

TAAKMODULE TOERUSTING



INTRODUCTIE

Deze taakmodule is geschreven voor de oudste die toerusting in zijn takenpakket heeft.

Toerusten betekent volgens de Dikke van Dale: *iemand voorzien van wat nodig is voor een bepaald doel of reis*. In kerkelijke kring wordt ook wel het woord vorming gebruikt; al we denken aan het doel om te groeien in Christus-gelijkvormigheid is dat ook een passende term.

Naar de gemeente van Efeze spreekt Paulus over *'de heiligen toerusten tot dienstbetoon, tot opbouw van het lichaam van Christus'* (4:12). Dat klinkt als puur toerusting voor een taak, maar het is tegelijkertijd en ten diepste beelddrager zijn/worden van onze Schepper.

Je laten toerusten heeft alles te maken met actief discipelschap: je wilt leren hoe God het leven bedoeld heeft en hoe je daar in de kracht van de Geest (samen met medegelovigen) je weg vindt.

We hopen dat de aangereikte stof je helpt bij je mooie taak en verantwoordelijkheid.

Opmerkingen en aanvullingen zijn van harte welkom! Zo helpen we samen om gemeenten van Christus zo goed mogelijk op het gebied van toerusting.

Na een start over waarom toerusting wenselijk of nodig is, kijken we naar het onderwerp vanuit: wat/waarin, hoe en door wie?

Leerdoelen:

- Waarom toerusting nuttig of zelfs onontbeerlijk is
- Soorten toerusting binnen de gemeente
- Hoe je tot een visie en een toerustingsplan komt
- Waar je inspiratie kunt opdoen over toerusting



Inhoud

INTRODUCTIE.....	1
HOOFDSTUK 1: SAMEN ONDERWEG	3
HOOFDSTUK 2: VISIE EN MEERJARENPLAN	6
HOOFDSTUK 3: DE TOERUSTER	9
HOOFDSTUK 4: HOE LEREN MENSEN?	12
HOOFDSTUK 5: KENMERKEN VAN EEN GEZONDE GEMEENTE.....	14
HOOFDSTUK 6: BRONNEN	20

HOOFDSTUK 1: SAMEN ONDERWEG

Jaren geleden heb ik in Israël de Jesus-trail gelopen, van Nazareth naar Kapernaüm, zo'n 65 km. Ik kijk met plezier terug op een prachtige en pittige tocht!



Stel dat mensen in mijn omgeving zelf deze wandeling willen gaan maken, hoe zou ik ze dan informeren/toerusten? Wat zouden zij willen weten?

En wat vind ik, uit ervaring, belangrijk dat ze vooraf zouden moeten weten?

Vraag: Schrijf eens een paar dingen voor jezelf op die jij vooraf over die reis zou willen opsteken? Hieronder lees je mijn lijstje.

In de gemeente zijn mensen individueel en samen op reis. Gemeentelieden, jong en oud, wandelen op hun levensweg, op weg met Jezus. En samen ben je als gemeente onderweg met diensten, activiteiten en teams. Een weg met allerlei mooie en lastige momenten. Hoe rusten we hen/elkaar daarvoor toe, preventief en hoe helpen we als ze (onverwachts) op een lastig traject aanbelanden?

De Jesustrail

Dit is mijn lijstje toerustingsaspecten voor wie de Jesustrail zou willen gaan doen.

Vanzelfsprekend zal ik hen met mooie foto's vertellen over het bijzondere gebied waar Jezus ook zelf gelopen heeft. En hen informeren over praktische zaken zoals slaap- en lunchplekken onderweg, over mooie en moeilijke wandelstukken; info die ook in allerlei boekjes terug te vinden is.

Waar ik hen zou willen toerusten zijn diepere aspecten als:

- Ga niet alleen; samen zie je meer en houd je de tocht beter vol, maar je moet je ook aanpassen
- Bedenk (vanuit ervaring) hoe het voor je is om een paar dagen intensief in een groep(je) te leven
- Stem vooraf verwachtingen af en doordenk met elkaar wat dat praktisch betekent.
- Geef ruimte aan ieders eigen manier van de geestelijke beleving van de Jesustrail
- Wees open over je zwakke en sterke kanten bij zo'n prachtige, stevige uitdaging.
- Besef het effect van moeheid op beleving en op teamsfeer
- Oefen vooraf samen minstens één dag in heuvelachtig terrein met bepakkings van 10 kg.
- Maak een plan wat je gaat doen als iemand in de groep minder conditie heeft of geblesseerd raakt?
- Neem elke dag van de trail tijd om dankbaar en open terug te blikken en vooruit te kijken

- Breng irritaties en je eigen wensen naar voren om samen goed verder te kunnen.

Samengevat: ken jezelf, wees je bewust van teamaspecten, doordenk mogelijke calamiteiten.

Kortom, allerlei aspecten van praktisch tot mentaal en van informatief tot interactief. Vanuit het verlangen dat het een gave trip voor ieder al worden.

Waar in toerusten?

Grof weg kun je drie invalshoeken/soorten van toerusting onderscheiden:

1. Vaak is toerusting gericht op een taak binnen een gemeente; dat is prima en heeft een helder kader. Zelfs dit Leerplatform voor oudsten heeft die opzet.

Laten teams die zich inzetten voor bv. jongerenwerk of muziek in de samenkomsten, tijdens hun overleg niet alleen gericht zijn op WAT ze doen en hoe je daarin kunt groeien, maar ook op HOE ze het doen en wat samenwerking mooi en vruchtbaar maakt.

Een muziketeam kan kwalitatief heel goed kunnen spelen, maar als er onderlinge wrevel merkbaar is tijdens het spelen, leidt dat nogal af in het zingen tot God.

Aan een jeugdleadersteam dat elkaars verschillen omarmen en elkaar dienen als dat nodig is, vertrouw je je kinderen graag toe, omdat ze kunnen proeven hoe samenwerking door God bedoeld is.

Vraag: is er in taakteams – te beginnen bij het oudstenteam - aandacht voor zowel het WAT als het HOE; hoe worden de teamleiders daarin ondersteund/toegerust?

2. Ook kennen de meeste gemeenten een (verplichte) toerusting voor mensen die lid willen worden van de plaatselijke gemeente. Een serie informatieavonden geeft niet alleen inzicht in wat de gemeente is en wil, maar ook over de stijl en waarden men samen optrekt. Het is leerzaam al er voorbeeldsituaties en afspraken worden besproken, hoogte- en dieptepunten, beloften en verwachtingen gedeeld en er ruimte is voor vragen. Zo krijgen belangstellenden een reëel beeld over de gemeente, dat dieper gaat dan de zondagse samenkomst. Er kan groeien in vertrouwen om mee te gaan in de reis van gemeente.

Vraag: zijn jullie tevreden over de toerusting voor nieuwe leden? Wat kan beter?

3. Toerusting of vorming is een prachtige hulp bij de **levensreis** van een gelovige: bv. over keuzes maken, vriendschappen/huwelijk, baan/inkomen, gezondheid/geld, kennis/gevoelens, kennen/omgang met God, etc.

Mooie vormen zijn bijvoorbeeld de (Pre) Marriage Course. De stellen krijgen centraal input over belangrijke aspecten via filmpjes en getuigenissen, en praten daar met z'n tweeën over door aan de hand van opdrachten. Het bemoedigt elk stel dat ze niet de enige zijn die behoefte hebben aan ondersteuning.

Het aantal onderwerpen dat helpend is, is nogal groot. Leg je oor te luister en hoor wat mensen bezighoudt en waar ze tegen aan lopen. Als je actief zou willen vragen naar gewenste toerusting, let dan ook goed op **latente** wensen; bijvoorbeeld door een reactie te peilen op *we denken erover toerusting te geven over omgang met "hoe rust te vinden in de drukte van het leven"* of "als er irritaties zijn in familierelaties" of "God vertrouwen op financieel gebied" of "omgaan met spanningen in de gemeente", etc.

Hoe krijgt toerusting vorm?

Schrijf een paar eigen toerustingservaringen op - in de gemeente en elders - die voor jouzelf van waarde zijn geweest en waarom? Lag dat aan de inhoud, vorm, jouw behoefte aan toerusting?

Je kunt onderwerpen rubriceren in drie groepen, met als overkoepelend thema Heiliging = groeien in hoe heeft God het bedoeld.

- A. groeien in het kennen van God BOVEN
- B. samen volgen van Jezus (BINNEN)
- C. uitleven van het evangelie van genade en hoop in de kracht van Gods Geest (BUITEN).

In bijgevoegd schema staan een aantal onderwerpen benoemd.

Basis: heiliging en discipelschap

Boven: Godsbeeld – Gebed – Bijbel – Overgave - Genade

Binnen: Verbondenheid – Pastoraat – Huwelijk & Opvoeding – Conflicten - Leiderschap

Buiten: De Grote Opdracht – Werk & studie – Relaties – Geven en helpen - Ethiek

Sommige onderwerpen zijn goed om na een paar jaar te laten terugkeren, zoals huwelijk/vriendschappen, conflicten/vredestichten, gebed/God ontmoeten, keuzes maken/Gods wil verstaan.

De gemeente van Jezus Christus is een bijzondere plek waar we elkaar daarin willen ondersteunen, toerusten, vormen. Bovendien is elk mens anders en er zijn steeds weer andere omstandigheden. Daarom is het belangrijk om geground te zijn in de Heer en goed vanuit waarden en binnen relaties te kunnen reageren.

HOOFDSTUK 2: VISIE EN MEERJARENPLAN



Leerdoel

- Hoe je tot een visie en een meerjarenplan voor toerusting komt



Visie op toerusting

Misschien ben je iemand die houdt van een duidelijke visie; of juist iemand die een goed toerustingsplan wil maken voor de komende jaren. Visie en plan zijn met elkaar verbonden: vanuit visie volgt een plan en een plan scherpt de visie aan.

In een visie omschrijf je je droom, de richting en hoe je verder wil komen richting de droom. Het is mooi en behulpzaam om de visie in een heldere zin te kunnen samenvatten, zoals een visie op muziek in de zondagse dienst samengevat kan zijn in: *de muziek(groep) helpt de gemeente van harte tot God te zingen.*

Ga aan de hand van de leercirkel aan de slag; het is boeiend en verrijkend om het samen met anderen te doen.

1 Ervaren

open staan

- Is er nu een visie op toerusting?
- Als die er is: Wat is er mooi aan en waar wringt het voor; zou je hem aan willen aanpassen of aanscherpen?
- Als die er niet is: mist de gemeente het? Of andersom: waarin kan een visie helpen?
- Wat was de ervaring van de vorige oudste-toerusting hierin?

2 Onderzoeken

gezaghebbende stem
van buiten

- Waaraan denken gemeenteleden bij toerusting – je kunt een korte enquête houden over ervaringen in afgelopen jaren zowel binnen de gemeente gevolgde toerusting als elders; en over welke onderwerpen/levenssituaties zouden ze graag toerusting willen (multiple-choice plus een open invulling), etc.
- Ken je uit andere kerken die een visie op toerusting omschreven hebben? Denk aan andere plaatselijke kerken of Unie-ABC gemeenten uit je regio.
- In welk Bijbelgedeelte vind je richtinggevend de gedachten;
Je kunt kijken naar:
Jezus in Matt 28:19,20 en Marcus 3:15 en Marcus 12:29
Paulus in Efeze 4:11-16
Jacobus in zijn brief hoofdstuk 1:2-4
Petrus in 2 Petrus 1:1-7
Johannes in 1 Johannes 2:12-14

3 Reflecteren

stilstaan bij jezelf

- Wat leveren je ervaring en onderzoek op?

4 Handelen

een stap zetten

- Formuleer een (concept-) visie en kijk na een jaar of het beter kan.
- Een idee voor een visie is: In onze gemeente willen we mensen helpen in alle situaties met God, zichzelf en anderen te leren leven.

Meerjarenplan

Het is aantrekkelijk om een toerustingsplan te maken voor steeds een periode van 3 jaar, met ruimte om actuele thema's in te kunnen gelasten.

Hulpvragen bij het maken van zo'n plan zijn:

- Welke toerustingsonderwerpen willen we ook in preken terug laten komen?
- Voor welke onderwerpen promoten we extern gegeven toerusting aan?

- Willen we bepaalde toerustingsonderwerpen openstellen voor andere gemeenten, vanuit dienstbaarheid en om een goede groepsgrootte te krijgen?
- Hoe zorgen we voor voldoende balans tussen kennisoverdracht, doorleving en gezamenlijke ervaring (hoofd-hart-handen)?
- Hoe delen we de toerustingservaring naar de gehele gemeente?
- Hoe past toerusting voor een taak in de gemeente in het geheel?

Tip: stel prioriteiten binnen beperkte tijd en middelen: welke toerusting is noodzakelijk, welke wenselijk

Vanzelfsprekend: stem je toerustingsplan in het oudstenteam af op andere plannen.

Vormen

- Meerdere toerustingsonderwerpen parallel op een gemeente dag/-weekend. Dat zet een toon van samen lerend onderweg, ieder rond zijn eigen onderwerp.
- Een serie van drie avonden zodat er ruimte is voor input en vormen van verwerking in groepjes. Het onderwerp kan dan beter landen.
- Een workshop over herderschap die start bij het daadwerkelijk verweiden van echte schapen.
- Een discipelschapsgroep die een aantal keer in een jaar optrekt rond de onderwerpen uit het schema Boven Binnen Buiten. Op zaterdagochtend is er themastudie en gesprek; s middags teamwork bv. een uitje voor de kinderen van oudsten; afsluitend eten bij een van de groepsleden.
- Een trainingsdag door bv. Peter en Carin van Essen voor zangers, muzikanten en geluid- en beeldtechnici, eerst naar specialisme en ook over samenwerken, uitmondend in een viering.
- Een periode van bv. 6 weken aan het begin van een kalenderjaar, waarin gemeente breed een onderwerp centraal staat, zowel in preken als in kleine groepen (ingedeeld na aanmelding) over bijvoorbeeld gebed of hart voor mensen. Alle andere activiteiten/vergaderingen staan op een laag pitje om – het is een periode van toegewijd willen groeien rond een onderwerp.



HOOFDSTUK 3: DE TOERUSTER



Leerdoel

- welke leerstijlen er zijn voor een toeruster
- een aantal praktische aspecten van een toerustingsactiviteit



Welke toeruster vraag je voor een onderwerp? Een bekende naam? Iemand die veel weet en veel ervaring heeft trekt deelnemers. Maar overdragen van inzichten en helpen dat het landt is een kunst apart. Dat moet aansluiten op hoe mensen over een onderwerp leren en het leren toepassen. Goede toerusters vinden dit belangrijke aspecten.

Vraag: Kun je met de toeruster daarover spreken en samen vormen van verwerking bedenken? Is hij/zij meer zender- of ontvangergericht - onderstaand schema geeft de verschillen weer.

Bij een onderwerp als ethiek is één avond te weinig. Is dan een combinatie van een gedegen leeravond/lezing gevolgd door een avond voor verwerking vruchtbaar, of is het beter twee avonden te hebben die aan beide aspecten ruimte geven?

Wat is toerustergericht?


Als je als toeruster veel weet van en enthousiast bent over je onderwerp, is er altijd tijd te kort, tijd om je hoofdpunten goed over te dragen. Deelnemers luisteren geboeid en hebben een goede avond. Dat is prima. Vaak is het blijvend effect rond het onderwerp echter gering. Wat weet men nog na 3 weken en heeft men een en ander in denken/leven kunnen integreren?

Groei wordt in gang gezet met actieve verwerking van de stof. En door het aansluiten bij de vragen die rond een onderwerp leven. Dat is meer legergericht. De leercirkel past daarbij.



Een praktisch aspect van leergericht is:

Aan het begin:

- Alle deelnemers starten met een foto/voorwerp dat voor hen met het onderwerp te maken heeft. Dat helpt alle deelnemers om actief met het onderwerp bezig te zijn of ze nu meer hoofd, of hart of handen gericht zijn. En de toeruster hoort ervaringen, associaties, vragen.
 - Hoofd: wat zie je en welke gedachten en vragen roept het op?
 - Hart: wat doet het plaatje je, wat roept het op aan gevoelens en verlangens?
 - Handen: als je de foto ziet, wat zou je willen gaan doen?
- De toeruster inventariseert op een flipover vragen (casussen) en verwachtingen.

Bij deze interactieve start zijn alle deelnemers zijn benieuwd wat erboven komt en denken er minimaal zelf over na, ook als ze niets naar voren brengen.



Als toeruster kun je direct zeggen wat van het genoteerde aan bod zal komen en wat niet (maar mogelijk wel in nagesprekken).

Tussendoor:

- Werk met een stelling, waarbij men plaats neemt op een schaal van helemaal oneens (0) tot helemaal eens (10)
- Geef een of meerdere casussen die uitgespeeld moeten worden in kleine groepjes. Inventariseer centraal hoe het ging en wat kernpunten waren
- Werk met een stille discussie

Ieder kan op de buitenkant van een envelop een vraag schrijven over het onderwerp. Die worden aan de wand gehangen. Alle anderen kunnen met kleine briefjes reageren. De toeruster kan centraal enkele vragen (met anoniem de reacties erbij) behandelen. De vraagsteller krijgt zijn envelop met inhoud terug.



Aan het eind:

- Geef 5 minuten stilte waarin men opschrijft wat men wil meenemen van dit onderwerp. Bijvoorbeeld met de vragen: wat wil ik vasthouden/toepassen; wie vertel ik er over; wanneer kijk ik er opnieuw naar?
Wissel het in kleine groepjes uit voor zover men in detail wil treden en/of bid met en voor elkaar.



Zie ook het document workshop geven: www.unie-abc.nl/images/gemeenten/Leerplatform/documenten/Bijlage_Over_het_geven_van_een_workshop.pdf.

Toeruster gericht – zendergericht	Leergericht - ontvangergericht
De toeruster "behandelt" de inhoud, gewoonlijk door te vertellen.	Deelnemers doen iets met de inhoud om die te leren.
Inhoud en volgorde zijn gebaseerd op de prioriteiten van de toeruster of gemeente.	Inhoud en volgorde worden beïnvloed door de lerenden en hun situaties en beslist door de toeruster.
Het cursusplan is voorspelbaar - niet erg ontvankelijk voor wat zich op het moment voordoet.	Het leren is gestructureerd en intentioneel, maar flexibel genoeg om in te spelen op de behoeften van de deelnemer.
De interacties zijn toeruster - deelnemer. Het perspectief van de toeruster zelf groeit gewoonlijk niet als resultaat van het geven van de cursus.	Interacties gebeuren tussen alle betrokkenen. Het perspectief van de toeruster zelf groeit vaak als gevolg van het onderwijzen.
Evaluatie gebeurt via het testen van de overdracht van informatie.	Evaluatie van het leren gebeurt voortdurend: "Heb je laten zien dat je hebt geleerd wat je nodig had of wilde?"

Bron: "Teaching-Centered vs. Learning-Centered Chart ", (Global Learning Partners, Inc., 2018).

HOOFDSTUK 4: HOE LEREN MENSEN?



Leerdoel

- de principes van effectief leren



Twee citaten die helpen om toerusting goed vorm te geven.

Leren als volwassene

"... volwassenen willen weten waarom zij iets moeten leren; volwassenen zijn verantwoordelijk voor hun eigen beslissingen, hun eigen leven; volwassenen gaan een leeractiviteit met meer gevarieerde ervaringen in dan kinderen; volwassenen hebben een bereidheid om die dingen te leren die zij willen weten om effectief om te gaan met reële levenssituaties; volwassenen zijn levensgericht in hun oriëntatie op leren; en volwassenen zijn ontvankelijker voor interne motivatoren dan voor externe motivatoren."

Uit: Malcolm S. Knowles, e.a. in the Adult Learner, 2015, p 72.

Vraag: wat betekent dit voor communicatie over toerustingsactiviteiten?

Principes van effectief leren

Lees onderstaande principes van J. Vella, waarvan een aantal al in deze taakmodule zijn genoemd en spiegel ze aan een toerustingsactiviteit die je zelf hebt meegemaakt. Welke wil je meer aandacht geven?

1. Behoeften deelnemers: Mensen leren vooral rond wat ze willen leren. Wat willen de deelnemers die zich opgeven rond van het toerustingsonderwerp? Luisteren naar hun wensen en behoeften helpt om een programma rond het onderwerp samen te stellen met vanzelfsprekende basis-ingredienten, verdiepingsaspecten, casussen, etc. Schets ook de leereffecten die ze kunnen bereiken: "Na deze toerusting weet/kun je ..." Vertaal dat ook naar hun hart: "wat zou het mooi zijn als ..."



2. Veiligheid: Mensen hebben zowel uitdaging als veiligheid nodig. Hoe wordt op opmerkingen en vragen ingegaan, door toeruster en mede-deelnemers? En móet je op een vraag van de toeruster antwoorden? Mag je het met de ander oneens zijn?
3. Gezonde Relaties: tussen deelnemer en toeruster en tussen deelnemers onderling. Denk aan een luisterende en open houding, nederigheid, gelijkwaardigheid en respect.
4. Opeenvolging en versterking: Zorg voor een goed programma van eenvoudig naar complex, met voldoende herhaling en interactie.
5. Praxis: Praxis betekent actie met reflectie. Ofwel leren door te doen en (samen) terug te kijken.
6. Hoofd, hart, handen: betrek de hele mens via ideeën/principes, wensen/gevoelens en uitproberen/toepassen: het gaat om een holistische manier van leren waarbij zowel denkers, voelers en doeners meegenomen worden. En beef dat mensen verschillen: de een wil vooral eerst inzicht (hoofd), dan ander luistert sterk vanuit de praktijk (handen) en een derde luistert meer als er een verlangen en droom geraakt wordt (hart).
7. Onmiddellijkheid: Als een vaardigheid of houding niet onmiddellijk bruikbaar is voor een deelnemer, wordt het waarschijnlijk niet zo effectief mogelijk aangeleerd
8. Teamwerk: werk in teams of kleine groepen. Teams en gemeenschappen zijn de echte wereld. Dit is wat we 'kerk' noemen.
9. Betrokkenheid: Zonder betrokkenheid is er geen leren! De betrokkenheid van deelnemers is niet alleen een indicatie dat ze leren, het is ook hoe ze leren. Betrek ze bv. met de vraag: "Wat roept dit onderwerp (woord of plaatje bij het onderwerp) bij je op?"
10. Verantwoording: Wie is verantwoordig verschuldigd aan wie over hun leertraject? Ten diepste leggen deelnemers verantwoordig aan zichzelf af. Daarnaast versterk je je leren door het te delen met deelnemers en toeruster.



Uit: J. Vella, Learning to Listen, Learning to Teach: the Power of Dialogue in Educating Adults, 2002.

Reflectie: Neem even de tijd om terug te blikken op de beste leerervaringen in je leven. Wat zorgde ervoor dat je je deze leerervaring blijft herinneren? Beschrijf factoren waarom deze leerervaring blijft hangen en waarom deze effectief was.

HOOFDSTUK 5: KENMERKEN VAN EEN GEZONDE GEMEENTE



Leerdoel

- Je wordt bekendgemaakt met wat bredere vragen die je kunnen helpen in het denken over toerusting
- Je leert negen indicatoren die kunnen helpen bij het bepalen van de geestelijke gezondheid van de gemeente, individueel, als teams en al gehele gemeente.



Gaat het goed in de gemeente? - nadenken over de geestelijke gezondheid van een gemeente.

In dit hoofdstuk komen wat bredere vragen aan de orde die kunnen helpen in het denken over toerusting.

Aan voorgangers wordt vaak de vraag gesteld: "Gaat het goed ging in je gemeente?" Al snel ben je geneigd om in cijfers te denken. Want die geven een duidelijk beeld: het aantal mensen dat de diensten bezoekt, aantal leden, aantal kindergroepen en kringen, aantal betaalde werkers, aantal dopelingen, huwelijken, etc.

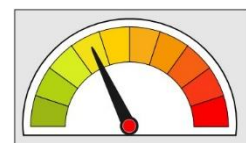


Maar het gaat in de kerk niet over aantallen. We zijn niet geroepen om kerkstoelen te vullen, maar om discipelen te maken. Het gaat dus meer om kwaliteit dan kwantiteit

Numbers may inform us, but they don't define us - Karl Vaters

Als we ernaar verlangen dat mensen Jezus leren kennen en Hem volgen in alles, individueel en samen in kleine groepen en als hele gemeente, hoe leren we dan daarin te denken en anderen mee te krijgen?

Zijn er voor kerken zogenaamde "dashboard-indicatoren" of "kritische indicatoren". Het idee daarvan is dat je met één oogopslag, aan de hand van een beperkt aantal kern-kenmerken, inzicht hebt of het goed gaat met een gemeente (of organisatie); en dus ook weet waar je de



komende tijd meer aandacht aan moet geven om gezond te blijven en gezond verder te groeien.

Kenmerken van een gezonde gemeente

Er is al veel nagedacht over gezonde gemeenten.

Bram Krol introduceerde acht gezondheidskenmerken, in een tweedeling naar gezonde wortel en gezonde vrucht¹. En Christian Schwarz kwam met acht kenmerken in de context van natuurlijke gemeenteontwikkeling², bv. Toerustend Leiderschap. Schwarz noemt het kwaliteitskenmerken; wat ik in zijn uitwerking mis, is dynamiek van het geestelijk leven op individueel en team-niveau. Ook al benadrukt hij dat het bij kwaliteit gaat om de kwaliteit van hoofden, harten en handen van de mensen die samen de kerk vormen.

Robert Warren³ hanteert ook kwalitatieve aspecten; waar Schwarz werkt met zelfstandige naamwoorden (het wat) voorafgegaan door een bijvoeglijk naamwoord (het hoe) werkt Warren met een korte zin met een actieve richting/focus:

1. wordt in beweging gezet door geloof
2. heeft de blik naar buiten
3. zoekt om uit te vinden wat God wil
4. ziet de kosten van verandering en groei onder ogen
5. leeft als een gemeenschap
6. maakt ruimte voor iedereen
7. doet een paar dingen en doet ze goed

Zoeken naar negen indicatoren

Als voorganger en regiocoördinator ben ik – Gerard van der Schee – op zoek gegaan naar een beperkt aantal indicatoren, aan de hand waarvan we eenvoudig een goede indruk hebben van status en richting van de geestelijke gezondheid van een gemeente. En daarin onderscheid te maken naar:

- * individuele gemeenteleden
- * teams in de gemeente
- * de gemeente als geheel

Hieronder staat mijn idee en ik nodig ieder van harte uit om erop te reageren (gerard@vdschee.nl).

Het is vooral een geestelijk bril waardoor we scherper naar de gemeente kijken.

Het was stimulerend om er uitvoerig met Boudewijn Schoonhoven (destijds directeur CAMA-Zending) over te spreken. Hij voegde de internationale/missie-gerichte aspecten toe.

¹ Bram Krol, auteur van Gemeentegroei compleet; het schema met kenmerken is te vinden op <http://www.bramkrol.com/gemeentegroei>

² Christian Schwarz in zijn boek: Kleur je wereld met natuurlijke gemeenteontwikkeling, 2010, o.a. pag. 25-27 over kwaliteit

³ Robert Warren – Handboek gezonde gemeente, 2007; toepasbaar gemaakt in de Unie van Baptistengemeenten

Het is een “dashboard” met bv. 3 x 3 indicatoren, die zonder al te veel toelichting kwalitatief aangeduid kunnen worden met: zwak/matig/kan beter/goed/uitstekend.



De drie hoofdindicatoren zijn:

1. Leven in Christus

We mogen leven vanuit Gods verlossend en heiligend werk in ons, door Christus sterven en de Heilige Geest. Genade is de basis.

Dankbaarheid een effect. Verlangen naar geestelijke groei een richting.

Aan die groei willen we actief meewerken door Zijn stem te leren verstaan. We zijn daarin leerlingen (discipelen) van Jezus. Diep bereid om Gods weg in alles te leren navolgen, zoekend in Woord, Geest, gebed en gesprek met anderen.



2. Missie van Christus

We zijn door God niet alleen bevrijd van, maar ook bevrijd tot. We mogen en willen meedoen in de missie van Christus om zijn herstel te brengen in de wereld

3. Lichaam van Christus

We behoren tot het huisgezin van God, lokaal en wereldwijd. De onderlinge band is vreugdevol en is ook vormend. Het plaatst onze eigen bezigheden en zorgen in een groter kader. De verbondenheid kleurt en verrijkt ons. En we beseffen dat eenheid een getuigenis is voor Christus.

Het dashboard zou er dan zo uit komen te zien:

	<i>Individueel</i>	<i>Kleine groep/team</i>	<i>Gemeente breed</i>
Leven in Christus - <i>Christus in ons</i> - <i>Christus zoeken</i>			
Missie van Christus			
Lichaam van Christus			

Vraag: wat zou je in een “geestelijk gezonde gemeente” in elk van de negen vakken ervaren? Neem er even de tijd voor, voordat je het vervolg leest: voorbeeld van invulling.

Voorbeeld van een uitwerking naar drie groeiplekken (de kolommen)

A. Individueel

1a. Identiteit in genade

Wordt de identiteit van het gemeentelid bepaald door de genade van Jezus?

– te beluisteren uit: bekering/ (eerste) liefde voor Christus/waarde van het kruis/genade noemen/zelfacceptatie voor verleden, heden en toekomst;

Dankbaarheid; voor de ander verlangen naar geworteld zijn en groei in Jezus;

1.b Gods stem horen

Ervaart men regelmatig Gods stem, als men actief God zoekt of als God zelf initiatief neemt?

– luisteren, stil worden, bidden, (bijbel)lezen, openheid naar God, verlangen naar Gods wil, variatie in (creatieve) vormen

2. Bijdragen aan Gods Koninkrijk

Verlangt men naar een b(l)ijdrage in het Koninkrijk en gaat men daarin op weg?

– beschikbaar, gevend, gaven, passie, bediening, Grote Opdracht, met vreugde God dienen (Psalm 100:2)

3. Discipelschap is meervoud

Je bent individueel kind van God, maar samen discipel van Jezus. Je wilt leren van anderen en anderen aanmoedigen Jezus te volgen

B. Kleine groep (kring, bediening, team, raad, etc.)

Als bovenstaande drie kenmerken leven in individuele volgelingen van Jezus heeft het effect op taalniveau, in de kleine groep(en) waartoe men behoort. De kleine groep is de groei- en oefenplaats bij uitstek.



1. Weldadige sfeer

Is er een weldadige sfeer van respect, gelijkwaardigheid en openheid in de kleine groep?

Ieders inzet en inbreng is welkom vanuit genade; er is een gunnende sfeer

– samen verantwoordelijk, ieder naar zijn mogelijkheden

Geestelijke reagerend

Zoekt de kleine groep Gods waarden en woorden bij situaties en relaties?

Men maakt als de gesprekken spannend worden onderscheid tussen de relatie en de situatie

– elkaar helpen in denken en voelen te wortelen in Gods woord; leren eenheid te zoeken

door goed luisteren en om te gaan met verschillende meningen en visies; mondig en moedig

2. Samenbindend teamdoel

Is het samenbindende doel God te dienen en te eren en bij te dragen aan Zijn Koninkrijk? Daagt dat ieder uit in geloof en inzet?

Men ziet (leren) samenwerken als getuigenis van eenheid

– doelverwoording, offers willen brengen, inspringen voor elkaar,

Psalm 19:15, geen eigen Koninkrijk, “all for Jesus”, dankbaar en verwachtingsvol



3. Verbonden met de gemeente

De kleine groep (kring, team, werkgroep) is geen eiland, maar deel van de plaatselijke gemeente. Ze stemt dus af op en met de gemeente als totaal met doel, thema, agenda. Zo ontstaat er eenheid met verscheidenheid.

C. Gemeente

Wat individuen kenmerkt en groeit binnen de kleine groep, wordt ook merkbaar in de hele gemeente. Een plek van hoop en vreugde in Christus.

1. Geestelijke vorming

Is er meer nadruk op geestelijke vorming dan op activiteiten?

Er is sprake van discipelschap m.b.v. de activiteiten

– leermomenten; samen terug- en vooruit kijken; meer getuigenissen dan datums;

diversiteit aan leervormen en opdoen van ervaring; gemakkelijk medewerkers en oudsten te vinden omdat men erdoor wil leren

– ruimhartige liefde, trouw, zorgen delen, bewegen

Discerning the mind of Christ

De gemeente is geen democratie, maar volk van God die samen Gods weg willen leren verstaan o.l.v. leidinggevenden

2. Focus op een aantal bedieningen

Leeft de gemeente vanuit de roeping om door een veelvoud van passie-gedreven bedieningen anderen tot Jezus te leiden en Gods Koninkrijk vorm te geven?

Iedereen wordt gestimuleerd en geholpen om zijn plek te vinden in een “bedieningsteam”

– ruimte en richting voor missionaire initiatieven, gastvrij, meer bedieningen dan commissies, gerechtigheid; een bediening stopt als de dragers van de passie en visie wegvallen.

Als gemeente focus je op een beperkt aantal bedieningen, zodat die krachtig aangepakt worden; die focus past bv. in een driejarenplan



3. Onderdeel van een groot geheel

De gemeente weet zich onderdeel van het wereldwijde Lichaam van Christus, en zoekt naar getuigende samenwerking lokaal (interkerkelijk), naar vruchtbare verbondenheid regionaal/landelijk (in eigen kerkverband en met christelijke organisaties) en naar stimulerende relaties met en informatie over Gods werk & kerk wereldwijd (gebed, geven, bezoeken).



Samengevat in een dashboard-tabel:

	<i>Individueel</i>	<i>Kleine groep</i>	<i>Gemeente</i>
<i>Leven in Christus</i> - <i>Christus in ons</i> - <i>Christus zoeken</i>	Leven uit Gods genade Zijn stem verstaan	Weldadig omgaan met elkaar Geestelijk leren reageren op relaties & situaties	Verlangend naar geestelijke vorming >de vruchten van de Geest proeven Samen Gods wil voor de gemeente leren ontdekken
<i>Missie van Christus</i>	Ieder draagt bij vanuit zijn talenten en passie	Samenbindend en (geloofs-)uitdagerend doel	Focus op ontwikkelen van een beperkt aantal bedieningen
<i>Lichaam van Christus</i>	Aanspreekbaar en wederkerige inzet	Verbonden met de gemeente	Netwerken met andere gemeenten (plaatselijk, landelijk, wereldwijd)

Een sleutel voor gezonde geestelijke groei ligt mijns inziens in de kleine groep (kring, team, werkgroep, tijdelijke thema-groepjes). Daar kennen de mensen elkaar, kunnen ze samen zoeken en oefenen.

Gemeente breed kun je via preken en toerustingsavonden Bijbelse denkkaders geven rond de drie hoofdpunten; hopelijk pakken mensen dat individueel op. Het leren toepassen in een kleine groep wordt niet zo vaak benut, terwijl daar met vallen en opstaan de kracht van samen geestelijk groeien ligt.

HOOFDSTUK 6: BRONNEN

- J. Vella, Learning to Listen, Learning to Teach: the Power of Dialogue in Educating Adults, 2002.
- Bram Krol, auteur van Gemeentegroei compleet; het schema met kenmerken is te vinden op <http://www.bramkrol.com/gemeentegroei>
- Christian Schwarz in zijn boek: Kleur je wereld met natuurlijke gemeenteontwikkeling, 2010, o.a. pag. 25-27 over kwaliteit
- Robert Warren – Handboek gezonde gemeente, 2007; toepasbaar gemaakt in de Unie van Baptistengemeenten
- "Teaching-Centered vs. Learning-Centered Chart ", (Global Learning Partners, Inc., 2018).

Deze module kan aangevuld worden door tips en info van jou al lezer! Zo verrijken we elkaar taak en gemeente. Neem a.u.b. de moeite om kort iets te melden als een mooie toerustingsactiviteit in je gemeente heeft plaatsgevonden; mail het naar info@unie-abc.nl

Zoals eerder gemeld: vraag andere gemeenten in je woonplaats of regio naar hun toerustingsaanpak en ervaringen. En leg je vraag neer bij je regio-coördinator.

Diverse organisaties die toerusting zouden kunnen bieden op hun gebied zijn te vinden via bv. www.missienederland.nl