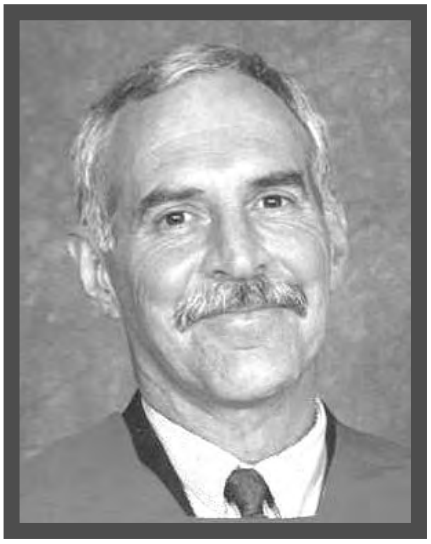
GALGTOU of reddingstou



THEO SWART

Theo Swart is die afgelope 18 jaar predikant van die NG gemeente Alberton-Oos en hy is onlangs aangestel as deeltydse pastorale bedieningskonsultant vir die Sinode van Suid-Transvaal.

"Mentoring is a relationship and a set of processes where one person offers help, guidance, advice and support to facilitate the learning or development of another person."

(Lewis, 2000:15)

"Mentoring does not just happen: mentors and learners need to develop special skills for their interactions to be effective."

(Lewis, 2000:30)

"The mentor is a teacher, a guide, a sage, and foremost a person acting to the best of his or her ability, in a whole and compassionate way in plain view of the protégé. Mentoring is about being real, being a catalyst, and being sometimes a kind of prophet. It is therefore far more art than a science. The most powerful and most difficult part of mentoring is being who you are."

(Bell, 2002: xiv).

"Mentoring can be defined as 'the act of helping another to learn.'"

(Bell, 2002: 3)

AGTERGROND:

Die Algemene Sinode het pas 'n mentorprogram vir die eerste drie bedieningsjare van predikante wat nuut in die bediening is, goedgekeur. Die program is nie verpligtend nie en moet geskied met die samewerking van AKTO, die VTO-forum, en die AKPB wat die algemene strategie vir die infasering daarvan ontwikkel. Elke streeksinode word versoek om 'n administrateur aan te wys om die program te vestig en te begelei. Die plaaslike gemeente as werkgewer, is verantwoordelik vir die ontwikkeling van 'n leraar en word deur die plaaslike sinode hierin ondersteun –dié instansies behoort dus vir die koste te begroot.

Predikante wat vir die eerste keer in die bediening tree, word gewoonlik sonder veel ervaring en met min ondersteuning uitgelewer. Sonder dat hulle werklik daarop voorberei is, word hulle deur 'n veeleisende werksituasie gekonfronteer, saam met die unieke werksverwante- en interpersoonlike stressors van die bediening (Swart, 1999; Swart, 2002) waar hulle kan sukkel om te oorleef. Dit is moontlik dat die werklading, lang werksure, onduidelike omskrywing van take, pligte en verwagtinge, gebrek aan sosiale steun, gebrek aan interpersoonlike- en bestuursvaardighede en onvoldoende opleiding ervaar kan word as 'n gevoel van versmoring. Die realiteit van min hulpbronne, sosiale isolasie, 'n gebrek aan effektiewe administratiewe ondersteuning, min terugvoer, min privaatheid en die gebrek aan skeiding tussen werk en private lewe kan daartoe bydra dat die nuwe predikante voel hulle is alleen verantwoordelik om te veg vir hulle behoud in 'n oorweldigende situasie. Daar bestaan min twyfel oor die feit dat hierdie faktore moontlik kan bydra dat nuwe predikante nie net ernstig begin twyfel aan hulle roeping en professionele effektiwiteit nie, maar ook selfs binne die eerste paar jaar die bediening kan verlaat.

Die Sinode van Suid-Transvaal het lank voor die besluite van die Algemene Sinode reeds besef dat die negatiewe ervaring van nuwe predikante implikasies het vir hulleself, hulle werk en diegene met wie gewerk word. In 'n poging van die Sinode om ondersteuning te gee aan nuwe predikante is besluit om dringend te fokus op hulle welsyn, vinniger aanpassing by die werksituasie en veral die verbetering van hulle aanvanklike professionele effektiwiteit. Om nuwe predikante daartoe te begelei is 'n mentor(skap)program ontwikkel wat nou, na die goedkeuring van die Algemene Sinode, implementeer sal word.

Die Diensgroep Bedieningsteun van Suid-Transvaal was verantwoordelik vir die ontwerp van die mentorprogram wat hierna in breë trekke beskryf word:

Mentorskap is 'n verhoudings- en vennootskapproses waartydens die gawes, kundigheid en selfverworwe vaardighede van een persoon na 'n ander begelei word en waarin albei groei ervaar.

Die doel van hierdie vennootskapproses is om veral nuut bevestigde leraars aan te moedig om met 'n ouer, ervare leraar hardop na te dink oor die praktiese ervarings en uitdagings wat in die eerste gemeente en verder in die bediening kan voorkom. Die mentorprogram fokus dus veral op predikante in hulle eerste gemeente en begelei die oorgang van die opleidingsfase na die bedieningsfase.

BEGRIPPE

Mentorskapprogram – die proses
Mentor – die begeleier
Mentorant – die begeleide (ook bekend as "mentee" of "protégé")
Bedieningskonsultant – aangestelde "sinodale bestuurder" van die mentorprogram

Mentorskap is 'n proses van gestruktureerde en doelgerigte kontak tussen mentor en mentorant, vanuit die praktiese omstandighede en uitdagings waarin beide hulleself bevind. Kontak vind minstens een keer per kwartaal plaas en vir 'n periode van twee tot drie jaar. 'n Raamwerk vir 'n skedule, asook moontlike vrae en onderwerpe vir gesprek is geïdentifiseer vir gebruik in die proses.

PROFIEL VAN 'N MENTOR:

Die mentor behoort 'n rolmodel in geestelike volwassenheid te wees, oor lewens- en beroepsvaardighede vaardighede beskik, en bereid wees om tyd beskikbaar te maak vir iemand wat 'n behoefte het om begelei te word.

Die volgende riglyne kan in gedagte gehou word vir oorweging van 'n mentor:

- 'n stewige geloofsbasis, en ervaring van algemene bedieningsvrae;
- gesonde selfvertroue en identiteit;
- die vermoë om te luister na 'n ander se standpunt;
- is of was suksesvol in die bediening, en openhartig oor eie mislukkings;
- kan teologiese gesprekke voer oor die relevante sake;
- het 'n gemoedelike en uitnodigende persoonlikheid;
- kan vertroulikheid handhaaf;
- is 'n fyn waarnemer van persone, bereid om foute te erken en is traag om gou eie oplossings aan te bied;
- is sorgsaam;
- is gretig om in die toekomstige geslag te belê;
- is bereid om te bly aanmoedig, al lyk kanse op sukses skraal;
- is bedag op die mentorant se selfbestuur van tyd en geestelike gesondheid.

OPLEIDING EN MATERIAAL

In die program word gebruik gemaak van bestaande, maar aangepaste en spesifieke programme wat reeds beskikbaar is of beskikbaar word, asook persone wat kundig is op hierdie gebied.

PROSES

- Die bedieningskonsultant ('n kundige predikant wat reeds op deeltydse basis aangestel is) inisieer, koördineer, fasiliteer, bestuur, moniteer en evalueer die mentorprogram.
- Die bedieningskonsultant identifiseer die mentorante deur die aktuarius.
- Die bedieningskonsultant fasiliteer die identifisering, seleksie, en opleiding van potensiële mentors, die passing van mentors en mentorante, asook die vervanging of verskuiwings van mentors indien nodig. In hierdie proses is die Diensgroep: Bedieningsteun nie net deurlopend betrokke nie, maar ontvang ook gereeld verslag oor die verloop en vordering van die proses via die bedieningskonsultant. Ook mentors doen verslag aan die bedieningskonsultant hiervoor.
- Deeglik bemarking (en motivering) vir die mentorskapprogram word gedoen by die Sinode, kerkrade, gemeentes, en alle ander betrokkenes.
- Die volle samewerking van kerkrade en diensverhoudingekommissie waar mentorante werksaam is word verkry.
- Finansiële implikasies vir betrokkenes word duidelik aangetoon en hulp word verleen indien nodig.
- Die bedieningskonsultant sorg vir gereelde ontmoetings met en tussen mentors. Terugvoer, evaluering en heropleiding vind deurlopend plaas.
- Die bedieningskonsultant doen monitering om toe te sien dat prosesse volgens doelwitte en binne die tydraamwerk plaasvind.

Alleen die tyd sal wys of die mentorskapprogram meer werd is as bloot nog 'n besluit op papier. Die Sinode van Suid-Transvaal wil graag (be)wys dat dit werklik 'n reddingstou kan wees wat sake vir nuwe predikante veel makliker kan maak.

BIBLIOGRAFIE:

Bell, C.R. (2002). *Managers as Mentors. Building Partnerships for Learning.* USA: Berrit-Koehler Publishers.

Lewis, G. (2000). *The Mentoring Manager*. London: Prentice Hall.

Swart, T. (1999). *Aspekte Van Uitbranding By Predikante Van Die Nederduitse Gereformeerde Kerk*. Ongepubliseerde M.Phil - verhandeling, Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.

Swart, T. (2002). *Die Bestuur Van Uitbranding By Predikante Van Die Nederduitse Gereformeerde Kerk*. Ongepubliseerde D.Phil - verhandeling, Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.