

RESUME DU MODELE

La formation locale de leader

Au cours de la dernière décennie ou plus, il ya eut un besoin de plus en plus croissant au monde- particulièrement dans le milieu où il ya une grande croissance de l'église – de former des leaders. Pour répondre à cette préoccupation, il y a eut croissance continue des ministères pour le développement des leaders, mais que fait exactement les ministères de développement des leaders?

Il y a essentiellement, trois grandes approches qu'un ministère de formation de leader peut adopter en travaillant en collaboration avec les églises locales :

1. L'APPROCHE DE «4P»

Nous viendrons former vos leaders, en utilisant nos programmes de formation, nos formateurs, nos finances et nous donnerons nos certificats à la fin de la formation. Cette méthode qui dit que nous devons le faire pour vous est grandement ce qui en est de l'héritage de la pensée de l'ancienne mission colonialiste.

Il s'agit là de l'approche de «4P». Les expatriés apportent :

- Le programme (le programme de formation)
- Les personnes (les formateurs)
- La provision(les financements)
- Le prestige(le certificat / diplômes à la fin de la formation)

Dans certaines situations, celle-ci peut être une meilleure approche. Par exemple, s'il n'existe absolument pas de leaders, la seule option peut être de demander au formateurs expatriés de les former – au moins pour la première génération. Toutefois, cette approche n'est pas une meilleure activité à long-terme. Il est très claire, qu'il n'y a pas un haut niveau de contextualisation ni d'appropriation de la méthode par les locaux. En autre, cette approche présuppose que les expatriés (avec leur connaissance limitée sur la culture, l'histoire et le contexte locale) peuvent efficacement former des leaders locaux. Une affirmation courageuse mais dangereuse!

Quand on utilise cette méthode on parle habituellement de la phrase de la sortie du ministère expatrié ou encore de la passation du bâton de responsabilité aux leaders locaux. Ceci arrive rarement, malheureuse, les leaders locaux ont appris à être de récepteurs passifs de la charité des expatriés. C'est qui fait que, si les expatriés

cessent de faire l'œuvre, malheureusement, très souvent toute l'œuvre tombe aussi caduque.

2. L'APPROCHE DE LA FORMATION DE FORMATEURS

Nous allons vous montrer comment former les autres. Nous allons vous former et puis, à votre tour vous allez utiliser les mêmes matières et les mêmes procédés pour former les autres, qui à leurs tours formeront les autres de la même manière, etc. Il peut aussi y avoir une certaine personnalisation qui peut être décrite comme contextualisation!

Cette approche, «la formation des formateurs» est actuellement en vogue. L'idée de base, c'est que «nous allons vous montrer comment le faire, en vous donnant les matériels à utiliser, et vous aller le faire (à notre manière)

Cette approche a un niveau élevé important de l'appropriation par les locaux par rapport à la première approche, étant donné qu'elle implique les leaders nationaux qui assurent eux-mêmes la formation qui se déroule. Cette approche peut être adéquate dans le contexte où un haut niveau d'une formation spécialisée est nécessaire.

Cependant, cette approche a des faiblesses remarquables :

- 1.** La formation n'est pas profondément contextualisée, aussi longtemps que le leader est tenu, plus au moins à utiliser les matériels et la méthode utiliser par l'étranger.
- 2.** Suite à la loi de la baisse du réapprentissage, l'efficacité de la formation baisse, souvent de façon rapide et dramatique, avec chaque séquence ultérieure transmise.
- 3.** Les nationaux ne s'approprient vraiment jamais le programme «de l'expatrié» (ce qui est évidemment le cas). En effet, des tels programmes sont utilisés pendant un temps, peut être plusieurs années, mais tombent ensuite en désuétude, parce qu'ils ne rencontrent pas vraiment le besoin de la communauté locale, et se font remplacer le programme plus récent pour l'accompagner.
- 4.** Le programme ne peut pas être facilement adapté pour répondre aux besoins de la communauté locale, il ne peut pas non plus être facilement changé en réponse aux contextes du ministère qui changent.

Les leaders n'ont pas été enseignés à concevoir, ils ont été enseignés à répéter. Leurs propres capacités de comprendre et de créer un processus de développement de leader n'ont pas atteint la maturité, ils n'ont été simplement qu'enseignés sur comment dispenser un certain programme d'une certaine manière.

(Malheureusement, quelque fois, le ministère étranger vont même jusqu'au point d'interdire officiellement aux leaders nationaux de ne jamais changer leurs programmes, en leurs demandant d'enseigner exactement la même matière de la même façon. Une insistance réellement extraordinaire qui s'oppose à la formation de leader dans contexte locale!)

Cette approche présuppose que les étrangers avec leurs connaissances inéluctablement limitées de la culture de l'histoire et du contexte locale connaissent comment mieux former des leaders locaux – une fois encore, c'est plutôt une déclaration très audacieuse! Ceux qui utilisent l'approche «formation de formateur» ont la stratégie de «sortie» par la passation de bâton aux leaders nationaux une fois qu'un bon nombre d'eux aura été endoctrinée dans la matière de la formation et leur utilisation. En pratique, cependant, la loi du réapprentissage décroissant et le manque d'une véritable appropriation sont souvent un défaut fatal de la stratégie, et après plusieurs années, les leaders nationaux se trouvent désillusionnés, et à l'arrivée du prochain expatrié qui les aborde faisant la promotion de sa nouvelle méthode améliorée pour la formation de formateurs.

3. L'APPROCHE FORMER LE CONCEPTEUR

Nous viendrons explorer avec vous les principes bibliques de base sur comment on forme des leaders, et sur base de ces principes, nous allons alors travailler avec vous pendant que vous développer des stratégies, des méthodes, et de outils que vous utiliserez pour former vos propres leaders. De manière claire, cette méthode est considérablement difficile que les deux premières. Mais, si elle est bien utilisée, elle produira un processus de développement de leader qui sera plus local et contextualisé, et qui sera totalement approprié, conçu, appliqué et financé par les leaders nationaux. Un processus qui peut être soutenu et reproduit ; qui peut être totalement changé toutes les fois que c'est nécessaire.

Cette approche a les caractéristiques ci-après :

- 1.** Il est considérablement difficile à faire
- 2.** Il prend un temps plus long pour le faire

3. Il exige un engagement sincère et profond de leaders locaux, car c'est à eux que reviennent la responsabilité de concevoir le travail à faire, de l'exécuter et à apporter le soutien nécessaire.
4. Il exige un modèle biblique exacte et clair de la formation de leader, en lieu et place d'une simple série de programmes suivie de modèles de et des stratégies d'application préconçus.
5. Il exige une volonté profonde et flexible d'explorer et d'apprendre au sein du ministère de développement de leader ainsi que dans le chef de leaders locaux.

Cette approche présuppose que les expatriés, (avec leur connaissance inéluctablement limitée de la culture, de l'histoire, et du contexte local) ne sont simplement pas les meilleurs soit pour exécuter où pour concevoir le plan de développement de leader – peut être une hypothèse plus réaliste!

Indubitablement, cette approche n'exige pas de phrase de «sortie» ni de «passation» étant donné que les bâtons de la conception et de la mise en application sont totalement entre les mains de leaders nationaux depuis le départ. Aussi à cause du fait qu'elle leurs appartient, ils l'utiliseront et la feront fonctionner. L'auteur a vécu un moment très important où il s'est exclamé en disant «Ah»! Il y a plusieurs années de cela, pendant plusieurs jours, il était avec un groupe de hauts leaders venus d'un grand réseau d'église en Asie. Au dernier jour, des centaines de copies d'un premier ouvrage écrit par l'un de ces leaders venaient de paraître tout fraîchement des imprimeries. L'auteur observait comment un grand nombre de leaders très enthousiasmés déchiraient les emballages pour prendre plusieurs exemplaires du livre pour emporter chez eux. Animés de joie, ils se passaient les paquets les uns aux autres.

Très clairement, ce premier ouvrage était très important pour eux. En les observant, il lui est arrivé à l'Esprit de penser qu'il y aurait probablement de douzaines de livres écrits par des auteurs expatriés qui seraient, techniquement parlant, de meilleure qualité que celui-ci. Mais cet ouvrage était le leurs! Ils s'en sont appropriés, ils allaient s'en servir, et cela devrait marcher.

Quand on a un programme de développement de leaders conçu et appliqué par des leaders locaux, il produira plus de fruits que tout autre système importé. En même temps, cette approche déclare que les ministères étrangers de développement de leaders a un rôle important à jouer en servant les leaders locaux en travaillant avec eux pendant qu'ils interprètent et appliquent les principes bibliques. Il s'agit ici d'un véritable partenariat équilibré où il n'y a ni domination, ni dépendance.

Alors que l'une ou l'autre de ces trois approches, ou la combinaison de toutes les trois peut être utilisées dans certaines situations, un accent placé sur l'approche «former le concepteur» peut être une meilleure chance pour réaliser un développement de leader à long terme soit vraiment national et contextualisé. Dans la section suivante il sera abordée la question des détails sur comment fonctionne exactement

LA FORMATION DES CONCEPTEURS LOCAUX POUR LE DEVELOPPEMENT DE LEADERS.

Voici ci-dessous les six points spécifiques que les ministères de développement de leaders peuvent aborder dans le processus de la formation des concepteurs parmi les leaders nationaux :

1. Ils doivent, chercher par la prière, à s'engager dans des relations et de manière stratégiques avec des leaders Chrétiens qui peuvent éventuellement catalyser et devenir les champions de mouvements de formation de leaders sains. Des leaders qualifiés avec lesquels travailler devraient avoir le profile ci-après :
 - Avoir une vision pour le développement des leaders sains
 - Avoir des connections solides avec les autres leaders, sérieux et capables de travailler avec les autres pour l'avancement du royaume.
 - Etre disposé à apprendre, et avoir une motivation, une flexibilité et une volonté de changer.
 - Etre prêt à s'engager.
2. Ils doivent se développer dans leurs vies spirituelles, leur compréhension biblique, leurs mariages, leurs familles et leurs ministères. il y a deux raisons pour cela: d'abord, l'un de plus grands besoins actuel de beaucoup de leaders Chrétiens – y compris ceux qui assurent des grandes responsabilités de leadership, et surtout dans le milieu où il y a une croissance rapide de l'église – est le besoin de leur encadrement personnel, de l'encouragement et de renforcement de capacités. Le défi pour recevoir une telle aide peut être considérable à l'intérieur de leurs propres groupes. Ainsi, ceci peut alors être un rôle très adéquat et avantageux à remplir par un expatrié.

En suite, quand les ministères de formation de leaders travaillent avec des nationaux personnellement, cela donne un exemple à suivre quand ils forment personnellement leurs propres leaders donc, les ministères de développement de leaders doivent être engagés à avoir des relations authentiques et saines avec les leaders locaux, et les aider à développer leurs propres vies. Ces relations personnelles deviennent alors des bases de partenariats pour le développement des leaders sains.

Des telles relations ne peuvent pas être forcées. Elles ne peuvent pas non plus suivre des modèles, des programmes ni des calendriers préétablis. La confiance et le respect doivent se gagner et provenir d'un engagement sincère à écouter et à apprendre. Les ministères de développement de leaders doivent premièrement chercher à connaître des leaders locaux, entendre ce qu'ils ont à dire, et connaître leur vision, la situation actuelle dans leurs églises, leurs besoins fondamentaux et leurs combats. Ceci peut se faire en passant du temps ensemble pendant les repos ou pendant de temps de longues heures ou des jours de visite. Cela prendra toujours du temps avant d'avoir des relations solides et d'établir la confiance mutuelle, la manière exacte par laquelle, les relations s'entretiennent varie considérablement d'une culture à l'autre lorsque les ministères de développement de leaders s'engagent sincèrement envers les leaders locaux, et non pas simplement essayer de les exploiter pour réaliser leurs agendas et étendre leur influence, ils réaliseront qu'une relation peut rapidement et naturellement conduire à une autre, quand les leaders locaux les introduiront aux autres leaders dans un modèle du réseau relationnel profond, ouvert, efficace, et durable.

3. Ils devraient explorer avec eux les principes bibliques de base pour le développement de leader. Ceci est très différent d'un «paquet» de programme de formation pour le développement de leader préétabli et à imposer sur les leaders locaux. Par contre, ceci implique un travail en collaboration avec eux la conception pour leur permettre d'intérioriser les principes fondamentaux de développement de leader. Les principes bibliques universels, au lieu de fixer des programmes de formations constituent le fondement de développement de leaders locaux. Par exemples l'un de principes bibliques fondamentaux c'est que: les leaders forment les leaders. Deux implications pratiques de ce principe sont :
 - Les leaders doivent prendre de responsabilités personnelles pour former des nouveaux leaders, et non seulement remplir la responsabilité de leurs ministères. Jésus a personnellement formé ses leaders émergents, pendant qu'il dirigeait son ministère, il n'avait pas délégué sa responsabilité à une institution spécialisée
 - Il faut de l'interaction personnelle avec des leaders matures pour former ceux qui sont émergents, et non pas seulement des activités académiques de classes. Des interactions interpersonnelles de Jésus avec

ses disciples dans sa vie et dans son ministère ont transformé leur vies profondément et les ont rendu des leaders aguerris.

Les principes bibliques peuvent bien s'appliquer dans n'importe quelle culture au quel contexte, mais l'application spécifique de principes (programme de cours, etc.) variera considérablement. Par conséquent, les ministères de développement de leaders ne doivent pas imposer la forme d'application mais, plutôt, explorer avec les leaders locaux ce que ces formes pourraient être. Les leaders eux-mêmes doivent concevoir leurs propres formes de développement de leaders. Bref, les ministères de développement de leaders doivent apporter des semences, et non des plantes mises en pot.

Pendant ce processus de formation les ministères de développement de leaders doivent encadrer des capacités de leaders locaux à réfléchir et à concevoir – ceci peut se faire par une formation spécifique conçu à cet effet, ainsi que par des exemples personnels de formateurs et des mentors qui donnent le modèle du processus de réflexion et de concepteurs. Les ministères de développement de leader peuvent aussi donner des visions pour défier les leaders locaux de façon à élargir leurs capacité et cultiver leurs habiletés à réfléchir sur comment former des leaders à concevoir leurs propres processus de développement de leaders. Tout ceci doit se faire dans un contexte de prière et d'encouragement face-à-face.

En travaillant avec des leaders sur des questions bibliques et théologiques, l'objectif du ministère de développement de leaders ne doit pas seulement être celui de pousser le leaders locaux à réfléchir bibliquement et correctement sur la doctrine, mais qu'ils expriment aussi la saine doctrine de façon appropriée en rapport avec leurs propres culture et contexte, en créant leurs propres hypothèses sous-jacentes sur de formes d'enseignements théologiques les plus appropriées et non pas bâtir simplement sur des hypothèses des expatriés.

Cette exploration doit, si c'est nécessaire, être très flexible pour pouvoir prendre en compte, pas seulement des différences culturelles, mais aussi les niveaux de maturité et même des différences philosophiques rencontrées parmi les églises de leaders locaux. Il est aussi bénéfique de créer des équipes des concepteurs – aussi bien dans les réseau d'églises que par eux – constitués de leaders et formateurs locaux qui travaillent ensemble pour concevoir leur propre plan de développement de leaders.

4. Ils doivent les coacher d'une manière continue pendant qu'ils forment et mettent en pratique leurs propres plans dans leurs propres environnements. Ceci aura lieu dans des rencontres individuelles avec les leaders, là où les ministères de développement de leaders discernent ce que les leaders nationaux sont en train de faire dans leur programme de formation de leader, leurs plans spécifiques, les problèmes auxquels ils font face, les solutions et stratégies qu'ils envisageraient.
Ceci, y compris le temps d'encouragement, en leur donnant la permission de prendre des risques et d'essayer des nouvelles choses, en les mettant en contact avec les autres de qui ils peuvent apprendre, et avec qui ils peuvent échanger sur leurs échecs ainsi que sur leurs succès
5. Ils doivent les équiper avec des outils pour le développement de leaders, des documents inspirés, des exemples et des cas d'études menés sur le développement efficace de leaders dans une variété de contextes et autres ressources pertinentes.

Les leaders locaux doivent toujours avoir le contrôle de leur propre développement de leaders. S'il s'en approprie, ils le mettront en application, l'utiliseront et le soutiendront- ils en prendront la responsabilité. Bien de ministères de développement de leaders ont vraiment été embarrassés quand ils se sont rendus compte que les leaders locaux étaient d'abord enthousiasmés d'embrasser leurs matériels et approches tout en étant apparemment très excités pour le faire, alors qu'il ne poursuivront jamais avec une mise en pratique systématique et durable. Cela se justifie par le fait que ces derniers ne se sont jamais réellement appropriés de ce programme. Les ministères de développement de leaders ne peuvent pas simplement équiper les leaders locaux avec de paquets qui feront le travail pour eux, mais plutôt, ils doivent former leurs capacités internes leur permettant de concevoir des programmes.

6. Ils peuvent travailler en réseau avec des leaders d'autres groupes et le mouvement d'implantation d'églises, avec lesquels ils interagissent au tour du développement de leader. Ceci peut se faire dans leur propre pays ou dans leur propre culture. Cela peut aussi impliquer des leaders d'autres pays ou d'autres cultures. Un partage interne des modèles, des idées, des applications, des succès et des échecs est très avantageux pour tous les participants d'un tel réseau. En outre, des nouvelles équipes de concepteurs de multiples mouvements et même de différentes nations peuvent être établies.

Ce modèle de réseau de collaboration ne crée pas d'intimidation sur les leaders nationaux étant donné que personne n'essaye de les obliger à rejoindre quelque chose ou à adopter une doctrine spécifique ou une forme spécifique de développement de leader- tous les leaders sont responsables de leur propre programme de formation. D'où, des relations profondes et même des relations de collaboration peuvent être développées à travers le corps de Christ.

A travers ce processus à six étapes, ils peuvent encourager les leaders locaux à définir leurs propres modèles de base du leadership Chrétien et du développement de leader, adapter à leur propre culture et contexte. Dans certains cas, les leaders nationaux ont été convaincus par les experts expatriés qu'ils ne seront jamais capables de réaliser une telle chose, alors en pareil cas, ils auront besoin de beaucoup d'encouragement. Cela sera une profonde expression d'une appropriation où les nationaux arriveront à définir leurs propres modèles de base de développement de leaders.

“Concevoir et mettre en application” ne suffisent pas, si la définition de ce que doit être le développement de leader est donnée par des étrangers en premier lieu. Un développement de leader totalement national signifie que les leaders nationaux ont la responsabilité de définir, de concevoir et d'appliquer leur propre développement de leader. Quels sont les trois éléments clés pour un modèle de développement de leader nationaux. Tout au long de ce processus, les ministères de développement de leader doivent:

- Aspirer à une attitude de véritable serviteur en s'abstenant d'exploiter les leaders locaux, sous n'importe quelle forme que ce soit.
- S'efforcer à se présenter comme des apprenants et non comme des experts.
- Dialoguer avec les leaders, poser des questions, apprendre d'eux, étudier leur culture, leur histoire et leur défis.
- Apporter des ressources plutôt que des programmes, des principes plutôt que des formes.
- Adopter la flexibilité d'autant plus que le développement de leader sain sera très différent d'un lieu à l'autre. En plus, il changera avec le temps.
- Honorer les leaders locaux, mais ne jamais rien faire qui les sous-estime ni méconnaître leur autorité.
- Soutenir le droit de leaders nationaux à décider sur leur propre programme de développement de leader.

- Aider les leaders, dès le départ, à être autonome, s'autofinancer, s'auto-développer et concevoir leur propre programme de développement de leaders.

Il est clair, atteindre tous les objectifs ci-dessous décrits prendra considérablement du temps et impliquera des défis plus complexes que lorsqu'il s'agirait juste d'un ministère expatrié de développement de leaders dans lequel un expert viendrait montrer aux leaders locaux comment cela se fait, ou simplement le faire à leur place. Cependant, dans cette approche, il est plus question d'un partenariat équitable qui n'aura ni de la domination ni de la dépendance, et c'est là une réponse adéquate au besoin actuel de l'église à travers le monde.

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