

PRENDRE AU SÉRIEUX LA FORMATION D'OUVRIERS CHRÉTIENS

Copyright 2008 par Galen Currah, Ed Aw et George Patterson

À copier, traduire, téléporter et distribuer librement.

Galen Currah écrit : « Ces huit principes de gestion de la formation dérivent de l'écriture et des l'expérience. Mettez-les en application à votre risque, en me blâmant si nécessaire. »

1. Former ceux qui en ont besoin, non seulement ceux dont il est le tour d'être formé.

Dans de grands programmes, la formation peut servir de genre de petites vacances, de récompense pour être resté dans son travail, sinon de « rafraîchissement périodique », tout excepté une formation sérieuse pour aider ses ouvriers à mieux réussir. Les programmes de formation devraient chercher à aider les ouvriers moins compétents, qui ont besoin de plus de formation, à l'obtenir. Récompensez les ouvriers compétents d'une autre manière, peut-être par des vacances, des téléphones portables, ou un peu d'éloge publique.

2. Former pour remplir des lacunes dans la compétence, non seulement pour passer en revue toutes les idées pertinentes.

Tous les stagiaires n'ont pas besoin des mêmes leçons. Les entraîneurs compétents commencent par évaluer les besoins courants d'apprentissage des ouvriers : Que doivent-ils mieux savoir (le cognitif), mieux sentir (l'affectif), mieux discriminer (l'évaluatif), et mieux faire (le comportemental) ? Après, les entraîneurs peuvent choisir ou concevoir des leçons, exercices, démonstrations, lectures, conférences, tutelles et ateliers aptes à fournir des expériences édifiantes.

3. Former avec de nouvelles méthodes qui satisfont les besoins, non seulement avec des méthodes habituelles.

Les entraîneurs ne sont pas toujours les meilleurs praticiens. Les directeurs de formation doivent découvrir les ouvriers les plus productifs dans le programme, apprendre ce que font ces ouvriers pour réussir, et incorporer leurs « meilleures pratiques » au prochain rond de la formation. La découverte vient par une analyse des résultats sur le champ.

4. Former pour rendre ses ouvriers plus compétents dès maintenant, non seulement pour instruire en vue d'un avenir lointain.

Évaluez périodiquement le programme de formation. Les évaluateurs doivent mesurer et son exécution et le succès des ouvriers sur le champ, nullement en vue de les humilier mais afin d'améliorer les méthodes de formation, de sorte que les ouvriers faibles puissent se fortifier. Les marques reçues dans les salles de classe ont rarement de relation significative aux résultats en multiplication d'église.

5. Formez les obéissants qui s'avèrent doués, non seulement les bien disposés.

Dieu donne aux églises des apôtres (pour extension), des prophètes (pour édification), des évangélistes (pour expansion), des bergers (pour direction) et des enseignants (pour productivité). Il le fait toujours. Ce sont les genres d'ouvrier que vous trouverez zélés pour le travail, même s'ils manquent une formation adéquate. Formez-les pour augmenter leur efficacité.

6. Formez les socialement l'acceptables, non seulement ceux qui sont le plus fidèles.

Quoique Timothy soit socialement inacceptable (jeune, célibataire, ethniquement mixte), Paul lui a instruit de ne nommer que des personnes socialement acceptables aux positions de conduite (mariés, de bonnes mœurs, compétents, respectés). Le travail reste d'une importance pressante ; donc les qualifications des stagiaires demeurent critiques. Formez surtout des hommes et femmes adultes, épousés, indépendants, pour les œuvres d'implantation et de conduite d'église.

7. Former ceux que vous avez choisis et autorisés, non seulement ceux qui peuvent payer les frais.

Jésus a appelé un nombre restreint d'ouvriers, les a nommés, leur a délégué son autorité, les a instruits en quoi dire et faire, envoyés, et écoutés rapporter sur ce qu'ils venaient de dire et faire. Il n'a ni demandé des volontaires ni accepté ceux qui se sont proposés. Préférez comme stagiaires ceux qui ont fait preuve de leur capacité de suivre vos instructions.

8. Varier ses techniques d'enseignement, même avec les mêmes apprenants, en la même session de tutelle.

Là où on tient des événements de formation pour de grands nombres d'apprenants, on devrait employer plusieurs techniques qui incluent des (a) conférences courtes (étude abstraite), (b) exercices en petits groupes (étude concrète), (c) expériences pratiques (étude active), (d) moments de réflexion (étude pensive), et (e) exercices de planification (étude appliquée).

Évitez d'entrer dans une ornière de la pensée linéaire. Une grande partie du monde bascule entre la logique linéaire et la pensée situationnelle. À un restaurant dans l'ouest, demandez un siège dans une section non fumeuse, et le serveur vous mettra dans un aère réservé et protégée. Faites la même chose dans l'est, et le serveur vous trouvera une table qui n'a pas, à ce moment, de fumeurs tout près. L'une réponse est linéaire, l'autre situationnelle. Laquelle ? Une interaction intensive entre entraîneur et stagiaires aide à éviter une telle pensée linéaire, à condition que l'entraîneur vise sincèrement équiper chaque stagiaire pour le ministère dans lequel celui-ci se trouve impliqué.

Il y a à peine un métier plus imprévisible que celui d'implanteur d'église ! Il a affaire avec des pêcheurs, ennemis, démons, malaise, et rejet sans tenir compte de son ignorance, léthargie, complexes et effondrement financier. Par exemple, des stagiaires de moyens modestes viennent dans un atelier mené par un « expert » venu de l'occident qui dispense des conférences, trace des diagrammes, distribue d'épais documents, et prend des photographies avec lesquelles solliciter de l'argent pour lui seul. Demandez : Que ces implanteurs d'église pourront-ils en tirer, l'apporter sur le champ, qui leur augmentera leurs foi, compétence, joie et efficacité ? Voici un défi !

Ressources

Former, multiplier[®], matériels de formation pastorale pour implanteurs d'église. Visiter <www.TrainAndMultiply.com> Adresser ses questions à GalenCurrah@TrainAndMultiply.com.

Pour obtenir des matériels gratuits de formation, libres de droits et reproductibles, pour apprentis bergers et missionnaires, visiter <<http://www.Paul-Timothee.info>>.

Pour s'abonner à *MentorNet* et en télécharger d'anciens numéros, visiter <<http://www.MentorNet.ws>>.