak het te demonstreer en daarvoor te praat. St Francis Assisi het gesê: “It is no use walking anywhere to preach unless our walking is our preaching.” Elke dissipel/navolger van Jesus moet daarna streef om ‘n verteenwoordiger, ‘n agent van die Koninkryk van God te wees en om die missie van God in elke sfeer van sy/haar lewe in te dra. Ons is almal sendelinge, wat na ons leefwêreld gestuur is.

“Ons is almal sendelinge, wat na ons leefwêreld gestuur is.”

We are all called to go - even if it is only to the next room, or the next block. -Thomas Hale, On Being a Missionary, p 6]

LEIERSKAP OPVOLGER BEPLANNING (Succession Planning)

Past. M.G. Mahlobo – President

Die aangeleentheid van opvolging word in ons kerk se konstitusie beskryf as ewigdurende (deurlopende) regsopvolging (continuous legal succession). Hierdie frase kom voor met betrekking tot die wettige status van die volgende strukture: Plaaslike Gemeentes, Streeks Leierskap Forums en gespesialiseerde bedienings waarna verwys word as Departemente. Ewigdurende wetlike opvolging in hierdie geval het 'n verwysing na die voortsetting van die kerk se bestaan ten spyte van vakante leierskapposisies wat mag voorkom as gevolg van natuurlike attrisie of enige ander vorm van uitgang.

In die plaaslike gemeentes word pastore beroep en aangewend volgens die terme van dienskontrakte tussen hulle en hulle onderskeie plaaslike gemeentes. Opvolging word 'n probleem wanneer sodanige pastoor, vir watter rede ookal, nie meer beskikbaar is om die gemeente te bedien nie. Lede van die plaaslike gemeente se Beheerliggaam word verkies gedurende die kerk se verkiesingsjaar. Dieselfde geld vir die Streeks, Nasionale en Departementele strukture. Huidiglik gebeur dit elke vier jaar. Die volgende verkiesingsjaar van die AGS is 2020.

“Hoe moet ons die konsep van opvolging beplanning (succession planning) verstaan?”

Verkiesings ontketen 'n warboel van emosies. Sommige van hierdie emosies is verwoestend en het die potensiaal om te ondermyn en

inter-persoonlike verhoudinge in gevaar te stel. Aan die ander kant is daar dikwels geen duidelike posbeskrywings vir diegene wat verkies word tot leierskap nie, veral op Streeks en Nasionale strukture van die kerk. Hoe moet ons die konsep van opvolging beplanning (succession planning) verstaan? Opvolging beplanning is 'n drie-voudige proses. Dit sluit in leierskap identifikasie, leierskap ontwikkeling en leierskap behoud.

LEIERSKAP IDENTIFIKASIE: Sommige van die huidige uitdagings, met betrekking tot leierskap opvolging, is 'n tekort van genoegsame praktiese oriëntering, oorgangs meganismes en 'n tekort van duidelikheid wanneer dit kom by posbeskrywings. Dit word duidelik dat die meeste van die “General Business Meeting” (GBM) afgevaardigdes nie seker is wie beskikbaar is vir verkiesing tot die Nasionale Ampsdraers van die kerk nie. Die kwessie verdiep wanneer diegene wat al 'n geruime tydperk leierskap posisies bekleë nie meer langer in aanmerking kom of beskikbaar is vir verkiesing nie.

“Ons moet altyd in gedagte hou dat diegene wat aangestel word om die kerk te lei, leiers moet kan wees van 'n kerkorganisasie wat veelrassig, en multi-kultureel is en 'n geskiedenis het wat oor 110 jaar strek.”

Om leiers te identifiseer sonder riglyne, lei tot 'n toestand van onsekerheid en “koukus” of



LEIERSKAP OPVOLGER BEPLANNING (Succession Planning) verw.

beraadslaging. Ons moet 'n manier vind om leiers te identifiseer deur openlike besprekings. Ons het nodig om weer te kyk na die verkiesbaarheidsvereistes van potensiële kandidate. Hierdie vereistes moet bekwaamheid, status en ondervinding insluit. Ons moet altyd in gedagte hou dat diegene wat aangestel word om die kerk te lei, leiers moet kan wees van 'n kerkorganisasie wat veelrassig, en multi-kultureel is en 'n geskiedenis het wat oor 110 jaar strek.

Dit is ook nodig om oorgangsmeganismes te oordink. Sulke meganismes moet verseker dat daar uittreeverslae voorberei en oorhandig word aan die opvolgers. Daar moet ook verseker word dat die nuut verkose leiers genoeg tyd gegee word om te voldoen aan hulle kontraktuele verpligtinge, waar nodig.



LEIERSKAP ONTWIKKELING: As ons saamstem dat leierskap opvolging ook ontwikkeling insluit, is dit belangrik dat die Nasionale Leierskap Forum (NLF) versoek word om 'n leierskapontwikkelingsraamwerk te formuleer. Alhoewel teologiese opleiding toegeruste pastore voortbring, moet ons erken dat dit nie noodwendig leiers voortbring nie.

'n Leierskapontwikkelingsraamwerk moet onder andere die diverse aspek van ons kerk en ook die impak van inligtings tegnologie in ag neem.

“Alhoewel teologiese opleiding toegeruste pastore voortbring, moet ons erken dat dit nie noodwendig leiers voortbring nie.”

LEIERSKAP BEHOUD: Die Nasionale Leierskap Forum (NLF) sal gevra word om ook te kyk na strategieë vir die behoud van potensiële leierskap. Dit is belangrik dat die kerk sy leierskap behou. Bogenoemde aangeleenthede is bespreek by die NLF en word huidiglik voorgelê aan die Streeks Kommittees en plaaslike gemeentes se leierskap, gedurende die NOB Streeks Bemagtigingsbesoeke. Geskrewe voorstelle is ontvang van deelnemers. Ek en die Adjunkpresident ondersoek hierdie aangeleenthede verder, saam met Streeksleiers en die kerk se Nasionale Departementele Leiers.

Die huidige besprekings rondom opvolgbeplanning mag uitloop op 'n voorlegging vir konstitusionele wysigings om te oorweeg tydens die 2018 AGS Algemene Besigheids Vergadering (2018 AFM General Business Meeting). Dit is my mening dat ons nodig het om wyd te beraadslaag met die kerk voordat wysigings aan die konstitusie voorgelê word aan die GBM. Ek vra julle gebede vir God se leiding in hierdie saak. Elkeen is ook welkom om hulle insette per e-pos te stuur na die Algemene Sekretaris te henri@afm-ags.org.

TAAL – DIE SLEUTEL TOT BETER BEGRIP VAN DIE ONE AFM GAME PLAN

Past. M.G. Mahlobo – President



Soos wat ons deur die verskillende provinsies reis tydens ons jaarlikse NOB Streeks Bemagtigingswerkswinkels, word ons geseën met heelwat informele gesprekke met ons pastore, beheerliggaam lede, departementele leiers en ander funksionerende leiers in die kerk. Hierdie informele gesprekke, tesame met die terugvoer wat ons ontvang in ons formele memingsopname of vraelys, maak ons bewus van die behoeftes, uitdagings en vrae wat ons leiers het.

Met betrekking tot die Game Plan implementering word die kwessie van taal nog steeds geopper. Ons wil seker maak dat alle leiers bewus is van die feit dat die Game Plan beskikbaar is in 4 verskillende tale:

- Engels
- Afrikaans
- isiZulu
- Sesotho

Die AGS het artikels en videogrepe in 4 tale ontwikkel om Missionaliteit en die betrokke drywers te verduidelik. As jy nie bewus is van hierdie feit nie, wil ek jou aanmoedig om die AGS se webtuiste te besoek om hierdie hulpbronne af te laai. Daar is ook 'n Game Plan DVD hulpbron wat bestel kan word vanaf die AGS Nasionale Kantoor. All die betrokke skakels word hieronder voorsien:

Lees meer oor die proses en vordering van die Game Plan:

<http://afm-ags.org/category/one-afm-game-plan/>

Leer meer oor elke Game Plan drywer deur die geskikte taal van jou keuse:

<http://afm-ags.org/leading-the-afm/one-afm-game-plan/>

Bestel die Game Plan DVD vanaf die Nasionale Kantoor:

<http://afm-ags.org/leading-the-afm/order-resources/>

“COACHING” AS ‘N LEIERSKAP ONTWIKKELINGS INSTRUMENT

Dr. Henri Weideman – Algemene Sekretaris

HOEKOM “COACHING”? Een van die kernwaardes van die AGS is wedersydse verhoudings – egte en opbouende (verrykende) verhoudings tussen gelowiges, pastore, leiers en gemeentes. Dit is nie meer in vandag se konteks moontlik om ander op ‘n armlengte van ons af weg te hou nie, of om indiepte en betekenisvolle verhoudings te probeer vermy nie. Ware leiers en dissipels word voortgebring wanneer individue gelei word tot geestelike en emosionele volwassenheid deur verhouding. “Coaching” (die vorming van kwaliteit begeleidende verhoudinge) is ‘n kern instrument in ons reis om ons missionale roeping te vervul.



Gedurende 2017 het die lede van die Nasionale Leierskap Forum (NLF) opleiding ontvang in “coaching” en gedurende die 2018 NOB besoeke aan die Streke is afgevaardigdes blootgestel aan die basiese elemente van “coaching”, asook die GROW “coaching” model. “Coaching” is ‘n vorm van ontwikkeling waar ‘n persoon wat ‘n “coach” genoem word, ‘n “coachee” ondersteun om spesifieke professionele of persoonlike doelwitte te bereik deur begeleiding, opleiding en advies aan die “coachee” te verskaf. Ideaal ondersteun “coaching” ‘n persoon om sy/haar eie oplossings te vind, eerder as

om ‘n oplossing vanaf die “coach” se oogpunt voor te skryf.

“Ideaal ondersteun “coaching” ‘n persoon om sy/haar eie oplossings te vind, eerder as om ‘n oplossing vanaf die “coach” se oogpunt voor te skryf.”

Die basiese elemente van “coaching” is kortliks die volgende:

1. Die “coaching” houding/ingesteldheid: Eerstens behels “coaching” ‘n ingesteldheid/ houding wat glo in die potensiaal van elke individu en wat werklik waarde aan die lewens van ander wil toevoeg. Dit beteken dat ‘n persoon wat belangstel in “coaching” ‘n hart moet hê vir ander mense en wil poog om net die beste in die “coachee” navore te bring.

2. Verhouding en vertroue: ‘n Belangrike aspek van die “coaching” verhouding is die opbou van vertroue, asook ‘n outentieke verstandhouding wat opregtheid en humor insluit, tussen die “coach” en die “coachee”.

3. Kragtige vrae: Kragtige vrae vorm die fondasie van effektiewe “coaching”. Die kwaliteit van die vrae wat ‘n “coach” aan sy/haar “coachee” vra, bepaal die kwaliteit van die “coaching”. Oop vrae moet gevra word en veroordelende of adviesgeoriënteerde vrae moet vermy word. Die regte vrae sal samewerking bewerkstellig en oplossings voortbring.

4. Die kuns van luister en onderskeiding: Tweede in belangrikheid na die vrae van goeie vrae, is om werklik te luister met die doel om te verstaan. ‘n “Coach” moet

“COACHING” AS ‘N LEIERSKAP ONTWIKKELINGS INSTRUMENT verw.

meer luister as praat of raad gee. ‘n Belangrike eienskap van ‘n goeie luisteraar is om daarteen te waak om te vroeg afleidings te maak. Die “coach” moet probeer om so onpartydig en nie-veroordelend as moontlik op te tree. Deel van om in diepte te luister is om die “coachee” se liggaamstaal dop te hou. Heilige Geesvervulde “coaches” het ook die bykomende voordeel van Geestelike onderskeiding.

5. Terugvoer en bewustheid: Alhoewel ons nie altyd daarvan hou nie, is terugvoer vanaf die “coachee” belangrik om sukses te behaal. Die “coach” lei die “coachee” om besluite te maak en aksie te neem en moet hom/haar gereeld uitvra na die verloop of vordering van die ooreengekomde aksie/s. In hierdie konteks is dit ook belangrik om bewustheid van wat besig is om rondom en in die “coachee” gebeur, in hom/haar in te bou. Dit ondersteun en kweek transformasie.

6. Voorstelle en vereenvoudiging: Somtyds gebeur dit dat die “coachee” vashaak en sukkel om opsies vir oplossings of verskillende moontlike aksies, raak te sien. Die “coach” behoort dan ‘n voorstel/le voor te lê, maar nie voordat hy/sy die toestemming van die “coachee”

gekry het om dit te doen nie. ‘n Belangrike ingesteldheid regdeur die “coaching” sessies, is om te probeer om by die reël van vereenvoudiging in alle besprekings en oordra van konsepte, te hou.

7. Doelwitte en aksieplanne: Sonder die daarstelling van duidelike doelwitte, waarvan die “coachee” eienaarskap neem en hom/haar verbind tot implementering, sal ‘n “coaching” sessie uiteindelik net ‘n interessante bespreking wees. Die daarstelling van doelwitte, tesame met die skep van strategieë en aksieplanne om dit te bereik, is ‘n baie belangrike deel van suksesvolle “coaching”.

8. Toerekenvatbaarheid en prestasie: Ons behoort te meet wat belangrik is. Deel van ‘n suksesvolle “coaching” proses, is om die “coachee” verantwoordelik te hou vir die aksies wat hy/sy moes uitvoer om sodoende die gestelde doelwitte te bereik. Deur die “coachee” verantwoordbaar te hou, dryf prestasie en die rol van die “coach” is om hierdie vordering raak te sien en opregte erkenning daaraan te gee.

Die “coaching” proses en -model sal verder bespreek word in de 2de kwartaal se Pastorale Brief.

SLOT

Die doel van die Pastorale Brief is om te bemoedig, met ons leiers in verbinding te treë en hulle attent te maak op aangeleenthede wat huidiglik deel van die hartklop van ons kerk is. Ek vertrou dat jy ingelig is en deel is van die belangrike besprekings wat besig is om plaas te vind op verskillende vlakke in die kerk. Ons vra God se leiding soos wat ons verder soek na volhoubare oplossings.

Seënwense!
M.G. Mahlobo