Acta Theologica 2010:1

A.P.J. Putter & G.A. Lotter

ROLVERWAGTINGE VAN AGS-PASTORS: VOORSTELLE VIR 'N VOORTGESETTE TEOLOGIESE OPLEIDINGSPROGRAM

ABSTRACT

ROLE EXPECTATIONS OF AFM PASTORS: SUGGESTIONS FOR A CONTINUOUS THEOLOGICAL TRAINING PROGRAMME

In this article, the focus will be on the findings of two qualitative research investigations of the role expectations of the Apostolic Faith Mission (hereafter AFM) pastor. It indicates the importance of a continuous theological training programme for the pastor. The necessity of equipping pastors to be more effective in their different role functioning poses an enormous challenge in these present days. Role players in the AFM and the broader church in general, as well as theological institutions face a major challenge, namely that of establishing relevant theological training, in order to help pastors become more effective in their different role expectations. A provisional model for a continuous theological training programme for the Ophir Network-pastor (at that time the South East Region of the AFM) will be discussed. The purpose of this article is to provide indications and guidelines for theological institutions towards a continuous theological training programme for pastors.

Dr. A.P.J. Putter & Prof. G.A. Lotter, Vakgroep Praktiese Teologie, Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus, Potchefstroom. E-pos: andriesputter@absamail.co.za, George.lotter@nwu.ac.za

Acta Theologica
2010 30(1): 101-122
ISSN 1015-8758
© UV/UFS
<http://www.uovs.ac.za/actatheologica>

SUN MeDIA BLOEMFONTEIN

1. INLEIDEND

Daar is tans na raming 2 000 geordende, nie-geordende en geaffilieerde pastors in 1800 AGS-gemeentes wat 1.3 miljoen lidmate bedien (De Witt 2009). AGS-pastors se opleiding vir toelating tot die bediening het gewissel van 'n eenjaar- (nie-geordende) sertifikaat tot 'n honneursgraad in Teologie wat by verskillende instellings met verskillende standaarde en kultuuragtergronde aangebied was (Putter 2006:1). Tydens die Apostoliese Geloof Sending van Suid-Afrika (hierna die AGS) se Algemene Besigheid Vergadering in Mei 2008 is grondwetlike wysigings goedgekeur wat die weg baan dat daar vanaf 2009 af net een instelling vir teologiese opleiding in die kerk sal wees (Burger & Nel 2008:402-403). Die AGS wat ook in 2008 haar eeufeesjaar gevier het se leierskappe sal ernstig en krities moet nadink oor die belangrike rol wat 'n Voortgesette Teologiese Opleidingsprogram (hierna die VTOP) vir hulle pastors toekomstiglik kan speel. Deurlopend word daar verwag van pastors om effektief en relevant binne hulle onderskeie rolverwagtinge te funksioneer. Vele AGS-pastors woon gedurende die jaar slegs enkele pastorsbidure binne hulle geografiese streeksverband by (Putter 2006:1). Besprekingspunte oor die algemene gemeentebediening word gewoonlik by sulke geleenthede onder die loep geneem. Erasmus (1990:125-127) het reeds in 1990 aangetoon dat AGS-pastors wat 'n korter opleidingskursus deurloop as byvoorbeeld die NG Kerk se pastors, meer tot hoë uitbranding geneig is, as pastors van ander denominasies of ander hulpverleningsprofessies.

Uit bogenoemde bespreking blyk dit duidelik dat die gebrek aan 'n formele VTOP vir pastors aangespreek behoort te word. Die AGS se Uitvoerende beamptes en belangrike rolspelers in teologiese opleiding moet die pastors bewus maak van die unieke bydraes wat 'n VTOP ten opsigte van kerkleierskap, gemeentemobilisasie, kennis van die Bybel en die talle aspekte wat die pastoraat raak, kan lewer. Putter se navorsingsondersoeke van 2006 en 2009 wat oor die rolverwagtinge van die AGS-pastor handel, gaan nou kursories onder die loep geneem word, sodat daar tot 'n voorlopige VTOP vir pastors gevorder kan word.

2. NAVORSINGSONDERSOEKE

In die 2006 navorsingsondersoek van Putter (2006:8-12) word daar gemeld dat 'n deel van die AGS-lidmate deur die AGS-hoofkantoor geselekteer was as verteenwoordigers van die breër AGS om aan die navorsingsondersoek deel te neem. Deelnemers was uit die volgende groeperinge geselekteer: getroudes, tieners, senior burgers, leiers en nie-aktiewe lidmate sowel as voltydse pastors. Met behulp van die AGS-hoofkantoor is werkswinkels reg oor die land gehou. Dié werkswinkels was verteenwoordigend van al die

gemeentes, ongeag verskille in kultuur, taal en ekonomiese omstandighede, en het sowel plattelandse as stedelike AGS-gemeentes ingesluit ten einde die betroubaarheid van die ondersoek te verhoog (vgl. Holliday 2002:41).

In die 2009 navorsingsondersoek van Putter (2009c:1-7) het die Ophir Netwerk (die destydse Suid-oos Gauteng streek van die AGS) se leierskappe hulle pastors en eggenote geselekteer om aan die navorsingsondersoek deel te neem. 'n Werkswinkel vir die Ophir Netwerk-pastors is te Alpine Heath in die Drakensberge gehou. Deelnemers is uit die volgende groeperinge geselekteer: jeug en medeleraars, AGS-pastors met 1 tot 15 jaar se voltydse ondervinding, AGS-pastors met 16 tot 25 jaar se voltydse ondervinding en AGS-pastors met 26 en meer jaar se voltydse ondervinding in die bediening.

Al die deelnemers wat in die 2006 en 2009 navorsingsondersoeke deelgeneem het was doelgerig geselekteer om aan die navorsingsvereistes te voldoen en die nodige inligting te verskaf ten opsigte van die rolverwagtinge wat van die pastor gekoester word (vgl. Burns & Grove 1993:58). By al die werkswinkels is die ses kriteria gehandhaaf waaraan deelnemers aan die ondersoek, moet voldoen (vgl. Polkinghorne 1989:19). Verder het al die deelnemers aan die ondersoek, nadat hulle ingelig is oor die aard en doel van die ondersoek, en verseker is dat alle inligting en hul identiteit as vertroulik beskou sal word (vgl. Creswell 1994:147-148), hul name op 'n presensielys aangeteken ten einde skriftelik toestemming te verleen dat inligting vir navorsing gebruik mag word. Die vraag: “Wat is die rolverwagtinge van die AGS-pastor?” is tydens die 2006 en 2009 se werkswinkels gevra. Tydens die werkswinkels is deelnemers aangemoedig om alles moontlik te noem wat na hul mening die rolverwagtinge van die pastor behels, omdat geen inligting verlore moes raak nie. Verder is veldnotas deur middel van sleutelwoorde en -frases gemaak om waarnemings aan te teken. Die aantekeninge is later breedvoerig ingevul (vgl. Knafl & Breitmayer 1989:434-436). Die navorser kon niks tydens die ondersoek toevoeg, weglaat, verdraai of verwring nie, maar slegs die ondersoek fasiliteer. 'n Objektiewe benadering is sover moontlik gehandhaaf. Die inligting wat uit die werkswinkels verkry is, is volgens Tesch (vgl. Creswell 1994:154) se beskrywende metode van analise verwerk. 'n Kundige op die terrein van sowel die teologie as kwalitatiewe navorsing is as onafhanklike kodeerder aangestel. Nadat die gesprekke getranskribeer en gekodeer is, is 'n protokol vir die analise van die data aan die onafhanklike kodeerder verskaf. Sy het die data onafhanklik gekategoriseer en gekodeer, waarna sy die inligting vanuit 'n teologiese agtergrond met die navorser bespreek en saamgestel het, sodat dit deur 'n eksterne kodeerder nagesien kon word om die betroubaarheid (vgl. Krefting 1991:217) van die data te kontroleer. Verskeie konsensusgesprekke tussen die navorser en die eksterne kodeerder het daarna gevolg en die finale en subkategorieë is geïdentifiseer.

2.1 Navorsingsondersoek 2006

Die uitslae van Putter (2006:81-110) se navorsingsondersoek aangaande die rolverwagtinge van die AGS-pastor word in tabelvorm hieronder uiteengesit, wat met 'n opsomming volg:

HOOFKATEGORIE	SUBKATEGORIEË
Die persoonlike kenmerke en deugde wat as essensiële bestanddele binne effektiewe rolfunksionering van die pastor gesien word	Die pastor moet: • met die Heilige Gees vervul wees, 'n verhouding met God hê en volgens God se wil leef • selfvertroue en 'n selfkennis demonstreer • deurlopend toeganklik vir die gemeente en gemeenskap wees • deurlopend respek, verantwoordelikheid en aanspreeklikheid, vertroubaarheid, integriteit en eerlikheid demonstreer • deurlopend liefde, omgee, sensitiwiteit, gasvryheid en barmhartigheid in die omgang met ander betoon • deurlopend 'n rolmodel in die geestelike en persoonlike lewe asook binne interpersoonlike verhoudings wees • aktief betrokke en sigbaar in die gemeente en gemeenskap wees • deurgaans in voeling wees met die gemeente ten opsigte van die relevansie van die leringe, wat ook aanvoeling vir die gemeente se behoeftes impliseer
Die interpersoonlike vaardighede waaroor die pastor moet beskik ten einde effektief binne dié rol te kan funksioneer	Die pastor moet: • effektiewe kommunikasievaardighede, effektiewe konflikhantering en mediasie-vaardighede demonstreer • oor effektiewe besluitnemingsvaardighede beskik • ander kan motiveer en organiseer • samewerking binne die gemeente, tussen gemeentes asook in die gemeenskap bevorder en bewerkstellig
Hoofrolle wat die pastor vervul	Spirituele/geestelike leier/prediker Leier en bestuurder Onderwyser en opleier/bemagtiger Berader Maatskaplike werker/fasiliteerder
Die pastor benodig self volgehoue fisieke, intellektuele, emosionele en geestelike sorg, selfversorging en opleiding	Die pastor benodig • voldoende tyd vir volgehoue spirituele/geestelike groei • deurlopende voortgesette onderrig en opleiding in relevante velde — "lewenslange student" • voldoende rus en persoonlike tyd vir fisieke en emosionele selfversorging, asook familietyd

Uit bogenoemde tabel aangaande die rolverwagtinge van die AGS-pastor lig Putter die volgende aspekte uit:

Daar word deurlopend van die pastor verwag om ’n Godvresende persoon te wees, wat met die Heilige Gees vervul is, ’n lewende verhouding met God het en in die volmaakte wil van God lewe. Dit word as “ononderhandelbaar” beskryf. Die deelnemers meen dat ’n Godvresende persoon iemand is wat byvoorbeeld gereeld afsonder, bid en Bybelstudie beoefen.

Verder word daar van die pastor verwag om deurlopend ’n rolmodelfiguur te wees. Ten einde al die persoonlike kenmerke en deugde te ontwikkel wat as essensiële “bestanddele” binne die effektiewe rolfunksionering van die pastor gesien word, is daar uitgewys dat dit belangrik is dat die pastor voortdurend volgehoue, intellektuele, emosionele en geestelike opleiding deur middel van voortgesette onderrig en opleiding in relevante studievelde sal ontvang. Fisieke versorging is ook as belangrik beskou.

Die interpersoonlike vaardighede waaroor pastors moet beskik, ten einde effektief binne die rolle van geestelike bemagtiger, prediker, leier, bestuurder, onderwyser, opleier, berader, maatskaplike werker en fasiliteerder te kan funksioneer, noodsaak dat die pastor oor effektiewe kommunikasie-, konflikhanterings-, mediasie- en besluitnemingsvaardighede sal beskik, wat die verhouding met die medemens bevorder. Wat die verhouding met die medemens betref, moet daar deurlopend liefde, omgee, sensitiwiteit, gasvryheid en barmhartigheid in die omgang met mense betoon word (sien Putter *et al*. 2009:142-144; Putter 2009a:189-190; Putter 2009b:158-161).

2.1.1 Samevatting

Volgens die navorsingsondersoek van Putter in 2006 het AGS-lidmate en pastors eerstens uitgewys dat hul pastor oor sekere persoonlike kenmerke en deugde vir effektiewe rolfunksionering moet beskik. Tweedens is sekere hoofrolle beklemtoon waarin pastors deurlopende opleiding moet ontvang. Derdens wil lidmate sien dat pastors oor sekere interpersoonlike vaardighede beskik ten einde relevant en tersaaklik binne hulle onderskeie rolverwagtinge te funksioneer. Vierdens is dit vir die lidmate belangrik dat pastors volgehoue geestelike, intellektuele, emosionele en fisieke sorg, koestering en opleiding benodig.

Daar bestaan ’n groot behoefte by Streekrade binne die AGS dat hul pastors op ’n manier met voortgesette opleiding toegerus word. Putter tans ’n voltydse pastor van die AGS Robertsham-gemeente is deel van dié Ophir Netwerk in die AGS en is tydens ’n Ophir Netwerk vergadering in November 2008 deur die voorsitter van die Ophir Netwerk (past. H. Van Zyl) aangestel as een van die leiers van die Ophir Netwerk wat spesifiek met die voortgesette opleiding van die Ophir Netwerk-pastor gemoeid moet wees. Putter het met die agtergrond van die 2006 navorsingsondersoek ’n soortgelyke ondersoek oor die rolverwagtinge van die Ophir Netwerk-pastor gehou wat nou onder die loep kom.

2.2 Navorsingsondersoek 2009

Putter is deur die Ophir Netwerk-leierskap gevra om (tydens dié pastorsbyeenkomste in Februarie, Maart en Mei 2009, te Primrose Oos-gemeente, Cardia-gemeente en Sijabulile-gemeente) pastors toe te spreek oor die belangrikheid van voortgesette opleiding.

Die inligting van Putter se navorsingsondersoek in 2009 is gekodeer op grond van die pastors se oogpunte, wat hulself verwag in die rol van pastor. Dit word nou in tabelvorm hieronder uiteengesit, wat met 'n kursoriese opsomming volg (Putter 2009c:1-7).

HOOFKATEGORIE	SUBKATEGORIEË
Holistiese persoonlike karaktereienskappe as 'n rolverwagting van die pastor	Die pastor moet: • 'n toegewyde verhouding met Jesus Christus handhaaf • daaglikse wandel met God demonstreer • deurlopend vas en volgens God se volmaakte leef • gedurig deur die Heilige Gees gelei en gevul word • groot ywer vir die Missionêre Opdrag van die Bybel toon (Matt. 28:19) • deurlopend God volkome vertrou • volkome onderdanig aan God wees • aanpasbaar wees en bereidwillig wees om sy/haar swakhede te erken • gedissiplineerd, deursigtig, geduldig en wetsgehoorsaam wees • selfkennis demonstreer • deurlopend vertroubaarheid, integriteit, eerlikheid en opregtheid demonstreer • meegevoel, nederigheid, beskeidenheid, gasvryheid bewys • onselfsugtig teenoor ander optree • vergewingsgesindheid moduleer • deurlopend gebalanseerd en standvastig optree • emosioneel stabiel en aan niks verslaaf wees nie • deurlopend 'n rolmodel in die geestelike en persoonlike lewe asook binne interpersoonlike verhoudings wees
Vaardighede wat van die pastor verwag word om effektief te kan funksioneer	Die pastor moet: • oor effektiewe verhoudingsvaardighede beskik • luistervaardighede deurlopend ontwikkel • bestuursvaardighede aanleer • oor effektiewe pastorale vaardighede beskik • tegnologiese vaardighede aanleer • van terapeutiese vaardighede bewus word en dit gebruik • effektiewe kommunikasievaardighede, konflikhantering en mediasievaardighede demonstreer • ander kan motiveer en effektief organiseer • tegniese vaardighede ontwikkel

Die rolle wat die pastor vervul	Die pastor moet die volgende rolle vervul: • of as 'n apostel, profeet, evangelis, herder en leraar funksioneer • 'n goeie huismeester wees • spirituele/geestelike leier/prediker • leier en bestuurder • opvoeder en opleier/bemagtiger • berader, adviseur • maatskaplike werker/fasiliteerder • motiveerder • kerkplanter
Die pastor benodig self volgehoue fisieke, intellektuele, emosionele en geestelike sorg, selfversorging en opleiding	Die pastor moet: • voldoende tyd vir volgehoue geestelike groei inrig • deurlopend 'n student van die Woord bly • oor 'n goeie teologiese fondasie beskik waarop verder uitgebou kan word • deurlopend ingelig en relevant wees • voortgesette opleiding in relevante velde – lewenslange leer • voldoende rus en persoonlike tyd vir fisieke en emosionele selfversorging inruim, asook familietyd: getrou en toegewyde gesinslewe.

Uit bogenoemde tabel se navorsing aangaande die rolverwagtinge van die Ophir Netwerk-pastor lig Putter (2009c:1-7) die volgende aspekte uit:

Deelnemers glo dat Jesus Christus die sentrale figuur in pastors se lewens moet wees. 'n Toegewyde verhouding met Hom sal so iets bevorder. Pastors beskou dit as 'n top prioriteit dat hulle Sy stem duidelik moet hoor ten einde binne die volmaakte wil van God te kan lewe. Die deelnemers meen dat 'n daaglikse wandel met God hulle beter sal toerus vir die eise van die dag. Daarom is hulle van mening dat pastors meer behoort te vas en tye van afsondering moet beplan.

Die Heilige Gees se leiding en Sy vervulling in hulle lewens moet beslis uitstaan. Deelnemers meen dat dit aangespreek kan word wanneer die pastor God volkome vertrou en bereidwillig is om Sy onderdaan ten alle tye te wees. Dit sal hulle ook in staat stel om hulle eie tekortkominge meer te besef en eerlik daaroor te wees. 'n Onderdaan van Jesus is ook iemand wat maklik aanpasbaar is.

Verder moet die pastor 'n groot ywer vir die "Groot Opdrag" van die Bybel (vgl. Matt. 28:19) toon, sodat hulle lidmate kan begelei om mense dissipels van Jesus te maak. Dit is immers tog God se bevel, word geglo.

Ten einde holisties te kan groei moet pastors gedissiplineerd, deursigtig, geduldig en wetsgehoorsaam wees, selfkennis demonstreer en deurlopende betroubaarheid, integriteit, eerlikheid en opregtheid demonstreer. Hulle moet

meegevoel, nederigheid, beskeidenheid en gasvryheid betoon en ook onselfsugtig teenoor ander optree. Dis belangrik dat pastors vergewingsgesindheid modelleer en deurlopend gebalanseerd en standvastig optree en aan niks verslaaf sal wees nie.

Die hoofrolle wat die pastor moet vervul (onder andere as 'n apostel, profeet, evangelis, herder en leraar, spirituele/geestelike leier/prediker, bestuurder, opvoeder en opleier/bemagtiger, berader, adviseur, maatskaplike werker/fasiliteerder, motiveerder, beïnvloeder, kerkplanter) noodsaak dat die pastor oor sekere spesifieke vaardighede (verhoudingsvaardighede, luistervaardighede, bestuursvaardighede, pastorale vaardighede, tegnologiese vaardighede, terapeutiese vaardighede, kommunikasievaardighede, konflikhantering en mediasievaardighede, tegniese vaardighede) moet beskik, of dit aanleer ten einde effektief binne die onderskeie rolverwagtinge te kan funksioneer.

Ten einde holisties te kan groei wat as essensiële "bestanddele" binne die effektiewe rolfunksionering van die pastor gesien word, is daar uitgewys dat dit belangrik is dat die pastor voortdurend volgehoue, geestelike, emosionele en intellektuele opleiding deur middel van voortgesette onderrig en opleiding in relevante studievelde sal ontvang. Fisieke versorging is ook as belangrik beskou. Dit het duidelik na vore gekom dat pastors 'n groot behoefte het om deurlopend relevant en ingelig te kan funksioneer.

2.2.1 Samevatting

Volgens die navorsingsondersoek van Putter (2009) het die Ophir Netwerkpastors uitgewys dat hul Jesus Christus as die sentrale figuur in hul lewe wil hê ten einde gesonde holistiese groei moontlik te kan maak. Tweedens, die rolle wat pastors moet vervul noodsaak dat hulle oor sekere spesifieke vaardighede moet beskik, of dit aanleer ten einde effektief binne die onderskeie rolverwagtinge te kan funksioneer. Ten einde holisties te kan groei wat as essensiële "bestanddele" binne die effektiewe rolfunksionering van die pastor gesien word, is daar uitgewys dat dit belangrik is dat die pastor voortdurend volgehoue, geestelike, emosionele en intellektuele, opleiding deur middel van voortgesette onderrig sal ontvang. Fisieke versorging is ook as belangrik beskou. Dit het duidelik na vore gekom dat pastors 'n groot behoefte het om deurlopend relevant en ingelig te kan funksioneer.

2.3 Enkele opmerkings oor 2006 en 2009 ondersoeke

In 2006 en 2009 is daar deur middel van 'n kwalitatiewe navorsingsondersoek (soos hierbo bespreek) uitgewys dat daar vele uitdagings en eise gestel word wat betref die rolverwagtinge van die pastor, en dit klink na 'n onbegonne

taak om hierdie verwagtinge suksesvol tot uitvoering te bring en te handhaaf. Daarom moet daar voortdurend besin word oor die relevansie, doeltreffendheid en sukses wat pastors in hul bediening handhaaf. In ’n veranderende wêreld verwag lidmate en pastors dat pastors deurlopend effektief, relevant en tersaaklik binne hulle onderskeie rolverwagtinge moet funksioneer. Die deelnemers glo dat pastors hulle al hoe minder in ’n gemaksone gaan bevind en toenemend uitgedaag gaan word om nuut oor hulle rolverwagtinge te dink. Dit kan meebring dat ’n VTOP vir pastors ’n groter moontlikheid moet word.

Putter se navorsingsondersoeke van 2006 en 2009 moes ook met relevante literatuur getoets word ten einde verskille, ooreenkomste, en unieke bydraes te identifiseer wat tot voordeel van ’n VTOP kan vorder.

3. LITERATUURKONTROLE

Die navorsing van Basson (1996), Barna (1998), Malphurs (1999), De Kok (2001), Gibbs & Coffey (2001), Nel (2002), Maré (2003; 2005), Placher (2004); Hattingh (2005); het relevante kommentaar gelewer oor aspekte van teologiese opleiding.

3.1 Navorsers se bevindinge

3.1.1 Praktykgerigte opleiding wat uitkomsgebaseerd is

Gibbs en Coffey (2001:94-95,108,113) is van mening dat praktykgerigte opleiding wat uitkomsgebaseerd is, ’n bydrae kan lewer om pastors te help met die opleiding van verskillende vaardighede. Dit sal heel waarskynlik ook tot groter effektiwiteit binne hul rolverwagtinge lei.

Volgens Maré (2003:109) en De Kok (2001:119) is intra- en interpersoonlike vaardighede vir die pastor onontbeerlik. Pastors het psigologiese kennis nodig wat hulle in berading kan help om menslike gedrag beter te verstaan. Dit stel hulle ook bloot aan die verskillende tipes probleme waarmee mense dikwels worstel en verskaf toepaslike strategieë om probleme op te los. Hierdie interpersoonlike vaardighede waaroor die pastor moet beskik ten einde effektief binne die rolverwagtinge te kan funksioneer, sal heel waarskynlik in die toekoms as ’n prioriteit benader moet word. Gibbs en Coffey (2001:100) stel dit duidelik dat die behoefte aan praktykgerigte opleiding nie beteken dat daar weggedoen moet word met akademiese voortreflikheid nie. Die teendeel is eerder waar. Die eise van die hedendaagse wêreld skep die behoefte aan goeie teologiese opleiding. Die vraag is nie óf teologie nodig is nie, maar eerder watter tipe teologie nodig is. Volgens Gibbs en Coffey (2001:100) is daar inderdaad ’n behoefte aan teologiese opleiding wat pastors

met die vaardighede toerus om die Bybelse teks in die kontemporêre situasie te kan toepas. Maré (2003:110) meld op sy beurt dat teologiese instellings praktikums in die opleiding moet inbou in onder andere pastorale berading, evangelisasie, leierskapsrolspeling, en meer praktikums in prediking.

3.1.2 Leierskap

Basson (1996:56-57) het reeds in 1996 gemeld dat teologiese opleiding nie die pastor se leierskapsvaardighede ontwikkel nie. Dit word toenemend duidelik dat pastors 'n leemte toon wat leierskap en gemeentebestuur betref. Basson (1996:56) is van mening dat wanneer teologiese opleiding beroepsvoorbereidend inwerk, die student die belangrikheid van voortgesette opleiding sal insien. Basson reken met reg dat die pastor se behoefte aan leierskapsvaardighede deurlopend bevredig moet word.

Daar moet in hierdie verband aangetoon word dat 'n verandering in leierskapsfilosofie besig is om te ontstaan, wat beoog om 'n meer dinamiese leierskap te implementeer (Barna 1998:107). Opleiding wat met leierskap verband hou wat uitgewys is, is onder andere beplanning, organisasie, spanbou, visionering, bemarking en befondsing, prediking, die mobilisasie van lidmate, die missionêre opdrag aan die kerk, jeug- en kinderbediening, diensbeplanning, musiek en aanbidding en tegniese bedieningsvaardighede (Maré 2003:108). George het ook al vroeër gepleit dat leierskap die kern van die pastor se rolverwagting moet vorm. George (1994:299) skryf dat leierskap 'n gawe van God is wat gevorm en ontwikkel moet word deur geestelike gawes, persoonlikheid, talente en temperament. Daarom voel Nel (2002:162) — en hiermee word saamgestem — dat dit noodsaaklik word dat pastors in kerkleierskap opgelei sal word. Die leiers wat nodig is, sal risiko's kan loop, agente vir reformasie en transformasie wees en kan rigting aandui en vordering moniteer.

3.1.3 Spesialisasie

'n Behoefte aan 'n toename in spesialisasie in teologiese opleiding, gebaseer op die ervaring, gawes en roeping van elke pastor is uitgewys (Gibbs & Coffey 2001:110,117). Maré (2003:113) haal Gibbs en Coffey (2001:110,117) aan wat daarop wys dat daar 'n behoefte is aan 'n toename in spesialisasie in teologiese opleiding, gebaseer op die ervaring, gawes en roeping van elke pastor. Indien 'n nuwe kurrikulum 'n kern bevat wat sal verseker dat pastors oor 'n sterk en gesonde fondament in hierdie verband moet beskik, kan meer gespesialiseerde aspekte van hulle opleiding in die toekoms daarop voortgebou word (sien Maré 2005:441, 445).

3.1.4 Die verstaan en kennis van die Bybel

Volgens De Kok (2001:118) moet die verstaan en kennis van die Bybel pastors lei tot teologiese kennis, wat spesifiek behels kennis van God en Jesus Christus, sodat pastors in staat gestel word om hulle gemeentes te leer om te groei in Bybelkennis en kennis van God. Bybelse kennis word as noodsaaklike onderbou vir lering, berading, prediking en leierskap gesien. Malphurs (1999:13;40) bevestig ook dat opleiding in eksegetiese vaardighede, Bybelkennis, en Teologie noodsaaklik is.

3.1.5 Gemeentebestuur en bediening

Die literatuur van die navorsers toon dat gemeentebestuur en bediening een van die groter opleidingsbehoeftes by teologiese seminariums is. Die kategorie van De Kok (2001:118) se navorsing van gemeentebestuur en bediening is een van die leemtes in die opleiding by teologiese seminariums. Dit sluit ook aan by die punt wat daarop wys dat die opleiding nie genoegsaam praktykgerig is nie. Die teologiese fondament moet steeds behoue bly, maar die praktiese fasette van die bediening moet meer aandag kry.

3.1.6 Verhoudings

Die pastor moet ook oor die vermoë beskik om gesonde verhoudings te bou met homself, sy gesin en familie, lidmate van die gemeente en die gemeenskap in die breë (De Kok 2001:119). Aangesien baie van die pastorale verantwoordelikhede in verhouding met ander mense geskied, is dit uiters belangrik dat hierdie aspek, wat ’n duidelike behoefte vir die pastoraat is, effektief aangespreek moet word. Dit is ook belangrik dat die pastor in staat moet wees om verhoudings in ’n multikulturele gemeenskap te kan bou (Hattingh 2005:3). Hierdie behoeftes behoort by wyse van ’n kursus aan pastors geleer word.

Teologiese instellings behoort ook in verhouding met Kerke se hoofkantore, plaaslike gemeentes, streekrade, pastors en gemeenskapsinstellings te staan, sodat seminare gereël kan word waarbinne pastors blootstelling aan relevante velde in teologiese opleiding ontvang, wat essensieel is vir effektiewe rolfunksionering (Gibbs & Coffey 2001:101; Maré 2003:110; Hattingh 2005:4).

3.1.7 Kommunikasievaardighede

Volgens De Kok (2001:119) hou kommunikasievaardighede ook verband met verskillende fasette van die pastoraat. Dit is uiteraard direk aan prediking gekoppel, en die pastor moet openbare redevoeringsvaardighede verwerf. Die

pastor se kommunikasie, hetsy by wyse van lering, prediking of berading, moet betekenis op 'n sinvolle wyse oordra. Aangesien kommunikasievaardighede soveel fasette van die pastoraat raak, moet dit deel wees van die toerusting waaroor 'n pastor deurlopend moet beskik. Placher (2004:42) is van mening dat die toekomstige sukses wat pastors binne hulle rolverwagtinge gaan ervaar, sal afhang van hoe goed hulle die behoeftes van die mense aanspreek.

3.1.8 Mentorskap

'n Lewenslange mentorsverhouding tussen dosent en student word al hoe noodsaakliker (vgl Lotter 2008:1). Navorsers het aangetoon dat teologiese instellings die waarde wat mentorskap tussen dosent en student/pastor kan inhou wat betref die spiritualiteitsopleiding van die student nie gering geskat moet word nie (Gibbs & Coffey 2001:107; De Kok 2001:120; Maré 2005:439, 445). In hierdie mentorsverhouding kan die geestelike groei van die pastor geëvalueer en verhoog word deur die beoefening van geestelike dissiplines. Pastors kan tydens voortgesette opleiding begelei word om die geestelike dissiplines te beoefen, sodat dit 'n integrale deel van hulle daaglikse lewe kan bly.

3.1.9 Kwaliteit opleiding

Die beskerming van kwaliteit opleiding word deur vele navorsers beklemtoon (Gibbs & Coffey 2001:101; Placher 2004:42; Hattingh 2005:4; Putter 2009a:194-195; Putter 2009b:165-169). Kerke en seminariums moet besef dat hulle afhanklik van mekaar is en baie nouer moet saamwerk wat die opleiding van pastors betref. George (1994:299) beskryf teologiese opleiding as deel van die triomf van teologiese seminariums soos volg:

> In many ways, today's theological education has triumphed in the sense that it can produce puppeteers who make brilliant sermons that are biblically exegete and sensible ... I support the need for graduate schools of theology.

Placher (2004:42) reken met reg dat teologiese seminariums en universiteite wat kwaliteit opleiding aanbied, pastors beter kan oplei en toerus. Alle AGS-pastors behoort weer oor die waarde van kwaliteit opleiding te besin. Putter (2009b:165-169) voel sterk daaroor dat belangrike rolspelers in teologiese opleiding, pastors moet oortuig van die waarde van goeie erkende opleiding, aangesien pastors deesdae geneig is om in te skryf vir twyfelagtige kursusse met maklik bekombare kwalifikasies, en hulle veral wys op die etiese kwessie ten opsigte van die werwing van twyfelagtige kwalifikasies.

3.1.10 Die vorming van die pastor

Volgens De Kok (2001:120) behels die vorming van die pastor karakterbou, spiritualiteit, emosionele intelligensie, persoonlike opleiding, persoonlike leierskap en verhoudings. Vorming neem tyd en benodig persoonlike kontak. Daarsonder kan pastors nie effektief binne hul rolle funksioneer nie. Die pastor moet waardes en houdings weerspieël wat sprekend van Christelike karakter is. Basson (1996:60) is van mening dat dit slegs kan gebeur wanneer die pastor hom aan God toewy deur onder andere Bybelstudie en gebed. Die opleiding van karakter en integriteit staan ook in direkte verband met die pastor se Bybelkennis. Daarby rugsteun gebed leierskap en visie. Elemente van Christelike karakter wat geïdentifiseer is, is eienskappe soos nederigheid, respek, liefde, integriteit en diensbaarheid (Maré 2005:442).

Wanneer daar in ag geneem word dat teologiese opleiding ook tot die vorming van die pastor se karakter moet lei word daar met Placher (2004:40) saamgestem dat drie jaar teologiese opleiding nie genoegsaam vir pastors is nie.

> Given the level of preparation of many students and the range of things good pastors need to know, three years of seminary is not adequate for theological education.

Placher (2004:42) stel veral voortgesette opleiding gedurende die eerste klompie jare van die bediening vir die pastor voor. Nel (2002) neem dit nog 'n stap verder en meld dat dit in die uitlewing van pastors se beroep gaan ook om die vorming van mense wat weet wie hulle is en wat om daardie rede met groot versigtigheid en omsigtigheid omgaan met mense wie se behoeftes hulle dikwels nie eens ken of verstaan nie. Die pastor moet help toesien dat die waarhede van God wat verkondig word 'n gebeurtenis word en nie om ander redes nie.

3.1.11 Bybelgebaseerde opleiding

Teologiese opleiding sal altyd, soos alle wetenskappe, in die versoeking wees om te akademies en krities te raak. In meeste van die besprekings rakende die kwessies oor die inhoud van teologiese opleiding was die konsensus "Goeie Bybelse kennis en Hermeneutiese vaardighede." Vele navorsers bevestig ook dat opleiding in eksegetiese vaardighede, Bybelkennis, Teologie en Kerkgeskiedenis noodsaaklik is (Maré 2003:109,112; De Kok 2001:118; Hattingh 2005:1).

3.1.12 Blootstelling en evaluering

Volgens Nel (2002:160) moet 'n pastor wat aan die rolverwagtinge van die gemeente blootgestel word aan 'n toets blootgestel word. Hierdie blootstelling en evaluering toets meer as vaardighede. Dit toets ook hoe die pastor inpas in dit wat hy of sy oortuig is hul roeping is.

Nel (2002:160) is verder van mening dat dit tot voordeel van die breër kerk sal wees as pastors blootgestel word om hulle kwesbaarheid ("vulnerability") te toets. Hy motiveer hierdie gedagte deur te meld dat mense Sondae in eredienste kom uit 'n week waar talle deur die eise van die lewe vuisvoos geslaan is. Predikers druk dan soms hierdie mense met woorde in 'n hoek vas — terwyl hulle self die horlosie wat die lengte van die rondte bepaal vashou. Hierdie kwesbaarheid (of gebrek daaraan) kan deur blootstelling getoets word (Nel 2002:161).

Nel (2002:161) meld dat daar geen waterdigte manier is om "jouself" en ander te help om blootgestel te word, te wees en te leef nie en vra:

> Wie ken hom- of haarself ooit ten volle so? En tog, hoe moeilik ookal blootstelling en evaluering kan meewerk tot selfontdekking en genesing van enigiets wat ons kommunikasie belemmer en verhinder. Wie nie weet wat om te doen nie; wie nie weet hoe om wat te doen nie dra onsekerheid in sy eie lewe en persoon in.

Daarom voel Nel (2002:163) ook dat pastors besondere opleiding in die analise van die gemeente en sy konteks benodig ten einde relevant te kan funksioneer.

Putter (2003:35-36) het genoem dat hy reeds in 2003 gewaarsku het dat pastors nie in die bediening moet stagneer nie, maar hul Godgegewe potensiaal moet ontwikkel. Hy glo vas dat pastors net soos mediese dokters, prokureurs en ander beroepslui relevante kursusse gedurende die jaar moet deurloop ten einde hulle legitimiteit as pastors te kan behou.

3.2 Samevatting

Volgens navorsers blyk dit dat die tyd ryp is dat teologiese instellings reg oor die wêreld opnuut moet besin oor hoe pastors opgelei moet word, sodat effektiewe rolfunksionering bewerkstelling kan word. Die gedagte dat teologiese seminariums, universiteite, kerk se bestuur en gemeentes en streekrade kan saamspan om 'n doeltreffende aksieplan te ontwikkel wat kan meewerk om pastors se karakter en spiritualiteit te help ontwikkel, kan 'n groot voordeel vir die breër kerk inhou. Nog nooit in die geskiedenis van die mensdom was daar soveel nuwe geleenthede en moontlikhede om die vakgebied teologie na nuwe hoogtes te voer nie. Hierdie nuwe seisoen van teologiese opleiding sal

hopelik meebring dat die aantal inskrywings en belangstellendes in voortgesette opleiding begin toeneem. Voortgesette opleiding behoort as ’n noodsaaklike deel vir pastors se effektiewe rolfunksionering gesien te word en dit kan die weg baan vir die pastor om by ’n VTOP betrokke te raak.

4. VOORLOPIGE VOORTGESETTE TEOLOGIESE OPLEIDINGSPROGRAM VIR PASTORS

Op grond van die navorsingsondersoeke oor die rolverwagtinge van die pastor en ’n literatuurkontrole oor teologiese opleiding kan ’n voorlopige VTOP vir pastors volgens Putter (2010:1-3) die volgende voorstelle bevat:

Voorstel een: ’n Gevorderde kursus vir pastors met vier temas.

Voorstel twee: Formele nagraadse-opleiding vir pastors (BA, Honneurs, Magister en Doktorale grade) by erkende universiteite in Suid-Afrika.

Voorstel drie: Relevante korter kursusse vir pastors by geakkrediteerde teologiese instellings.

Voorstel vier: Kursusse vir pastors om hul lidmate tot effektiewe dienswerk te kan mobiliseer.

Bogenoemde voorstelle word nou kursories onder die loep geneem.

4.1 Voorstelle

4.1.1 Voorstel een: ’n Gevorderde kursus vir pastors met vier temas

Hierdie gevorderde kursus vir pastors is gebore uit Putter se navorsingsondersoek van 2006 en 2009 wat onder punt drie en punt vyf bespreek was. Die deelnemers het ’n duidelike aanduiding gegee van watter bestanddele benodig word ten einde die pastor effektief toe te rus binne sy/haar onderskeie rolverwagtinge. Hierdie gevorderde kursus behoort by die Aucklandpark Teologiese Seminarium (hierna die ATS) in samewerking met verskeie ander universiteite en teologiese instellings aangebied te word, aangesien die meeste AGS-pastors hulle teologiese opleiding by die ATS ontvang het. Die implementering van hierdie voorstel behels dat pastors ten minste twee keer per maand klas ontvang. Die datum en tyd behoort nog onderling gefinaliseer te word. Dié kursus kan na iets soos dit lyk:

- Eerste tema: Kenmerke en deugde waaroor 'n pastor moet beskik

Die eerste tema wat ten minste 'n semester lank kan duur handel oor die persoonlike kenmerke en deugde waaroor 'n pastor moet beskik ten einde effektief op 'n holistiese wyse te kan funksioneer. Vanuit hierdie tema kan die volgende onderafdelings van dié tema dalk die volgende behels: 'n *Uitgebreide kennis oor die Bybel en die wese van God; spangesprekke oor toewyding en afsondering; Goddelike leiding en die rol van die Heilige Gees in die lewe van die pastor*. Aangesien die deelnemers verwag het dat pastors Godvresende persone sal wees wat 'n persoonlike verhouding met God nastreef en 'n oor 'n uitgebreide kennis van die Bybel moet beskik kan hierdie tema hulle verhouding met God help groei, toeneem en verdiep. In gesprekke met pastors word gereeld uitgewys dat daar 'n groot behoefte by hulle ontstaan om meer kennis van die Bybel aan te leer.

- Die tweede tema: Opleiding in interpersoonlike vaardighede

Die opleiding van interpersoonlike vaardighede vir pastors in kursusvorm behoort met die hulp van spesialiste (vakkundiges) aangebied te word aangesien die opleiding in die vaardighede 'n spesialiteit opleiding verg. Dit behoort ook ten minste 'n semester lank te duur. Hier behoort die pastor met die hulp van spesialiste meer te leer oor: *Kommunikasie, mediasie, besluitneming, en organisasievaardighede sowel as konflikhantering*. Spesialiteitsopleiding, en gepaard daarmee geestelike vorming, kan verlore gaan wanneer plaaslike gemeentes en streekrade self pastors wil oplei, aangesien die kwaliteit van die opleiding daardeur verlaag kan word en opleiding gevaar kan loop om net op die praktiese te fokus. Die kerk in geheel sal moet besef dat pastors nie sonder spesialiteitsopleiding effektief kan funksioneer nie.

- Die derde tema: Opleiding in sekere hoofrolle

In kursus drie vir pastors kan die opleiding in sekere hoofrolle wat die pastor moet vervul onder die loep kom. Rolle soos byvoorbeeld: *prediker, kerkleier, bestuurder, onderwyser, opleier, bemagtiger en toeruster, invloedryke persoon in die samelewing, kerkplanter, effektiewe berader, betrokkene by gemeenskap,* ensovoorts, kan tydens die volgende semester bespreek word.

- Die vierde tema: Opleiding in relevante velde

In kursus vier behoort daar vir die pastor opleiding in relevante velde te wees. Deelnemers voel dat pastors selfs *rekenaar*, gebruik van *internet* en *tydsbestuuropleiding* moet kry.

Putter is van mening dat daar tans vele belangstelling onder ander AGS-streke en kerkgroepe se leierskappe heers om hulle pastors ook vir dié kursus in te skryf, aangesien almal kan baat vind by 'n kursus wat op die onderskeie

rolverwagtinge van pastors fokus. Pastors wat suksesvol hierdie kursus deurloop het kan 'n sertifikaat vir voortgesette leer by die betrokke teologiese instelling en 'n universiteit ontvang. Hierdie kursus kan heel waarskynlik bydrae dat pastors vir formele nagraadse-studies inskryf.

4.1.2 Voorstel twee: Formele nagraadse-opleiding vir pastors

Uit die onderskeie navorsingsondersoeke het dit duidelik na vore gekom dat lidmate pastors gedurig uitdaag om vir nagraads-studies in te skryf. Aangesien pastors tot vele betekenisvolle bydraes in die akademiese kringe in staat is moet hulle soos Nel dit stel "voortgesette opleiding as 'n kritiese noodsaaklikheid benader". Nel (2005:460) meld: "Every trained pastor needs to stay competent" en motiveer sy redes soos volg:

- the increasing and continuing changes in society;
- the fact that theological training does not end with formal training in faculties of theology; and
- the fact that it is not only theological professors who train people for public pastoral leadership

Die Evangeliese Lutheraanse Kerk in Amerika (1995:29) motiveer voortgesette opleiding vir hulle pastors soos volg:

> Because of the changing, diverse context of our mission, it is necessary that leaders continually grow in faith, expand their skills and increase knowledge through continuing education ... While it is expected for all pastors ... It is certainly needed in the early, formative years of ministry in specific contexts ... The church must encourage and provide resources for its leaders to continually develop and renew their gifts for ministry through disciplined patterns of life-long learning.

Vele AGS-pastors wat reeds by nagraads studies betrokke geraak het, het ervaar dat verskeie universiteite se dosente veel meer as net goeie begeleiding en ondersteuning bied. Putter is tans besig om inligting by verskeie universiteite aangaande nagraadse kwalifikasies in te vorder ten einde die AGS-pastor daaraan bloot te stel.

4.1.3 Voorstel drie: Kort relevante kursusse vir pastore

Indien pastors bewus gemaak word van al die nuutste kursusse wat verskeie universiteite aanbied, ten opsigte van *kerkleierskap, gemeentemobilisasie, kennis van die Bybel* en die talle aspekte wat die pastoraat raak, kan dit veel

doen om vooroordele wat hulle, moontlik weens onkunde, jeens formele studie koester, uit die weg te ruim. Putter is ook tans besig om inligting by verskeie universiteite in te vorder aangaande korter kursusse vir pastors ten einde hulle onmiddellike behoeftes te kan aanspreek.

4.1.4 Voorstel 4: Kursusse vir pastors om hul lidmate te kan mobiliseer

Daar bestaan 'n groot begeerte onder lidmate en pastors dat lidmate ook deurlopende toerusting moet ontvang. Opleiding vir lidmate (nie net teoreties nie, maar ook prakties) in: *interpersoonlike vaardighede, leierskap, personeelbestuur en spanbou, visionering, bemarking en befondsing, prediking en kommunikasievaardighede, die mobilisasie van lidmate, die missionêre opdrag van die kerk, jeug- en kinderbediening, diensbeplanning, musiek en aanbidding en tegniese bedieningsvaardighede* is genoem en behoort in 'n VTOP ingebou word.

4.2 Samevatting

Die grootste uitdaging waarvoor die Ophir Netwerk en ander pastors te staan kom, is om by voortgesette opleiding betrokke te raak, en nie toe te laat dat vrese en onsekerhede hulle daarvan weerhou nie. Pastors is die sentrale figure in 'n VTOP. Hulle is dié persone wat werksdruk ervaar; geldtekort beleef; wat twyfel of voortgesette opleiding die moeite werd is en wat uiteindelik die werk wat voortgesette studie verg, moet aanpak. Hulle moet oortuig word om aan voortgesette opleiding deel te neem. Die volgende aspekte kan in hierdie verband aandag geniet:

- Pastors moet deurlopend bewus gemaak word van hulle behoefte aan 'n VTOP, sodat effektiewe rolfunksionering te alle tye moontlik gemaak kan word.
- Pastors moet verantwoordelikheid aanvaar vir hulle eie opleiding en moet saam met die kerk werk om dit te bereik. Artikels deur pastors in amptelike kerkjoernale en teologiese tydskrifte oor persoonlike verryking wat as gevolg van 'n VTOP ervaar is, kan help om ander pastors te motiveer.
- Pastors moet gemotiveer word om in vele sake hulleself te ontwikkel wat onder andere die volgende insluit: *geestelike welsyn; liggaamlike welsyn; psigiese welsyn; sosiale welsyn; materiële welsyn.*
- Pastors moet gemotiveer word om in 'n mentorverhouding te staan met 'n dosent van 'n teologiese instelling of kollega wat potensiaalopleiding aanmoedig.

- Daar kan van beginnerpastors vereis word om vir ten minste twee jaar saam te werk met 'n dosent van 'n teologiese instelling wat voortgesette akademiese opleiding aanmoedig.

Wanneer die pastor in die loop van sy/haar VTOP besef dat hy/sy besig is met opleiding wat nie alleen positief tot die opbou van die Koninkryk van God kan lei nie, maar dat dit persoonlike verryking en vooruitgang meebring, sal die pastor voortgesette opleiding na waarde kan skat.

5. SLOT

Sukses en mislukking van 'n gemeente word grotendeels voor die deur van die pastor gelê. In 'n veranderende wêreld verwag lidmate dat pastors deurlopend effektief, relevant en tersaaklik binne hulle onderskeie rolverwagtinge moet funksioneer. In 2006 en 2009 is daar deur middel van 'n kwalitatiewe navorsingsondersoek uitgewys dat daar 'n behoefte vir 'n VTOP bestaan. Met 'n VTOP kan pastors heel waarskynlik gehelp en begelei word om die eise van die bediening reg aan te spreek. Die grootste uitdaging vir pastors lê daarin om by 'n VTOP betrokke te raak. Indien Ophir Netwerk-pastors by die VTOP betrokke raak, kan vele ander kerke se pastors hulle voorbeeld volg. Daar moet egter in gedagte gehou word dat dit met 'n VTOP nie net mag gaan om kennis ter wille van kennis nie, maar om die vaardighede van die teologiese kennis in die kontemporêre situasie so toe te pas dat die kerk haar opdrag met sukses kan uitvoer. Daarom behoort die kerk in geheel deur teologiese opleiding gehelp word om sy mense beter te versorg. Dit is veral van kritieke belang dat alle kerke en hul leierskappe sal toesien dat die werwing van twyfelagtige kwalifikasies wat pastors kan behaal, ten sterkste afgekeur word. Hoe die AGS-kerk hierdie situasie gaan hanteer, sal 'n beduidende faktor wees wat, enersyds, geloofwaardige voortgesette opleiding tot sy reg sal laat kom en, andersyds, ook pastors daarteen sal beskerm om betrokke te raak by akademiese erkenning wat nie eties verantwoordbaar is nie.

BIBLIOGRAFIE

BARNA, G.
1998. *The second coming of the church*. Waco, TX: Word.

BASSON, G.J.
1996. 'n Prakties-teologiese teorie vir leierskap vanuit 'n kerkgroei perspektief. DTh-proefskrif, Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.

BURGER, I.S. VD M. & NEL, M.
2008. *The fire falls in Africa.* Vereeniging: Christian Publishing Company (Cum Books).

BURNS, N. & GROVÉ, S.K.
1993. *The practice of nursing: conduct, critique and utilization.* Philadelphia: Saunders.

CRESWELL, J.W.
1994. *Research design: Qualitative & quantitative approaches.* Thousands Oaks: Sage.

DE KOK, P.O.
2001. A relevant curriculum framework for the training of pastors. M Ed dissertation, Rand Afrikaans University, Johannesburg.

DE WITT, P.J.H.
2009. Mondelinge mededeling aan AGS-Hooftesourier. Centurion. (Kassetopname in besit van die outeur).

ERASMUS, L.J.
1990. Uitbranding onder Apostoliese Geloof Sending pastore: 'n Prakties-teologiese ondersoek. MTh-verhandeling, Universiteit van Suid-Afrika, Pretoria.

EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH IN AMERICA
1995. Study of theological education: Faithful leaders for a changing world. Theological education for mission in the ELCA: Verslag aan die 1995 Wêreldwye Gemeente.

GEORGE, C.F.
1994. *The coming Church revolution: Empowering leaders for the future.* Grand Rapids: Fleming H Revell.

GIBBS, E. & COFFEY, I.
2001. *Church next: Quantum changes in Christian ministry.* Leicester: Inter-Varsity.

HATTINGH, W.J.
2005. Prinsipaal verslag van die Aucklandpark Teologiese Seminarium. Johannesburg.

HOLLIDAY, A.
2002. *Doing and writing: qualitative research.* Thousands Oaks: Sage.

KNAFL, K. & BREITMAYER, B.J.
1989. Triangulation in qualitative research: Issues of conceptual clarity and purpose. In: J. Morse (ed.), *Qualitative nursing research: A contemporary dialogue* (Rochville, MD: Aspen), pp. 193-203.

KREFTING, L.
1991. Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. *American Journal of Occupational Therapy* 45(3):214-222.

LOTTER, G.A.
2008. E-mentoring: A dynamic helpful tool in instruction. *AACE (World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia & Telecommunications).* Vienna, Austria 30 June-4 July 2008.

MALPHURS, A.
1999. *The dynamics of Church leadership. Ministry Dynamics for a New Century*. Grand Rapids: Baker.

MARÉ, L.P.
2003. AGS-pastore se belewenis van hulle teologiese opleiding. MA- verhandeling, Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.

2005. AGS pastore se belewenis van hulle teologiese opleiding. *In die Skriflig* 26(2): 432-446.

NEL, M.
2002. Predikante opleiding: Roeping, keuring en legimentering. *Verbum et Ecclesia* 23(1):584-618.

2005. Public pastor's leaders: The purpose of theological training. *In die Skriflig* 39(3):441-462.

PLACHER, C.
2004. The seminary's impossible task: Spread too thin. *Christian Century* 120(4):1-21.

POLKINGHORNE, D.E.
1989. *Phenomenological research methods.* In R.S. Valle & S. Halling (eds.), Existential-Phenomenological perspective in psychology: Exploring the breadth of human experience (New York: Plenum), pp. 41-60.

PUTTER, A.P.J.
2003. Die mobilisering van lidmate in 'n tipiese AGS gemeente Robertsham. MA-verhandeling, Randse Afrikaanse Universiteit, Johannesburg.

2006. Die voortgesette akademiese opleiding van die AGS-pastor. Johannesburg: Universiteit van Johannesburg. (D.Litt. et Phil.-proefskrif.)

2009a. Die AGS-lidmaat se rolverwagtinge van sy/haar pastor: 'n Beskrywende ondersoek. *Nederduitse Gereformeerde Teologiese Tydskrif* 50(1-2):186-197.

2009b. Voortgesette teologiese opleiding as instrument vir AGS-pastors om onrealistiese rolverwagtinge te bestuur. *Praktiese Teologie in Suid-Afrika* 24(1):149-172.

2009c. Die Ophir Netwerk-pastor se onderskeie rolverwagtinge: Uitslae van die eksterne kodeerder dokument. Universiteit van Limpopo - Medunsa Kampus.

2010. Verslag van 'n voortgesette teologiese opleidingsprogram. Voorgelê aan Ophir Netwerk Leierskappe, 26 Februarie. Haddon. Johannesburg.

PUTTER, A.P.J. & LOTTER, G.A. & HATTINGH, W.J.
2009. Voortgesette akademiese opleiding van die AGS-pastoor: Uitdagings in die nuwe millennium. *In die Skriflig* 43(1):135-158.

Trefwoorde

AGS-pastor

rolverwagtinge

voortgesette opleiding

Keywords

AFM pastor

role expectations

continuing training