

DE LA VISION A L'ACTION ET AUX RESULTATS Philippiens 1:27« Quoi qu'il en soit, menez une vie digne de l'Évangile du Christ. »Conférence régionale en Afrique Nairobi, Kenya Session plénière du matin E. LeBron Fairbanks 23 avril, 2009

INTRODUCTION

Lorsque nous servons de mentors aux responsables d'églises, nous mettons souvent l'accent sur la joie du leadership. Il est vrai que les personnes qui ont des postes de responsabilité ont la possibilité de susciter un changement et d'avoir un impact sur les gens. Cette réalité est encourageante et nous en ressortons fortifiés. Nous sommes saisis par une vision. La croissance et l'expansion en résultent. Cela est assurément vrai. Personne ne dira le contraire ! Nous allons avancer. Le monde est transformé. Et nous sommes reconnaissants !

Cela est arrivé à la plupart d'entre nous cette semaine. Nous avons reçu une nouvelle vision pour les personnes que nous servons. Nous sommes saisis par une passion renouvelée pour la croissance et l'efficacité dans notre ministère. Et nous sommes revigorés et engagés à l'accomplir !

Nous ne parlons pas tant des peines du leadership. Cette peine peut-être illustrée par une image de moi, me tenant debout les bras grand ouverts. Je tiens obstinément dans une main la vision que je crois avoir reçue de Dieu et que je considère comme ma tâche et ma responsabilité. Je suis convaincu (e) qu'il s'agit de la bonne action à entreprendre, la bonne mesure à adopter et la bonne direction à suivre ou le bon objectif à atteindre.

Cependant, dans l'autre main, je tiens fermement la « réalité » -la situation ou le contexte dans lequel je travaille, les circonstances (finances/moyens) qui semblent dicter ce qui peut-être fait ou pas. Notre « réalité » est souvent les personnes ou les membres qui doivent adopter la vision si ce dont nous rêvons doit aller de la vision aux résultats. Ces frères et sœurs en Christ avec lesquels nous travaillons ne sont pas présents à cette conférence ! Et nous sommes consternés lorsque les personnes avec lesquelles nous travaillons rejettent ou remettent en question la vision telle qu'elle est présentée.

La peine que nous expérimentons provient souvent de la tension à maintenir notre vision avec la réalité de la situation présente.

Si nous relâchons un bras et laissons tomber la vision, nous nous égarons sans avoir aucune direction.

Si nous gardons la vision et laissons tomber les gens, nous devenons des leaders sans personne derrière eux... et rien ne se réalise.

Ce n'est qu'en tenant intentionnellement autant la vision et la réalité qu'il sera possible pour les leaders d'aller de la vision à l'action et aux résultats. Et avec cette approche intentionnelle viendront à la fois la joie et la peine pour le leader.

Pourquoi ? Assez vite plutôt que tard, les responsables chrétiens sont surpris lorsque nous vivons cette réalité :

- Souvent, des personnes bonnes et dévotes sont en désaccord sur la manière d'atteindre des objectifs recherchés ; et parfois elles se HEURTENT...et une communauté de foi en sort divisée, le royaume de Dieu en souffre et Satan rigole.
- Lorsque cela arrive, la peine dans le leadership en est encore plus intense.

J'ai remarqué que ces heurts n'arrivent pas nécessairement à cause de bonnes ou de mauvaises idées, d'objectifs nobles ou pécheurs, ou de bonnes ou mauvaises solutions. Les personnes bonnes et dévotes entrent plutôt plus souvent en conflit sur la VISION et les VALEURS dans la communauté de foi. Et nous nous retrouvons coincés au milieu d'un groupe de chrétiens divisés sur la direction dans laquelle nous devons aller (vision) et la manière par laquelle nous allons y arriver (valeurs).

Et au milieu de toutes ces situations douloureuses, nous nous posons, en tant que leaders, ces questions :

- Est-il possible de vivre et travailler ensemble en tant que chrétiens dans de telles situations afin que notre relation soit rédemptrice et qu'elle soit un témoignage de l'œuvre réconciliatrice de Dieu en Christ, auprès des non-croyants ?
- Si « toutes choses sont devenues nouvelles en Christ, » alors comment notre relation avec Christ nous influence et nous guide-t-elle dans notre manière de diriger pendant ces situations si douloureuses ?
- Au milieu de ces situations conflictuelles et des attentes irréconciliables placées sur nous, que signifie réellement diriger avec l'esprit de Christ, une communauté de foi divisée ?
- Comment notre témoignage de sainteté de cœur et de vie se reflète-t-il dans notre

manière de diriger, spécialement dans des situations de conflit ? Ces questions définissent le cadre de mes remarques sur la manière de diriger les autres et de conduire une communauté de foi de la vision à l'action et aux résultats. Depuis 1978, j'ai fait des recherches sur ces questions lorsque j'ai eu un poste d'enseignement transculturel au European Nazarene College près de Schaffhausen en Suisse. J'ai plus tard continué à approfondir ces questions durant mon séjour à Manille à l'Asia Pacific Nazarene Theological Seminary et pendant dix-huit ans à Mount Vernon Nazarene University. Aujourd'hui je réfléchis sur ces questions en tant que commissaire à l'éducation alors que je travaille avec 57 collègues, universités et séminaires de l'Eglise du Nazaréen dans 40 pays dans le monde.

C'est à travers des luttes avec ces questions que j'ai commencé à cultiver l'esprit de sainteté alors que je recherchais les qualités de leadership nécessaires pour diriger une communauté de foi, particulièrement en périodes difficiles. J'ai mûri dans ma compréhension de ce que signifiait vivre et diriger avec l'esprit de Christ. Et avec cette passion, je continue à apprendre sur la dynamique allant de la vision du leader à l'action et les résultats par la communauté de foi tout entière, particulièrement en période de conflits et de heurts.

A la lumière des réalités auxquelles nous faisons face, j'aimerais partager avec vous six « ancrs » qui permettent de rester stables en tant que leaders serviteurs chrétiens fidèles alors que nous tenons fermement à notre vision et cherchons en même temps à apporter l'église, l'université, la région ou la dénomination vers l'action et les résultats escomptés.

Ancre numéro 1 : PARLER AVEC GRÂCE Sujet : « Faire attention aux paroles que nous prononçons. » Principe : Les paroles que nous prononçons peuvent bénir ou « détruire » les gens.

Jésus a dit dans les Evangiles : « C'est de l'abondance du cœur que la bouche parle. » En tant que leaders, avec les paroles que nous utilisons, nous pouvons soit :

- Encourager ou décourager les personnes avec lesquelles nous travaillons.
- Les élever ou les abaisser.
- Parler d'eux ou d'elles positivement ou négativement.
- Leur démontrer de la sensibilité culturelle ou de l'« aveuglement ».
- Nous concentrer sur l'autre personne ou nous concentrer sur nous-même.

Je me pose souvent cette question : comment les autres se sentent-ils après avoir été en ma compagnie ?

- Plus forts ou plus faibles ?
- Plus grands par rapport à eux-mêmes ou plus petits ?
- Confiants ou « effrayés » ?
- Compris ou incompris ?
- Soutenus ou manipulés ?
- Bénis ou « abattus » ?

Henri Nouwen a dit une fois : « Lorsque la porte du bain de vapeur est constamment laissée ouverte, la chaleur à l'intérieur se dégage rapidement à travers l'ouverture. » Il fait allusion au problème des individus qui parlent constamment.

« La proportion d'éloges par rapport aux critiques des personnes avec lesquelles on travaille devrait être à environ 80 à 90% de paroles positives à 10 à 20% de critiques ou de paroles négatives. Voici le bon conseil de Sven Walross, psychologue clinique scandinave.

Selon Ephésiens 4.25, Dieu utilise les paroles que nous disons aux autres dans le Corps de Christ pour étendre sa grâce vers eux à travers nous ! Quelle pensée profonde ! Rappelez-vous, les paroles que nous disons à ceux et celles avec qui nous travaillons, spécialement ceux qui ont une autre opinion ou qui se heurtent à nous peuvent les bénir ou les détruire. Choisissez de les bénir !

Ancre numéro 1 : PARLER AVEC GRACE Ancre numéro 2 : VIVE AVEC UN ESPRIT DE RECONNAISSANCE Sujet : **La comparaison est la racine de l'infériorité. Principe : « Ne vous plaignez pas – soyez reconnaissants. »**

La comparaison est si présente dans notre société-dans le lieu de travail, la famille, l'église locale ou la région, dans nos communautés et particulièrement en nous-même. Nous pouvons avoir une bonne opinion de nous-même-nos dons, nos talents et capacités-tant que nous ne nous comparons pas avec les dons, les talents et les capacités des autres. Nous pouvons croire que nos collègues conviennent au travail que nous leur donnons tant que nous ne comparons pas leur travail- leur créativité, innovation, énergie, collégialité- avec les autres.

La comparaison peut nous manger crus ... et nous voler la joie, les relations, la confiance et la paix et dans le processus, saper notre énergie et nous vider de tout enthousiasme. La comparaison peut nous transformer d'un « patron », un superviseur, ou un pasteur agréable à un individu préoccupé, négatif et maussade et que les autres vont difficilement supporter. Quel est le remède à la comparaison ? Trois profondes qualités :

- Gratitude!
- Reconnaissance !
- Appréciation!

Nous pouvons choisir d'accepter les personnes et les dispositions que Dieu nous a données dans sa sagesse. Nous pouvons choisir d'œuvrer à faire ressortir le meilleur des autres en voyant le meilleur qui se trouve en eux. Dans chaque situation, nous pouvons choisir d'être reconnaissant, de croire que Dieu est au milieu de tout ce que nous faisons (1 Thessaloniens 5.18). La gratitude est l'antidote « vivifiante » à l'impact négatif de la comparaison. Rappelez-vous : Ne vous plaignez pas par rapport à ce que vous n'avez pas ; soyez reconnaissant-en toutes choses-pour ce que Dieu a pourvu. Cultivez une attitude de gratitude.

numéros 1 et 2 : PARLER AVEC GRACE VIVRE AVEC RECONNAISSANCE

Ancre numéro 3 : ECOUTER ATTENTIVEMENT Sujet : « Chercher **premièrement à comprendre.** » Principe : **La compréhension, et non l'accord, est la clé de la gestion de conflit.**

Croyez que les personnes « bonnes et dévotes » peuvent avoir des différences honnêtes et intenses. Après trente années dans l'administration de l'éducation supérieure, je peux vous dire que les personnes bonnes et dévotes peuvent parfois entrer en conflit par rapport à la vision et aux valeurs. Et vous avez sûrement des témoignages similaires pour confirmer cela !

C'est la raison pour laquelle j'en suis arrivé à voir que la vision théologique (ce que je crois sur les gens/ ce que je « vois » en eux) vient avant la vision au niveau organisationnel. (Ce que je veux pour l'église, pour l'université, pour la région ou pour la dénomination.) « Dieu donne-moi tes yeux pour réellement 'voir' les personnes avec lesquelles je travaille. »

Dans des situations de conflit avec des personnes bonnes et dévotes, j'ai appris à poser deux questions qui produisent la croissance :

- « Que puis-je apprendre ? »
- « Comment puis-je changer ? »

J'ai également appris deux questions qui empêchent la croissance :

- Pourquoi moi ?
- Et si...?"

En tant que leader, je peux être un bon administrateur, cependant, je dois être excellent dans l'écoute. Je peux écouter pour comprendre. Et j'écoute pour ce qui est dit. J'ai également besoin d'écouter ce qui n'est pas dit. Écouter les personnes avec lesquelles je travaille, leur donne de la valeur. Ils méritent d'être écouté. Ils pourraient avoir les dons spirituels requis pour aller de la vision à l'action. Rappelez-vous, la compréhension, et non l'accord, est la clé à la gestion de conflit.

Ancres numéros 1, 2, 3 : PARLER AVEC GRACE

**VIVRE AVEC RECONNAISSANCE
ÉCOUTER ATTENTIVEMENT**

Ancre numéro 4: PARDONNER LIBREMENT Sujet: « Soyez proactifs en accordant le pardon. »

Principe : Un esprit de pardon transforme et fortifie les leaders.

L'une des plus profondes leçons de vie que j'ai apprises est celle-ci : le pardon a peu à voir avec l'environnement extérieur autour de moi, et tout à voir avec ma « condition » intérieure ! Pour accorder le pardon, nous n'avons pas à attendre que l'autre demande pardon. Rappelez-vous de l'exemple de Jésus, sur la croix : « Père, pardonne leur, car ils ne savent pas ce qu'ils font. »

Jésus était-il naïf ? Croyait-il vraiment que ceux qui le tuaient ne savaient pas ce qu'ils faisaient ? Non ! Jésus croyait-il qu'en accordant le pardon, ceux qui le torturaient et le blessaient allaient cesser leur activité ? Non !

Jésus n'allait pas permettre que ce que les autres avaient dit sur lui ou le mal qu'ils lui avaient fait, crée de l'amertume ou du ressentiment en lui produisant ainsi une rupture dans la relation avec Dieu son Père. Cela n'en valait tout simplement pas la peine ! « Père, pardonne leur, car ils ne savent pas ce qu'ils font ! »

Accorder le pardon nous libère de l'esclavage de l'autre personne. Nous permettons trop souvent aux personnes qui nous ont offensés de nous contrôler. Il est dit que « les grands leaders sont modelés dans les moments les plus difficiles et les plus troublés. » Rappelez-vous ; un esprit de pardon transforme et fortifie les leaders.

Rappelez-vous des quatre premières ancres : PARLER AVEC GRACE

**VIVRE AVEC RECONNAISSANCE
ÉCOUTER ATTENTIVEMENT**

PARDONNER LIBREMENT

Ancre numéro 5 : DIRIGER RESOLUMENT Sujet : « Les leaders chrétiens allient une profonde humilité à une ferme résolution. » Principe : Le témoignage de la sainteté est reflété dans et à travers la manière dont nous prenons des décisions.

C'est à l'intérieur d'une communauté de foi, dans la tension entre le futur que l'on aimerait voir et la réalité présente, que nos prises de décisions en tant que leaders ont lieu le plus souvent. C'est dans ce contexte que nous vivons, travaillons et dirigeons. Si la sainteté de cœur ne se reflète pas dans ces situations où les personnes bonnes et dévotes entrent en conflit sur la vision et les valeurs, alors notre témoignage de sainteté est seulement une doctrine et non une Vie en nous !

L'Esprit de Dieu en nous et parmi nous, nous donne la capacité de suivre les « étapes suivantes » nécessaires pour prendre des décisions et pour atteindre les résultats escomptés et désirés par le Corps de Christ.

Jusqu'ici, vous m'avez entendu parler de l'importance essentielle du RESPECT pour nos frères et sœurs avec lesquels nous travaillons pour accomplir l'ordre biblique d'« Aller...et faire des disciples... » Vous m'avez entendu discuter du « respect » pour nos co-équipiers à travers :

- Les paroles que nous disons,
- La vie de gratitude que nous leur exprimons,
- Les écouter attentivement et accorder de la valeur à leur perspective, et
- Leur pardonner tout comme nous désirons qu'ils nous pardonnent lorsque nos actions ne reflètent pas l'image de Christ.

Respecter nos frères et sœurs en Christ ; spécialement ceux qui sont en désaccord avec nous, même ceux qui se heurtent à nous- est au cœur de ce que signifie diriger avec l'Esprit de Christ.

Ces dans ces moments de conflit sur la vision et les valeurs que les décisions auront besoin d'être prises-même lorsque des divergences continuent à exister. Et, pendant ces moments, nous dirigerons-diriger résolument- mais en étant à genoux et souvent avec un cœur en pleurs !

Une fois de plus, à certains moments dans nos responsabilités de leadership, des décisions doivent être prises. Des décisions prises après des longs moments de prière individuelle et collective. Des décisions prises avec une ferme résolution et une profonde humilité.

Les pasteurs sont les catalyseurs de l'évangélisation et de la formation de disciple, du changement et de l'action dans l'assemblée locale. Si les leaders doivent aller la vision choisie pour atteindre des résultats, une attention particulière doit être apportée aux rôles du leadership pastoral consistant à :

Rêver et planifier Organiser et administrer Motiver et encourager Évaluer et réviser

Concentrons nous pendant quelques instants seulement sur la fonction essentielle du leadership consistant à rêver et à planifier.

Par la grâce de Dieu, les leaders chrétiens planifient ce qui doit ce passer. Ces leaders

1. ...sont des décideurs plutôt que des personnes qui se laissent aller.
2. ...savent où ils vont et comment ils vont y arriver.
3. ...sont orientés par les résultats et non par les activités uniquement.
4. ...font partie des 3% qui écrivent leurs objectifs de croissance.
5. ...poursuivent les objectifs établis dans le contexte plus large de la planification stratégique.
6. ...développent une déclaration de mission.
7. ...font de grands rêves.
8. ...comprennent que le leadership c'est la transmission de la vision.
9. ...sont constamment impliqués dans une analyse continue de leurs éléments.
10. ...établissent des objectifs de croissance.
11. ...sont motivés par la mission.
12. ...travaillent dur à détailler les programmes et les plans.
13. ...révisent et revoient continuellement la planification stratégique pour la croissance.
14. ...espèrent de grandes choses de Dieu et essaient de grandes choses pour Dieu.

Ces éléments « qui amènent de la vision aux résultats » établissent des objectifs de croissance orientés par la vision et trouvent des moyens de transmettre ces rêves à votre assemblée. Ils comprennent que la transmission de la vision est l'épreuve décisive du leadership. Pour eux, les objectifs de croissance personnelle et professionnelle sont étudiés dans la prière et attentivement transcrites.

Des objectifs et des plans conçus dans une prière abondante, écrits et communiqué souvent avec passion, défient le meilleur des leaders chrétiens orientés par les résultats. Ils ouvrent les portes du succès dans notre responsabilité dans le ministère et dans notre appel à la mission « impossibles ».

Rappelez-vous, « Diriger pour le changement n'est pas la même chose que l'exercice du pouvoir » (George McGreggor Burns, LEADERSHIP 9-28). Si je vous mets un pistolet chargé à la tempe, je peux vous amener à faire des choses que vous n'auriez jamais accepté de faire. Cependant, je n'ai pas pratiqué le leadership, j'ai exercé le pouvoir. Le véritable leadership n'existe que si les gens suivent quand ils ont la liberté de ne pas le faire.

Spécialement en période de conflit sur la vision, les leaders doivent diriger. Les décisions devront être prises-même lorsque des divergences continuent à exister ! Et, pendant ces moments, nous dirigerons-diriger résolument-mais en étant à genoux et souvent avec un cœur en larmes ! Mais nous devons éviter le statu quo-attendre jusqu'à ce que tout le monde soit d'accord avec nous-lorsque des décisions ont besoin et doivent être prises. Nous « jouissons » rarement du luxe d'avoir toutes les informations dont nous avons besoin avant de prendre les décisions requises. Parfois, et peut-être souvent, nous devons avancer dans la communauté en étant d'accord sur la vision et la direction à prendre.

Comment avançons nous, résolument, dans ces situations douloureuses, pendant qu'au même moment, nous faisons preuve de respect chrétien pour ceux qui sont en désaccord avec nous ? Nous avançons-résolument- par :

Dans
cet
esprit
et le

- La prière avec eux, pour eux et pour « moi » en tant que leader ;
- La collaboration, les impliquer dans le processus lorsque nous le pouvons là où nous le pouvons ;
- La gratitude, remercier Dieu pour leurs dons, leurs talents, leurs capacités

témoignage de foi en Jésus comme Seigneur.

d'humilité et de brisement, nous avançons :

- Avec confiance-en croyant que Dieu est à l'œuvre dans les besoins de cette situation difficile,
- De manière résolue, non pas par le statu quo ou l'incertitude, mais avec la conviction que Dieu continuera de diriger son peuple dans l'action même si les circonstances ou les attitudes ne démontrent pas clairement l'œuvre de Dieu à cet instant précis.

Telle est la signification de diriger avec l'esprit de Christ-diriger de manière résolue au milieu de situations complexes et difficiles.

Diriger de manière résolue avec l'humilité chrétienne exige que nous continuions à entretenir et à développer :

- Les techniques d'écoute et de communication,
- Les aptitudes dans la gestion du temps et le traitement,
- Les aptitudes à soutenir et à encourager,
- les aptitudes à poser des questions et à s'informer et

• le « don » du discernement et les aptitudes à déléguer. Plus j'en connais sur le leadership chrétien, plus je réalise qu'il y a encore beaucoup à apprendre. Je suis un étudiant et un apprenant à vie, de ce que signifie diriger résolument avec l'esprit de Christ. Rappelez-vous la GRANDE question pour les leaders chrétiens : « Comment mon ministère de leadership chrétien peut-il permettre aux autres d'accomplir leur ministère les uns envers les autres et leur mission dans le monde ? » Revoyons ensemble les cinq ancres dont nous avons discuté jusqu'ici et qui nous garderons fermes pendant que nous dirigerons de la vision à l'action. Elles sont :

PARLER AVEC GRACE VIVRE AVEC RECONNAISSANCE ECOUTER

ATTENTIVEMENT PARDONNER LIBREMENT, ET DIRIGER RESOLUMENT

La dernière ancre est celle-ci: AIMER PROFONDEMENT Sujet: « Donner de la valeur aux personnes, et non au pouvoir » (ou à la position) Principe: L'évidence du leadership est visible dans la vie de ceux qui nous suivent.

En tant que leaders, vous et moi devons constamment nous rappeler de toutes les choses que nous avons en commun avec nos collègues et les valeurs que nous avons en commun. Focalisez-vous sur les choses qui nous unissent et non sur celle qui nous divisent,

Je me suis souvent posé ces questions lorsque je servais à Mount Vernon Nazarene University (MVNU) : les employés de MVNU sont-ils plus fermes dans leur foi, plus confiants en eux-même et plus accomplis dans leur travail à MVNU ? Est-ce que je leur exprime la gratitude et les remerciements appropriés à la faculté,; au personnel et aux étudiants de MVNU ?

Voilà la seule chose qui compte : J'essaie d'élargir la vision des gens par rapport au travail qu'ils font. Je veux qu'ils voient plus large. Je dois les aider à découvrir comment, dans leur responsabilités spécifiques, ils entrent dans le cadre et le but plus larges de l'institution ou de la région. Je voulais que les membres de la faculté, du personnel et les étudiants se sentent importants dans leur travail à MVNU ! J'ai réellement cherché à donner de la valeur aux personnes et à l'évolution et non pas au pouvoir et à la position. Je veux être une personne qui encourage les gens avec lesquels je travaille.

Un ouvrage traitant de l'encouragement de ceux avec lesquels on travaille nous dit comment encourager les cœurs de nos co-équipiers :

- #1. Etablissez des normes claires
- #2. Attendez le meilleur
- #3. Accordez de l'attention
- #4. Personnalisez la reconnaissance
- #5. Racontez l'histoire
- #6. Célébrez ensemble
- #7. Donnez l'exemple

ENCOURAGING THE HEART
James Kouzes and Barry Posner

Rappelez-vous : L'évidence du leadership est visible dans la vie de ceux qui nous suivent.

EN CONCLUSION :

Résumons ces qualités de leadership qui me déclarent coupables quand les choses vont au plus mal et me caractérisent quand elles vont pour le meilleur. Ces « ancrés » me tiennent fermement pendant que je cherche à amener le groupe dont je suis responsable, de la vision à l'action et aux résultats.

- #1. Je veux vraiment que mes paroles apportent la grâce, génèrent la vie et soient inspiratrices pour les autres et non pas des mots qui découragent, dépriment et assèchent.
- # 2. Je veux réellement être connu comme une personne qui est à jamais reconnaissante, quelque soit la situation et qui croit que Dieu est au milieu de tout ce que je fait et qu'il œuvre pour apporter le meilleur dans chaque situation.
- #3. Je veux réellement écouter et respecter les personnes avec lesquelles je travaille, les comprendre- et pour qu'elles me comprennent- même si nous ne sommes pas d'accord..
- #4. Je veux réellement initier le pardon lorsque j'ai été offensé parce que je n'ai ni l'énergie ni la force de porter le lourd fardeau et la culpabilité d'un esprit qui ne pardonne pas..
- #5. Je veux vraiment diriger résolument avec une profonde humilité même lorsque j'expérimente la peine de tenir obstinément à la vision tout en reconnaissant les réalités de ma situation.
- #6. Je veux vraiment que ma relation avec les autres soit une source d'énergie, d'avoir un impact positif sur leur vie et leur permettre, de manière simple, de grandir-devenir plus fort-dans leur foi, leur confiance en eux-mêmes et leurs compétences au travail. Ceci sera le résultat de nos interaction à la maison et au travail et avec moi en tant que leader.

Et j'encourage chacun de vous à continuer à être un leader serviteur chrétien dans toute responsabilité que Christ vous confiera. Découvrez vos propres réponses-inspirées par l'œuvre de Dieu et du Saint Esprit à cette question « Si 'En Christ toutes choses sont devenues nouvelles,' alors comment ma relation avec Christ transforme-t-elle ma manière de diriger ? » Il y a trois convictions fondamentales sur le leadership chrétien dans une communauté de foi qui ont surgi en moi en guise de réponse à mon questionnement sur ces sujets, questions et qualités du leadership. Des conviction sur :

- 1 **qui nous sommes en tant que peuple de Dieu ;**
- 2 **ce que nous sommes appelés à faire dans l'œuvre de Dieu ; et**
- 3 **comment nous vivons ensemble en tant que famille de Dieu.**

Dans son livre Good to Great, Jim Collins parle des caractéristiques critiques des leaders. Il parle de l'humilité et d'une forte résolution comme étant essentiels pour le niveau 5 ou leaders de première catégorie. Je crois que toute autre chose que vous découvrirez sur le leader serviteur chrétien, vous dira qu'ils/elles :

1. Parlent avec grâce. Ils font attention aux paroles qu'ils disent.
2. Vivent avec gratitude. Ils ne se plaignent pas et sont reconnaissants.
3. Ils écoutent attentivement. Ils cherchent d'abord à comprendre.
4. Ils pardonnent librement. Ils sont proactifs en accordant le pardon.
5. Ils dirigent résolument. Ils allient l'humilité avec une ferme résolution.
6. Ils aiment profondément. Ils accordent de la valeur aux personnes et non au pouvoir.

Je vous laisse avec ces questions : Lequel de ces « ancrés » avez-vous le plus besoin actuellement dans votre responsabilité de leadership. Pendant que vous vivez la tension entre la vision que Dieu vous a donnée et la réalité de votre situation actuelle, dans lequel de ces domaines avez-vous le plus besoin que Dieu vous donne la stabilité ? Alors que vous allez de la vision aux résultats, quel est votre plus grand besoin :

1. Parler avec grâce ?
2. Vivre avec gratitude ?
3. Ecouter attentivement ?
4. Pardoner librement ?
5. Diriger résolument ?

Soyez spécifiques. Soyez personnel. Soyez honnête.

Une autre question. Lequel de ces six ancrés est votre plus grande force ? Soyez honnête avec vous-même et avec Dieu. Il est très important pour nous d'affirmer votre force tout en reconnaissant votre besoin. Construisez sur vos forces. Travaillez sur votre besoin. Priez pour cette ancre spécifique dont vous avez besoin et rendez grâce pour la force que Dieu vous a donnée pendant que vous dirigez les gens de la vision à l'action aux résultats. Une autre question (vraiment importante). Quelle nouvelle vision, quel nouvel objectif ou quelle passion renouvelée Dieu vous a-t-il donnée cette semaine ? Pour vous-même. Votre famille. Pour votre district ou pour votre région.

Pour que vous alliez de cette nouvelle vision pour une passion renouvelée à une action et des résultats escomptés, anticipez la joie et la peine qui viendront lorsque vous retournerez dans votre ministère et commencerez à mettre votre grand plan en œuvre. Etes-vous prêts ?

Rappelez-vous du texte (Philippiens 1.27), « Quoi qu'il en soit, menez une vie digne de l'Évangile du Christ. » Tel est l'esprit de la sainteté. Et rappelez-vous de cette pensée : Vivre et diriger avec l'esprit de Christ. Amen.

Prière.