

DRIE VORMEN VAN TOERUSTING

Raymond R. Hausoul



Binnen het onderwijs in Gods Koninkrijk wordt er de laatste jaren meer aandacht besteed aan mentorschap, coaching en discipelschap. Deze toerustingsvormen zijn van wezenlijk belang voor een juiste ontwikkeling en groei binnen de christelijke gemeentes. Ing. Hausoul zal nader stilstaan bij deze verschijnselen.

Welk verschil zou het voor jou gemaakt hebben als iemand op jonge leeftijd je als volgt aangesproken had: 'Na enkele tijd van denken en bidden, wil ik mij beschikbaar stellen om jou persoonlijk toe te rusten'? Waarschijnlijk zouden veel mensen zeggen dat het veel verandering in hun leven zou hebben kunnen bewerkstelligen. Toerusting is een verschijnsel dat we al in de Bijbel tegenkomen. Het Nieuwe Testament berispt ons diverse keren om voorbeelden te zijn voor onze (jongere) medegelovigen (1Ko4:16; 1Ts1:6; 2:14; Hb6:12; 13:7). Dat voorbeeld-zijn kan op drie manier gestalte krijgen: via mentorschap, coaching en discipelschap.

Mentorschap

Mentorschap bevat vaak een levenslange relatie, waarbinnen de mentor zijn mentorant helpt zijn door God gegeven potenties te bereiken. De mentor geeft de mentorant nieuwe mogelijkheden door bronnen te delen die door God zijn geschonken. De relatie is *persoonsgericht* en veelal *passief*. Als mentor ben je beschikbaar voor je mentorant indien nodig. Je helpt hem (of haar) door onder andere advies te geven, te wijzen op nieuwe mogelijkheden, voorbeeldfunctie te zijn en/of eigen ervaringen te delen. Op die wijze bemoedig je hem en help je zijn visie te ontwikkelen en realiseren.

De mentor is dus niet zozeer een leraar die oplossing geeft, maar een begeleider die naast de mentorant gaat en staat. Zo helpt hij de mentorant bijvoorbeeld zekerder van zichzelf te worden of de confrontatie met andere waardesystemen aan te durven gaan. De mentor schenkt veiligheid, respect, rust en zekerheid aan de mentorant en wijst hem een stuk de weg. Een belangrijke manier van leren in het mentoraat gebeurt door de ervaring en wijsheid van de mentor. Eerlijkheid en transparantie zijn vandaar onontbeerlijk om tot een groeiend succes te komen. Beide partijen moeten geloven in elkaars capaciteiten.

Veel jongeren (en wellicht ook ouderen) vinden het moeilijk een goede mentor te vinden. Het wordt eenvoudiger als er naast

het gebed op volgende zaken gelet wordt: wat verwacht men van een mentor; en wat zijn potentiële kandidaten? Vervolgens wordt er contact met elkaar gelegd. Dan begint dikwijls een intensieve contactperiode waarin de mentorant aan de mentor dient te uiten op welke gebieden hij ervaring, wijsheid en adviezen van zijn mentor verwacht. Afspraken worden gemaakt over de inhoud van de mentorschapsrelatie. De essentie dient duidelijk te zijn. Als de relatie zich ontwikkelt, is het een goed teken als deze gebaseerd is op liefde, zorg, openheid, ondersteuning, bemoediging en zekerheid. De mentorant ontwikkelt een vertrouwen voor zijn mentor. Respect, leergierigheid en motivatie zijn hierbij belangrijke vereisten. Het is vandaar gezond om gezamenlijk de relatie soms te evalueren.

Ondanks dat ik hier schrijf over een één-op-één-mentorschapsrelatie, hoeft dat niet per definitie altijd het geval te zijn. Er zijn verschillende andere vormen van mentorschap mogelijk. Zo is het mentorschap voor jong getrouwen een bekende vorm in vele gemeenten. Daarnaast kunnen leiders, leraren en bijvoorbeeld ook ooms en tantes de rol van een mentor op zich nemen.

Meestal groeit een mentorschapsrelatie uit tot een levenslange band en soms bestaat het gevaar dat de relatie verwatert. Maar binnen een goede en gezonde verhouding kan ze gemakkelijk tot het overlijden van een van beide partijen aanhouden. En zelfs na een overlijden kunnen herinneringen nog steeds als voorbeeld dienen. Een mentoraatsrelatie is dus bijzonder duurzaam in tegenstelling tot bijvoorbeeld de discipelschapsrelatie.

Coaching

Het woord 'coach' is etymologisch afgeleid van de staatsiekoets die personen van de ene naar de andere plaats bracht. Dat verduidelijkt het begrip; de coach probeert de ander *actief* op een hoger niveau te brengen, hij is gericht op prestatie-verbetering en motiveert om te groeien in nieuwe taken. Coaching is vooral *taakgericht*. De 'leerling' heeft een doel voor ogen en wil dit graag realiseren. De coach begeleidt hem actief op weg, hij corrigeert en versterkt de positieve ontwikkelingen door zijn eigen persoonlijkheid.

Stimuleren en uitdagen is de hoofdtaak van de coach. Hij doet het werk niet zelf, maar helpt de ander het werk te voltooien en zichzelf te trainen. Zijn succes is dat zijn 'leerling' succesvol is. Dat is een kunst! Tijdens het coachen vindt vandaar een

combinatie van sturing en ondersteuning plaats en toont de coach erkenning voor de prestaties van de leerling. De meeste mensen zijn immers eerder onzeker over hun werk. Een coach bevestigt daarom het vertrouwen en onderwijst zijn 'leerling' met respect en waardering. Goede coaching dient vandaar volgens Verhoeven (2003:29) te voldoen aan drie basisaspecten:

- (1) De coach beheerst de grondbeginselen van de taak en is bereid deze kennis te delen met anderen.
- (2) De leerling wil zich ontwikkelen en is bereid tijd en energie te investeren in het toe-eigenen van de taak.
- (3) Zowel de coach als de 'leerling' kiezen bewust voor de coachingsvorm.

Coaching is een intensieve en actieve vorm die risico's met zich meeneemt. Daarom is het wederzijdse vertrouwen, respect en de evenwaardigheid belangrijk. Het zijn de voorwaarden voor een succesvolle coaching en beïnvloeden het proces drastisch, zodat bij een goede ontwikkeling het contact eerder toeneemt dan afneemt. Net als bij mentorschap is het belangrijk dat er heldere afspraken zijn. Daarbij horen realistische doelstellingen: 'Wat zijn je prioriteiten?', 'Welke doelen streef je na?', 'Waarom wil jij je ontwikkelen?', 'Wat wil je graag bereiken en hoe wil je het aanpakken?', 'Wanneer wil je dit geleerd hebben?' of 'Hoe wil je daarbij geholpen worden?' De hoofdvragen die de coach zich dient te stellen zijn: 'Waarom wil ik coachen?', 'Hoe wil ik coachen?' Deze vragen zijn belangrijk omdat ze je beter gericht laten werken en de groei van de 'leerling' bevorderen.

Als de gewenste doelen bereikt zijn stopt het coachen. In tegenstelling tot het mentorschap is de coaching duidelijk dus in tijd beperkt.

Discipelschap

Discipelschap betekent dat je iemand anders deelgenoot van overtuigingen, begrippen en basisvaardigheden maakt, die nodig zijn om Jezus Christus als Verlosser en Heer beter te leren kennen en gehoorzamen. Het maken van discipelen begint eigenlijk al bij de evangelisatie. Maar ze kan ook plaatsvinden bij jongeren of ouderen in Christus. We zien die voortgang voorgesteld bij de apostel Johannes als hij spreekt over kinderen, jongelingen en vaders in het geloof (1Jh2:12-14). Elke geestelijke vader of moeder in het geloof zou daarom geschikt moeten zijn om anderen te trainen als discipel en hem of haar te laten groeien in zijn leven als christen. Die groei gaat samen met het navolgen van Jezus en dat is ontzettend belangrijk binnen Gods gemeente.

Discipelschap richt zich daarbij zowel op het praktische als geestelijke leven van de discipel. Omdat het meestal om jong gelovigen gaat, ligt de nadruk vaak op de basis-aspecten van het christelijke geloof. Van belang hierin blijft echter de groei in de navolging van Christus. Doordat er meer aandacht aan de persoonlijke geloofsgroei in Christus wordt geschonken, groeit het Koninkrijk Gods en komt Christus' heerschappij en glorie binnen de schepping meer in het daglicht.

Aangezien het maken van discipelen een intense taak bevat, noemt Kuhle (1978:28) in zijn boek zes aspecten die volgens hem aanwezig dienen te zijn bij een potentiële discipel:

- (1) een honger naar Gods Woord;
- (2) een dorst naar een heilig leven;
- (3) een verlangen naar meer kennis van God;
- (4) een basis-toewijding aan de heerschappij van Christus;
- (5) een verlangen om gebruikt te worden door God;
- (6) een liefde voor mensen.

Verder zijn er binnen het discipelschapsproces opnieuw onderlinge afspraken nodig om tot een goed verloop te komen. Deze afspraken betreffen wederzijds: eerlijkheid, vertrouwen, openheid, toewijding, enzovoorts. Dit zijn basiswaarden die de vruchtbare grond vormen waarop discipelschapstraining kan plaatsvinden. In een individueel discipelschapsproces zal de discipel hoofdzakelijk leren door het één-op-één gesprek met zijn 'trainer'. De praktijk vormt daarbij het dagelijkse leven van de discipel.

Boven wees ik er al op dat het proces van discipelschap in vergelijking met mentorschap relatief kort is. We zien dat al aan het feit dat discipelschapsscholen meestal drie tot twaalf maanden duren. Een één-op-één discipelschapsrelatie kan uiteraard langer, maar zal in de regel maximaal drie jaar duren. Dat komt doordat discipelschap een intensieve periode is waarin je als jong christen een stevig fundament krijgt en de basisaspecten van het christelijk geloof beter leert kennen. Na dit proces is de geestelijke groei uiteraard nog niet voorbij, maar wel eindigen de beginstappen van het discipelschap.

Het is echter niet vreemd als uit de discipelschapsrelatie een mentorschapsrelatie groeit. Een goede discipel wil namelijk verder groeien. Hij kan dat na zijn discipelschapstraining zelfstandig doen, maar naast zijn groei kiest hij er dikwijls voor om een mentor aan zijn kant te hebben. Daar kan hij terecht met eventuele knelpunten of vraagstukken die hij ontmoet in zijn verdere groei.

Op die wijze blijft de gelovige een discipel van Christus die zich er volledig op gericht heeft zijn Meester met heel zijn hart, al zijn kracht en heel zijn verstand te kennen. Mensen met dat verlangen wens ik Gods zegen toe in de toerusting!

Literatuurlijst

Biehl, B. *Mentoring: Confidence in Finding a Mentor and Becoming One*. Nashville: Broadman & Holman, 1996.

Donders, P.Ch. *De leider als coach*. Hoornaat: Gideon 1992.

Henrichsen, W.A. *Disciplers Are Made, Not born, How To Help Others Grow To Maturity In Christ*. Wheaton: Victor Books, 1974.

Kuhne, G.W. *The Dynamics of Discipleship Training, Being and Producing Spiritual Leaders*. Grand Rapids: Zondervan, 1978.

Stanley, P. en R. Clinton, *Iedereen een mentor*. Driebergen: Navigator Boeken, 2003.

Verhoeven, W. *De dynamiek van coaching*. Soest: Nelissen, 2003.