

RESUME DU MODELE

Résumé des principes du développement de leader sain:

Le modèle connexions utilise 18 principes fondamentaux regroupés en six catégories. Le développement efficace de leader sera:

1. HOLISTIQUE

L'Eglise a besoin de leaders sains. Le leader Chrétien sain sera fort dans les cinq domaines ci-après: Christ, Communauté, Caractère, Appel, et Compétences. Donc un processus efficace de développement de leader devra inclure et intégrer tous les cinq éléments.

2. SPIRITUEL

En effet, Dieu est celui qui forme les leaders. D'où, le modèle connexions cherche toujours à laisser le Saint Esprit prendre la direction. Nous ne devons jamais laisser nos programmes empêcher le Saint Esprit à accomplir son plan.

En outre, étant donné que Dieu utilise tous les moyens disponibles dans notre vie pour nous transformer, les processus du modèle connexions aident les leaders émergents: (a) à comprendre le travail de Dieu dans sa vie passée, (b) à faire face à l'expérience que Dieu permet dans sa vie présente. (c) à se préparer pour le travail de Dieu dans sa vie et son ministère à venir.

La prière doit saturer le développement de leader. Jésus a prié de façon consistante pour, avec et sur ses leaders émergents. En outre, Jésus a révélé le Père à ses disciples, ils ont vu Dieu, entendu sa voix et ils l'ont touché. (1 Jean 1:1-3) ! La caractéristique primordiale d'un leader Chrétien efficace c'est qu'il connaisse Dieu, qu'il vive et fasse son ministère comme résultat de sa communion intérieure avec Christ. Notre première responsabilité dans la formation de nouveaux leaders est de les amener à connaître Dieu - nous devons leur apprendre à prier!

3. RELATIONNEL

Les leaders sains se développent au sein de la communauté. Ainsi, toute la communauté de l'Eglise locale doit prendre des responsabilités pour participer activement à la formation de leaders. Partant de l'approche du «facteur» déconnecté l'approche à «la famille», nous accomplirons:

- La flexibilité
- La multiplication
- L'autofinancement
- Le développement holistique
- La sécurité dans les pays où il y a des restrictions
- La formation assurée à des personnes bien sélectionnées
- Le développement continu et durable de leader
- L'évaluation efficace.

Des leaders forment des leaders. Les enseignements et les cours entant que tels ne forment pas des leaders. Il faut la présence d'un leader qui inspire la vision, motive la passion et soutienne le courage et conçoive des stratégies du leadership. Ainsi, nous ne devons pas chercher le "paquet" parfait qui va fonctionner «de soi-même.» Les paquets de programme ne forment pas des leaders; *Des leaders forment des leaders.* Le meilleur paquet ne servira que d'un outil entre les mains d'un leader mature et qualifié. En plus, nous devons nous attendre à ce que chaque leader prenne l'outil pour l'utiliser différemment. L'outil ne doit pas nous diriger.

Les leaders qui forment des leaders doivent eux-mêmes s'impliquer dans les responsabilités quotidiennes de leadership. Ils ne doivent pas enseigner dans un environnement artificiel isolé du monde réel. Jésus et Paul (par ex, dans Actes 19:9-11) ont eux-mêmes conduits leurs ministères personnels immenses et productifs, pendant qu'au même moment, ils ont formé des nouveaux leaders. Cette pratique maintient l'intégrité et la réalité, produit la crédibilité et l'empathie, et il accroît sensiblement l'efficacité.

Ont forme que quelques leaders à la fois. Etant donné que les leaders s'impliquent personnellement dans la formation des leaders, un leader ne peut former qu'une poignée d'autres leaders à la fois - s'il tient à les former avec excellence. Jésus n'avait formé que quelques leaders pour conduire toute son église qui, à son tour, allait transformer le monde entier! Paul et les autres leaders que nous connaissons dans la bible ont poursuivi la formation de leaders de la même manière. L'idée qui consiste à développer *personnellement et rapidement* des «milliers des leaders» n'est pas biblique. Le modèle biblique est plutôt celui-ci qui consiste à dire: «et ce que tu as entendu de moi en présence de beaucoup de témoins, confie-le à des hommes fideles, qui soient capables de l'enseigner aussi à d'autre. (2Tim.2 :2). En d'autres termes, former une poignée de leaders solides, qui formeront à leur tour, chacun un peu de leaders solides, qui la même chose, etc. Dans un temps relativement court, nous aurons des leaders dont nous avons besoin. La différence c'est que, ils seront de bons leaders.

Nous devons former ceux qui sont correctement sélectionnés. Notre processus vise un poignet de personnes à former à la fois. D'où il faut bien les sélectionner.

4. EXPERIENTIEL

Les leaders apprennent en agissant. Jésus a formé des leaders, «la main à la tâche» là où ils faisaient face à des problèmes réels et à des opportunités ainsi qu'à des conséquences réelles. D'où, nous devons intégrer le temps d'instruction dans la salle de «cours» avec des réalités pratiques «sur terrain» dans le ministère où on a «la main à la tâche». La tragédie de l'approche traditionnelle dans la formation de leaders chrétiens est que les leaders émergents sont retirés de leur contexte normal de la vie et du ministère, et ils sont placés dans un environnement artificiel (pendent des années à la fois, un contexte dans le quel ils ne se retrouveront plus jamais tout le reste de leurs vies, et nous leurs enseignons des choses dont, pour la plus part, ils ne s'en serviront jamais!

Des exercices défiants accroissent et amènent des leaders émergents à la maturité. Ces tests doivent être un peu plus au dessus de leurs capacités actuelles. Mais pas trop au dessus, si non ils n'y arriveront pas. Ils pourront se décourager et abandonner. Mais pas trop bas non plus, ni juste au niveau des dites capacités. Les exercices auront pour objectif de renforcer leurs capacités.

Les leaders se forment comme passant par le feu. Comme le fer se solidifie à travers le feu, l'or se purifie dans la fournaise, le charbon sous la pression se transforme en diamant, les leaders aussi se forment comme en passant par le feu. Il est de mieux préférable de soumettre le leader émergent à la pression avant de lui confier des grandes responsabilités et l'autorité, que de lui en confier et attendre jusqu'à ce qu'il échoue sous la pression qui le détruira, à la fois lui-même et ceux qui sont avec lui. Ainsi, le modèle conneXions, d'une manière intentionnelle, mais très soigneuse et responsable, met de la pression sur le leader émergent afin de ramener à la surface des questions du fond de son cœur, les exposer ainsi de manière à les révéler et les résoudre dans un cadre d'un soutien et de la redevabilité communautaires.

5. INSTRUCTIONNEL

La parole de Dieu est le fondement et le moyen par lesquels se forment des leaders sains.

L'enseignement de la parole de Dieu était au centre de la méthode de Jésus dans la formation de leaders, et il doit en être autant dans notre approche. Pour que la parole soit enseignée de façon adéquate :

- Il doit y avoir, d'un côté, l'enseignement de la parole de Dieu et de l'autre côté, la relation personnelle du leader (2Tim.3 :10-17)
- Il doit y avoir de l'engagement. L'enseignement n'est pas nécessairement l'apprentissage. L'enseignement implique ce que vous connaissez; l'apprentissage implique ce que vous faites réellement. Rien n'est encore effectivement enseigné jusqu'au moment où le comportement ait été transformé.
- Le meilleur enseignement sera souvent un dialogue interactive entre l'apprenant et l'enseignant; et non pas un monologue interminable devant le quel l'apprenant écoute passivement. L'exposé des enseignements est rarement un moyen par lequel l'apprentissage a lieu. Ecouter n'est pas apprendre. l'apprentissage requiert l'activité.
- Nous devons enseigner la parole et non à propos de la parole.
- Notre enseignement doit être couvert par l'onction du Saint Esprit
- Notre enseignement doit être pratique, pertinent et adapté aux leaders émergents que nous formons.

Engagement conduit à la transformation Des leaders émergents doivent être engagés dans le processus. Ils ne peuvent pas être de récepteurs passif; les gens ne sont pas des simples vases à remplir avec des informations. Nous devons concevoir des expériences d'apprentissage qui vont transformer des vies et de former des leaders qui peuvent réfléchir et agir.

6. INTENTIONNEL

Les responsabilités pour l'enseignement ; l'apprentissage et la croissance sont partagées entre le leader émergent et la communauté de l'église. La formation de leader n'est pas quelque chose que l'on fait sur quelqu'un ou pour quelqu'un.

Essentiellement la formation de leaders implique des responsabilités créées pour la croissance: opportunité pour apprendre; des expériences; des responsabilités; des relations; des observations; la souffrance; etc. Ces opportunités ne produiront pas automatiquement de la croissance et il n'y a pas de

garantie que des individus spécifiques en bénéficieront; mais si nous ne favorisons pas intentionnellement des opportunités, il y aura peu de croissance.

Former des leaders prend du temps. Cela prend la durée de toute une vie pour former un leader mature et aguerré. D'où notre objectif à cours terme dans la formation n'est pas d'atteindre une maturité finale et complète; mais poser un fondement solide et complet dans la vie du leader émergent. En plus; notre objectif est de l'aider à devenir un apprenant durant toute sa vie et qu'il bâtisse d'une manière adéquate sur ce fondement tout le reste de sa vie.

Les gens croissent de différentes façons et selon leurs différents appels - nous devons donc, utiliser des différentes expériences d'apprentissage pour aider le leader émergent dans leur processus de transformation, et leurs objectifs d'apprentissage doivent refléter leurs appels spécifiques.

Tout les contextes d'apprentissage, aussi bien pour l'équipe qu'individuel, doivent être prévus. Les leaders le plus efficace a appris à intégrer la discipline requise pour travailler en équipe avec celle requise pour l'initiative individuelle. D'où notre plan de formation doit être équilibré entre le contexte d'apprentissage individuel et celui de l'équipe.

Le développement de leader efficace est un ensemble expérientiel et complexé. Le développement de leader n'est pas une simple procédure qui consiste à naviguer à travers une série de points successifs et prévisibles. Le développement de leader est un ensemble expérientiel; complexe; multiforme de diverses personnes, des relations, d'influences, des devoirs, des tâches, des responsabilités, des obligations, des délais, d'opportunités, des pressions, des crises, des bénédictions, des souffrances, des rejets, des succès, des erreurs, etc., tout cela concours à la formation de leader émergent. Donc, une immersion totale dans la vie réelle, des expériences authentiques de vie, reflétant la nature compliquée et fondamentalement difficile de leadership Chrétien, remettant à la surface des questions à résoudre, obligé le leader émergent à fixer les regards absolument à Dieu pour le succès.

Le développement de leader sera différemment organisé d'une nation à l'autre, d'une culture à l'autre, d'un contexte à l'autre, d'une époque à l'autre; mais ces principes bibliques fondamentaux seront toujours efficace n'importe où qu'ils sont appliqués.

Pour plus d'informations:

Pour avoir des détails complets de nos modèles, veuillez consulter: *Leaders Sains: Spiritbuilt Leadership 2* et *Former des Leaders : SpiritBuilt Leadership 4*, par Malcolm Webber.



LeaderSource SGA

513 South Main St.

Suite 2.

Elkhart, IN 46516

Tel: +1 844 532 3371

Email: info@leadersource.org

Website: www.leadersource.org