

# Les ministères de la santé offrent une formation continue

Vos dirigeants ont besoin de plus qu'une simple formation de décollage.

*Seth Widner*

PENDANT mes années d'université, un ami m'a demandé de l'aider avec l'un de ses devoirs de cours. Sa mission était de visiter une école privée locale et de donner une leçon d'objets créatifs aux étudiants. Sa leçon serait enregistrée et remise à son professeur. Mon rôle était d'être son caméraman.

Alors que nous nous rendions à l'école, mon ami m'a expliqué que le devoir compterait pour un tiers de sa note et qu'il était donc important qu'il réussisse. Il était confiant car il avait réalisé une superbe illustration visuelle : des tours de magie.

"Les enfants adorent les tours de magie", a-t-il expliqué avec assurance.

Nous sommes bientôt arrivés à destination et avons été conduits à l'auditorium de l'école. Mon ami a tout préparé pour éblouir les étudiants et j'ai trouvé un bon endroit pour la caméra. Après quelques minutes, le directeur est entré et a révisé le calendrier d'enseignement, puis les étudiants sont arrivés.

Nous avons été choqués. Plutôt que les petits garçons et filles que nous attendions, ce sont des adolescents qui ont trouvé leur place dans l'auditorium. Mon ami a rapidement contacté le directeur pour comprendre pourquoi ces élèves étaient beaucoup plus âgés que prévu. Il y a eu un problème de communication lors de la planification. Confus, mon ami s'est demandé à voix haute : "Que dois-je faire maintenant"? Le directeur a insisté pour qu'il continue sa leçon, et mon ami a accepté à contrecœur.

La salle était remplie d'un silence gênant. Les étudiants sentaient que quelque chose n'allait pas. Mon ami bégayait et balbutiait à travers chaque tour de magie. Les étudiants n'étaient pas impressionnés et roulaient des yeux. Mon ami perdait confiance à chaque nouveau trick, et cela se voyait clairement.

Alors que les élèves sortaient de l'auditorium, j'ai éclaté de rire face à la folie de la situation. Heureusement, mon ami pouvait également voir l'humour de la situation et nous avons partagé un petit rire.

Mon ami a passé beaucoup de temps à préparer sa présentation. Il avait appris de nombreuses méthodes d'enseignement créatives lors de ses études universitaires. Le problème n'était pas le contenu de sa leçon. En fait, je suis convaincu que les élèves de première année auraient apprécié les tours de magie. Le problème était que mon ami a reçu une balle courbe inattendue.

## Aborder les courbes

Parfois, les dirigeants de petits groupes se retrouvent également confrontés à des difficultés. Ils peuvent suivre une formation en petits groupes en tant que nouveau leader, acquérant ainsi des techniques et des outils précieux pour diriger leur groupe. Ils peuvent même se présenter à leur première réunion de groupe confiants dans leurs compétences. Mais ce n'est qu'une question de temps avant qu'un leader se retrouve

confronté à une situation difficile : se voir poser des questions théologiques difficiles, faire face à un conflit relationnel entre les membres du groupe ou devoir offrir du réconfort à un membre déprimé. Ces situations imprévues peuvent être extrêmement intimidantes pour un responsable de petit groupe.

Quelle que soit l'efficacité de la formation de démarrage d'une église, il est impossible d'équiper pleinement un responsable de petit groupe pour tout ce qu'il peut affronter. Pourquoi? Le ministère en petits groupes implique des gens, et les gens sont imprévisibles. À mesure que les dirigeants apprennent à connaître les membres du groupe à un niveau plus profond, des besoins et des questions surgiront, ainsi que des bizarreries de personnalité. Il est impossible de préparer pleinement les dirigeants à tout ce qui les attend. Ils ont besoin de plus qu'une simple formation de démarrage. En fait, les dirigeants ont besoin de trois types de formation pour réussir.

### Formation de décollage

Il s'agit de la formation initiale que suivent tous les dirigeants de petits groupes avant de pouvoir diriger un groupe. Même si elle ne peut pas tout couvrir, les dirigeants ont besoin de cette base de formation pour réussir. Une formation de démarrage efficace sert d'orientation au ministère en petits groupes de votre église et permet aux dirigeants de lancer de petits groupes. Il devrait les accompagner tout au long des premiers mois d'un nouveau groupe, en leur donnant les bases de la direction et de l'animation. Même si la formation de démarrage sera propre à chaque ministère, elle devra répondre aux types de questions suivants :

- Comment mon groupe réalise-t-il la vision globale de l'Église ?
- Quand, où et pendant combien de temps mon groupe se réunira-t-il ?
- Qui fera partie de mon groupe (par exemple, célibataires, adolescents, femmes) ?
- Comment vais-je gagner des membres ?
- Qu'est-ce que mon groupe va étudier, discuter ou faire ensemble ?
- Qu'est-ce qu'on attend de moi en tant que leader ?
- Quelles sont les compétences de base pour faciliter des discussions significatives ?
- Qui dois-je contacter en cas de problème ?

### Formation individuelle

Cette formation permet aux dirigeants de gérer tout ce qui survient et qui n'a pas été abordé dans la formation de démarrage. Les dirigeants doivent avoir un coach ou un pasteur de petit groupe qui puisse les guider lorsqu'ils rencontrent des obstacles dans leur leadership, en particulier ceux spécifiques à leur groupe. La formation individuelle est formidable car les coachs peuvent aborder des problèmes spécifiques à un seul leader plutôt que d'aborder tous les problèmes possibles avec tous les dirigeants. Ce serait une perte de temps de couvrir une formation qui n'est pas pertinente pour l'ensemble de l'équipe lors d'un événement de formation. Offrir un coaching individuel permet également aux dirigeants de poser autant de questions qu'ils le souhaitent afin d'être pleinement équipés. De plus, cela permet aux dirigeants d'aborder des problèmes plus personnels sans que tous les autres dirigeants connaissent les détails du problème.

## Formation pour tous les leaders

En dispensant les deux types de formation précédents, vous découvrirez les types d'obstacles auxquels plusieurs dirigeants sont confrontés. Lorsque vous constatez des tendances dans les besoins de vos dirigeants, envisagez d'organiser un événement de formation pour tous vos dirigeants sur la question. Qu'il s'agisse d'un événement spécial ou d'une formation faisant partie de vos réunions régulières de dirigeants, aborder des problèmes courants qui n'ont pas été abordés dans la formation de démarrage est utile à tout le monde. Par exemple, si plusieurs dirigeants réfléchissent à la manière de choisir une étude, votre prochaine réunion des dirigeants pourrait se concentrer sur la manière de trouver une bonne étude pour votre groupe. Vous pourriez même demander aux dirigeants de partager entre eux la manière dont ils ont choisi leurs études dans le passé. Quelle que soit leur expérience, tous les dirigeants de petits groupes peuvent acquérir de nouvelles connaissances sur des problèmes communs. Nous ne deviendrons jamais des dirigeants qui savent tout. Au contraire, nous pouvons tous acquérir une nouvelle sagesse, en particulier les uns des autres.

La formation en leadership en petits groupes doit être considérée comme un marathon plutôt que comme un sprint. Au lieu de limiter la formation à une seule série ou à un seul événement, exploitez plusieurs opportunités pour former les dirigeants à la fois sur des aspects spécifiques de leur leadership et sur les meilleures pratiques générales. En intégrant ces trois types de formations, vous apporterez un soutien suffisant à vos dirigeants. Vos dirigeants seront équipés pour gérer efficacement leurs problèmes de leadership.

*—Seth Widner a été pasteur d'un petit groupe de l'église The Journey et est le fondateur 58 révolution, une organisation qui soutient les familles en bonne santé ; copyright 2014 par Christianity Today.*

© 2022 christianity Today—Une organisation à but non lucratif 501 (c)(3)

Dezama Jeudi