

Modèles efficaces pour districts et leaders



LA MISSION

GUSTAVO CROCKER

et

BOB BROADBOOKS

CRÉÉS POUR LA MISSION

Modèles efficaces pour districts et
leaders

GUSTAVO CROCKER
BOB BROADBOOKS

CRÉÉS POUR LA MISSION

Copyright © 2012

Gustavo Crocker, Bob Broadbooks et Beacon Hill Press of Kansas City

Initialement publié en anglais sous le titre

Created for Mission

Par Gustavo Crocker et Bob Broadbooks

Copyright © 2011

Published by Beacon Hill Press of Kansas City

A Division of Nazarene Publishing House

Kansas City, Missouri 64109 USA

This edition published by arrangement with Nazarene Publishing House.

All rights reserved.

Traduit par Philippe Batreau

Les écritures sont tirées de la version Louis Segond.

Avant-propos

Bob Broadbooks et Gustavo Crocker ont écrit un livre dont le temps est venu! À une époque où les églises sont en quête d'identité, ils ont écrit un chef-d'œuvre définitif sur le but et la mission d'un district dans le contexte de l'église mondiale.

C'est un livre pour chaque surintendant de district, chaque membre de conseil consultatif de district qui veut diriger de manière efficace. J'aime l'accent mis sur trois-six-six, parce que cela encourage chaque district à sortir de la marée des faux-semblants et à devenir tout ce que Christ voudrait qu'ils soient.

Chaque lecteur doit accorder une attention particulière aux «Six marques d'un district en bonne santé» et utiliser ces données comme un guide pour l'examen du fonctionnement actuel de leur district. En outre, les «Six caractéristiques essentielles d'un surintendant de district» fournira de nombreux éléments de travail pour ceux qui veulent mesurer leur efficacité en tant que chefs de district et examiner les possibilités de croissance.

«Pourquoi les districts?» remettra en question les postulats et le mode de fonctionnement de chaque dirigeant d'Église qui veut aller du statu quo à une organisation centrée sur la mission . Ce livre est un rappel massif que le temps est venu pour les districts de devenir centrés sur la mission au lieu d'être enterrés dans des détails administratifs.

Finalement, tandis que je lisais le livre, je me suis mis à croire que ceux qui lisent ses pages redécouvrent le but biblique et missiologique d'un district. Je vous encourage à le lire avec un esprit ouvert et à demander à Dieu de vous donner la vision de faire croître votre district et devenir un modèle d'efficacité centré sur la mission que les autres suivront.

Stan Toler

Surintendant Général

Église du Nazaréen

Préface

Bob Broadbooks et Gustavo Crocker ont écrit un livre missionnaire stimulant qui explore le but et la fonction des districts au sein de l'Église du Nazaréen. Le regroupement des églises locales en districts a été une pratique d'église depuis plus d'un siècle. De temps en temps, cependant, certains pasteurs et responsables laïcs ont mis en doute la valeur ajoutée du district aussi bien que le rôle du surintendant de district. Y a-t-il eu des moments où le coût d'un district a été supérieur à la valeur missionnaire apportée à vie des églises locales?

Ce livre est une tentative en temps opportun pour aider l'église mondiale à redécouvrir les sens missiologique et biblique du district en tant qu'agent de la mission. La préoccupation qui nous guide est de transformer le district d'une entité purement administrative vers un organisme missionnaire efficace.

Le rôle et la fonction du district dans les zones où les mouvements de croissance incroyables se déroulent sont très différents de la mentalité d'entretien qui prend place souvent après plusieurs générations. Bob et Gustavo nous donnent d'excellents outils pour tenter de renverser ce processus et revenir à la fonction d'origine apostolique du district premièrement comme un organisme missionnaire.

Ils touchent trois raisons impérieuses pour les districts tout en explorant et déballant une définition visionnaire de district. Puis, les auteurs étudient et s'appuient sur les résultats d'une évaluation de plusieurs districts en vigoureuse croissance en vue de fournir une bonne base pour les dirigeants et leurs districts pour qu'ils grandissent vers une efficacité missionnaire pour le bien de la mission de Dieu. Cette étude conduit à l'identification d'indicateurs de santé de «districts comme modèles».

Parce que le succès institutionnel est fortement lié aux dirigeants, les auteurs ont également mis l'accent sur certaines caractéristiques essentielles d'un surintendant de district efficace.

Comme dans les chapitres précédents, ce cadre théorique est enrichi de fascinants récits anecdotiques qui amènent l'enseignement à la vie, tout en explorant six qualités de surintendant missionnaire fructueux.

Enfin, l'annexe comprend une très utile «Enquête d'auto-évaluation de développement du district». Cet outil a été testé sur le terrain sur de nombreux districts à travers le monde, et il va nous fournir un bilan préliminaire de santé de district.

On a souvent tendance mettre l'accent sur les districts comme agents de la gouvernance. Le *Manuel de l'Église du Nazaréen* affirmerait certainement que c'est important, mais d'un rôle secondaire. La tragédie, c'est quand les districts deviennent principalement des organismes de gouvernance qui protègent et maintiennent le statu quo. Ce livre nous aide à redécouvrir le rôle missionnaire primordial et impératif d'un district. Je rends hommage à cette perspective candide et perspicace qui nous aideront à évaluer nos districts et aussi à nous donner tous les outils pratiques pour renforcer et transformer nos districts en agents apostoliques de la mission de notre Seigneur, à la gloire de Dieu!

Jerry D. Porter

Surintendant Général

Église du Nazaréen

Introduction

Depuis sa création en 1908, l'Église du Nazaréen a été organisée en districts, en partie pour des raisons géographiques, mais principalement en raison de l'arrière-plan ecclésiologique de ceux qui ont rejoint la dénomination à son point de départ. Selon les documents historiques nazaréens, la dénomination nouvellement fusionnée a été établie avec 10.034 membres, organisés en 228 congrégations, regroupés dans onze districts. Par conséquent, pour de nombreux nazaréens, faire partie d'un district est synonyme d'être un nazaréen.

Tandis que la dénomination croissait (géographiquement et en âge), il est devenu évident qu'il était nécessaire de revoir, mettre à jour et de réaffirmer le rôle que les districts jouaient précédemment, jouent actuellement, et continueront à jouer dans la stratégie et la mission de l'Église du Nazaréen dans le monde entier. Plusieurs projets et documents ont permis aux dirigeants de comprendre et de promouvoir l'importance du district dans la vie de notre dénomination. Certains d'entre eux ont été de nature administrative, tandis que d'autres ont fourni une base théologique et biblique pour la surintendance.

Ce livre, toutefois, est une tentative pour aider les dirigeants de district à redécouvrir le sens biblique et missiologique du district en tant qu'agent missionnaire. Notre désir est de s'appuyer sur ces travaux antérieurs et d'aider la génération actuelle de nazaréens dans le monde entier à considérer les districts comme des modèles de l'efficacité missionnaire. Nous voulons le faire en posant non seulement la valeur d'un district à partir d'un point de vue missiologique et biblique, mais aussi en partant de l'importance d'avancer avec une efficacité et une excellence missionnaires.

Nous avons réalisé que dans le but de passer du statut d'une entité purement administrative à une agence missionnaire efficace, les districts et leurs dirigeants peuvent avoir à effectuer un saut volontaire (au-delà de la norme) dans leur pensée, leur perspective et leurs activités. Pour les aider, ce livre explore «Trois raisons pour les districts», «Six marques d'un district en bonne santé» et «Six caractéristiques essentielles d'un surintendant de district efficace». C'est notre espoir que lorsque les districts et leurs dirigeants passeront en revue les éléments suivants, eux et leurs

districts deviennent des agents efficaces de la mission et de la transformation dans le nom du Christ.

Bob Broadbooks

Gustavo Crocker

Trois raisons pour les districts

TROIS RAISONS
POUR LES DISTRICTS



1 *Les Districts: Leur but*

«Notre église est une dénomination d'églises locales organisées en districts.» Nous avons entendu cette déclaration à plusieurs reprises à des assemblées de district, des rencontres de district, et même à la table du dîner lorsqu'on essaye d'expliquer aux autres le concept du district. Bien que l'idée d'un district peut sembler familière à beaucoup de ceux qui ont fait partie de l'Église du Nazaréen pendant un certain temps, l'idée d'un district semble étrangère aux croyants dans des œuvres missionnaires pionnières, voire inutile pour ceux qui font partie des grandes congrégations autonomes et en croissance en Occident.

Comme la plupart des institutions qui ont survécu au vingtième XXe siècle, le district n'a pas échappé à l'examen par quelques-uns qui ne voient pas l'utilité d'investir dans une autre couche de bureaucratie ecclésiastique. Pourtant, il y a d'autres raisons que pragmatiques qui contribuent à la nécessité des districts. Nous avons besoin d'explorer une vision plus large des districts qu'une perspective purement financière ou institutionnelle.

Les districts font en sorte que les générations actuelles et futures des membres de l'église puissent toujours optimiser les ressources de Dieu pour l'amour de notre mission de «faire des disciples à l'image de Christ dans les nations».¹

2 Pourquoi des districts?

Tout au long de son histoire, l'église a créé des structures et des stratégies pour accomplir la grande commission d' «aller dans le monde entier et prêcher la bonne nouvelle à toute la création» (Marc 16.15). À partir du modèle d'envoi que Jésus a utilisé avec les douze et les soixante-dix jusqu'aux modèles de délégations géographiques employées par Paul dans ses efforts missionnaires, ces stratégies n'ont pas été conçues pour créer des hiérarchies ecclésiologiques, mais pour faciliter la mission de l'église.

Une étude de la lettre à Tite, par exemple, suggère que les juridictions géographiques (ou districts) ont été conçus pour permettre à l'Église de croître à la fois de façon étendue et en profondeur en fonction de la commission de Christ et dans l'orthodoxie d'une saine doctrine. Les districts sont plus que des structures ou des couches bureaucratiques. Les districts sont les agences de l'église créées pour la stratégie, la synergie et l'unité de la mission.

LES RAISONS POUR LESQUELLES LES DISTRICTS SONT CRÉÉS

1. Pour la stratégie missionnaire

Tite était un ouvrier chrétien qui avait voyagé avec Paul lors de ses voyages missionnaires. Paul et Tite ont commencé le travail en Crète, et quand il était temps pour Paul de continuer son voyage, l'œuvre a eu besoin de continuité et de développement. Comme un bon missionnaire, Paul a établi une nouvelle juridiction en Crète et en a laissé Tite responsable de la poursuite de son développement. Cette nomination a été officialisée plus tard dans l'église primitive comme celle d'un évêque ou d'un superviseur.

Les instructions de Paul à Tite étaient claires: «Je t'ai laissé en Crète afin que tu mettes en ordre ce qui reste à régler, et que, selon mes instructions, tu établisses des anciens dans chaque ville» (Tite 1.5). En d'autres termes, la raison de la nomination d'un superviseur est principalement missionnaire. Le travail de Tite était de fournir l'organisation et la supervision à l'œuvre missionnaire dans le pays en veillant à ce que les nouveaux croyants soient encouragés et faits disciples, les expressions locales de

l'église soient renforcées et un leadership approprié soit nommé. Le travail de Tite était de s'assurer à ce que tout cela se passe comme indiqué par Paul.

Ce verset capture l'essence des districts et juridictions comme des entités de la mission: (a) ils doivent être agents du développement, (b) ils doivent être structurés et (c) ils doivent rendre des comptes.

- Tout d'abord, agent du développement, les districts ne sont pas des produits finis, et même la mission n'est pas une fin en soi. L'œuvre rédemptrice de Dieu sur cette terre continue à travers le fait que l'église et les districts aident les diverses expressions organiques du corps du Christ à poursuivre leur travail qui a été commencé par l'engagement missionnaire.

Le travail missionnaire est compliqué. Il y a des hauts et des bas. Il présente rapidement des premiers résultats, mais aussi des conflits complexes dans le processus. Il n'est jamais terminé. La raison principale pour établir des structures missionnaires est de développer, renforcer et aider à mettre de l'ordre dans le chaos résultant du travail qui a été commencé.

- Deuxièmement, les systèmes et les structures sont des accessoires importants à une stratégie solide de la mission. Alors que le rôle du district est d'aider les églises à accomplir la mission transformatrice de Dieu dans leurs communautés, la durabilité de l'œuvre est maximisée grâce à des systèmes organisationnels efficaces. «Nommer les anciens dans chaque ville» pourrait être interprété comme l'équivalent de une délégation organisée.
 - Dans l'Ancien Testament, les villes étaient administrées et jugées par leurs «anciens», ceux qui ont la plus grande sagesse et expérience dans la communauté. À l'époque du Nouveau Testament, d'éminents hommes plus âgés dans les synagogues ont été appelés les «anciens». Paul a suivi les pratiques, les formes classiques de leadership de la synagogue dans sa culture plutôt que d'instituer des structures de direction totalement étrangères. «Dans chaque ville» signifiait que les différentes églises de maison dans chaque ville auraient chacune leurs propres dirigeants.¹
- Troisièmement, la dimension missionnaire de district exige d'être responsable devant l'ensemble du corps des croyants. Tout comme Paul, Barnabé et d'autres missionnaires de l'église étaient leaders responsables de l'église de Jérusalem (et aussi à l'église d'Antioche, qui les avait envoyés), Paul a délégué une fonction missionnaire à Tite. Des termes tels que l'interdépendance et la connexion sont implicites dans les instructions de Paul à Tite. Tite avait à faire l'œuvre en Crète non pas comme un missionnaire indépendant, mais comme un superviseur délégué au nom de l'Église universelle. «Comme je te l'ai indiqué» implique la responsabilité, la délégation et la soumission.

Une histoire

L'Église du Nazaréen au Guatemala a été créée en 1904 lorsque des missionnaires Ann et Richard Anderson sont arrivés dans le pays. Six ans plus tard et avec seulement quelques convertis, l'Église du Nazaréen a été en mesure d'acheter un petit lopin de terre dans les plaines centrales éloignées du pays. Ce n'est que le 10 août 1919 (quinze ans plus tard), que le missionnaire John Franklin a organisé la première Église du Nazaréen au Guatemala. Alors qu'il a fallu des années pour organiser la première congrégation, au moment de leur célébration du centenaire en 2004, plus de soixante-cinq mille nazaréens l'ont célébré dans le pays.²

La stratégie derrière cette croissance soutenue et profonde avait deux composants de base: (a) le développement du leadership et (b) le développement du district.

Tout d'abord, la stratégie missionnaire de l'Église du Nazaréen a toujours compté sur la formation et a rendu possible la mise en place de dirigeants locaux. Alors que les missionnaires sont partis et ont donné leur vie en sacrifice dans le partage de Christ avec la population dans les zones pionnières, ils ont volontairement travaillé à l'identification, la formation, l'autonomisation et à permettre aux dirigeants locaux de poursuivre la mission de Dieu à travers l'église. Les missionnaires ont toujours su que «la meilleure graine provient de la récolte elle-même».³ En conséquence, une zone qui a pris plus d'une décennie à embrasser l'Évangile a maintenant des centaines de leaders nationaux qui ont une incidence sur leur église locale et mondiale.

Deuxièmement, la stratégie de la mission de la dénomination a mis l'accent sur le développement des districts comme des entités stratégiques. Dans le cadre de cette orientation volontaire, et suivant le modèle biblique de Tite 1, le district du Guatemala est devenu le premier champ de mission nazaréenne à avoir un surintendant originaire de district, Federico Guillermo, nommé en 1960.⁴ Ce processus s'est poursuivi lorsque, sous la direction de Jerald Johnson dans les années 1970, l'Église du Nazaréen a adopté un processus en quatre étapes pour les districts pour atteindre un statut normal.⁵ Encore une fois, le district du Guatemala a été le premier à atteindre un tel niveau et en 1974, le district du Guatemala a été officiellement déclarée le premier district «régulier» dans la mission mondiale.

L'accent volontaire mis sur le développement du leadership et du district a porté l'œuvre missionnaire au Guatemala d'un district et de moins de cinq mille membres en 1974 à onze districts et soixante-dix-sept mille membres en 2010. Il a fallu aux missionnaires pionniers soixante-dix ans pour se développer à de cinq à cinq mille membres. Lorsque le district a atteint sa maturité en 1974 et a commencé à se démultiplier, il leur a fallu trente ans pour financer la création de dix autres districts (une moyenne d'un nouveau district tous les trois ans) et d'ajouter soixante-douze mille nouveaux membres (une moyenne de deux mille quatre cents nouveaux membres chaque année).

2. Pour la synergie

L'une des questions les plus courantes que les pasteurs et les leaders dans les anciennes zones posent est: «Quelle est la valeur d'un district?» Pour beaucoup d'entre eux, leurs églises ont augmenté à un point qui ne nécessite plus l'élan missionnaire et l'organisation que fournit un district. Cet argument est compréhensible, mais seulement pour les assemblées qui ont atteint un tel niveau de santé et de développement qu'ils peuvent effectuer la plupart des fonctions que le district fournit à une assemblée en développement. Mais qu'arrive-t-il quand une telle église forte et financièrement viable fait face à une crise? Qu'est-ce qui se passe quand le chef de l'église déménage? L'histoire nous enseigne que la santé actuelle de l'organisation n'est pas nécessairement un signe de longévité. Par exemple, lorsque Paul écrivait aux Éphésiens, ils étaient un excellent modèle de dynamisme d'assemblée et de mission, mais l'Apocalypse de Jean décrit l'Église d'Éphèse comme une église qui a oublié son premier amour (voir Apocalypse 2.4).

Dans le même temps, des dizaines de petites assemblées ne peuvent pas survivre par elles-mêmes alors qu'ils tentent leur ministère à la fois localement et globalement. Une entité synergique comme une juridiction ou un district permet aux églises petites ou faibles d'unir leurs forces afin de maximiser l'œuvre rédemptrice de Dieu dans leurs communautés et au-delà.

Cette valeur synergique est importante de la même façon à la fois pour les petites et grandes églises.

La synergie est un concept biblique (la synergie du mot grec *sunergos* - «travailler avec»). En fait, Paul l'a utilisé souvent pour décrire la nature collaborative de la mission aux païens. Dans 1 Corinthiens 3.9, Paul rappelle à l'église que nous sommes «ouvriers avec Dieu». Dans Philippiens 2.25-30, il utilise le même terme pour désigner Epaphrodite comme le symbole de la collaboration et du partenariat dans la mission. En d'autres termes, la mission rédemptrice de Dieu exige la participation et la collaboration du corps des croyants ainsi que de travailler en partenariat avec lui dans le partage de la bonne nouvelle.

Ecclésiaste 4.9-12 offre une image vivante de la valeur de la synergie: «deux valent mieux qu'un ; car ils ont un bon salaire de leur travail. Car, s'ils tombent, l'un relèvera son compagnon ; mais malheur à celui qui est seul et qui tombe, et qui n'a pas de second pour le relever! De même, si l'on couche à deux, on a de la chaleur ; mais celui qui est seul, comment aura-t-il chaud? Et si quelqu'un a le dessus sur un seul, les deux lui tiendront tête ; et la corde triple ne se rompt pas vite.»

Le travail de la mission en synergie produit comme résultats des charges plus légères, des ressources maximisées et des assemblées mobilisées.

- La synergie répartit la charge missionnaire. Une personne ou une église seule ne peut pas partager efficacement la bonne nouvelle à toute l'humanité.

- La synergie maximise les ressources missionnaires limitées. Si tous les individus et les églises mettent leurs ressources en commun, les résultats seront infiniment plus grands que celles de même la plus forte et plus grande assemblée seule dans un endroit donné.
- La synergie mobilise un plus grand nombre de ressources missionnaires. La motivation est contagieuse. Les histoires passionnantes de ceux qui s'engagent dans l'activité missionnaire motivent les autres, même ceux qui ne se sont jamais vu participer, à devenir des participants actifs dans la mission de Dieu.

Une histoire

Au cœur de l'histoire de l'Église du Nazaréen, le district de Los Angeles a fait de la valeur de la collaboration et de la synergie un modèle. Leur histoire d'une équipe de travail à l'échelle du district, telle que racontée par l'un des dirigeants d'équipe, le dit bien :

Nous célébrions les partenariats entre l'Église du Nazaréen et d'autres organisations. Ayant planifié et participé à un événement sur le film JESUS dans une église locale, j'étais très conscient que l'impact de ce partenariat a sur le monde. Le district avait la capacité de travailler en partenariat et récolter des fonds pour envoyer des équipes multiples. Notre objectif était d'envoyer une équipe de district d'adultes et une équipe de district de jeunes.

Nous avons réussi à amasser suffisamment de fonds pour envoyer cinq ensembles d'équipement de film JESUS.

Un avantage principal a été l'occasion d'unir le district. Nous avons encouragé un membre de chacun de nos groupes linguistiques à assister et encouragé toutes les églises au sein de ce groupe linguistique à s'unir et lever des fonds pour soutenir ce membre de l'équipe. Nous avons créé une équipe diverse et sympa et une occasion de partager les cultures au sein de notre district, tout en partageant l'amour du Christ avec le Sri Lanka.

Une équipe de district fournit plus de ressources. Il y a tant de gens qui ne peuvent pas aller et que l'on peut envoyer, et ainsi de nombreuses églises particulières qui ne peuvent pas réunir les fonds et envoyer une équipe, mais qui peuvent soutenir un projet et envoyer un membre de l'équipe. Nous étions en mesure de représenter le district de Los Angeles, un district unifié qui soutient le travail du Christ.⁶

3. Pour favoriser l'unité et la responsabilisation doctrinale

L'un des résultats immédiats de travail missionnaire efficace, c'est le chaos. En fait, les assemblées avec un sens de la mission sont toujours à la pointe. Quand il y a

mouvement, il y a de la friction, du bruit, de la tension et du risque. Le problème, c'est que la plupart d'entre nous ne sont pas à l'aise avec le chaos qui vient avec la mission efficace. Nous souhaitons de bons résultats et grandes histoires, mais nous aimerions être épargné par le désordre résultant du changement radical, d'une obéissance radicale et du témoignage radical.

Paul, le missionnaire, a donné comme instructions à Tite, le superviseur de l'église en Crète, de «mettre en ordre ce qui reste à régler» (Tite 1.5). Il est évident que le travail de Paul avait été efficace dans la plantation des semences pour démarrer une révolte sainte et le renouveau dans les villes en Crète, mais il a dû en partir. Par conséquent, une organisation supplémentaire était nécessaire.

La première tâche de Tite était de faciliter le travail de l'église dans toutes les villes en nommant les anciens qui répondaient aux critères clairement énoncés, par l'élaboration de normes appropriées de conduite, par l'enseignement la saine doctrine et en affichant un caractère pieux (le tout dans le contexte de la population de la Crète). Ce rôle de facilitateur à son tour devait produire des résultats sur «ceux qui croient en Dieu s'appliquent à pratiquer de bonnes œuvres» (Tite 3.8). Ainsi, un district qui favorise l'unité et l'orthodoxie:

- Met l'accent sur le caractère et l'orthodoxie doctrinale dans la nomination des anciens (1.5-9).
- Veille à ce que des modes de vie pieux et conformes à l'écriture soient promus par l'élaboration de codes de conduite contextuels et une discipline appropriée (vv. 10-14).
- Enseigne la saine doctrine (2.1).
- Fait des disciples des personnes de tous âges et de toutes conditions : les hommes plus âgés (v. 2), les femmes âgées (v. 4), les jeunes femmes (v. 4), les jeunes hommes (v. 6), ceux qui sont employés (v. 9) et ceux sous l'autorité (3.1).
- Encourage et réprimande avec l'autorité des Écritures (2.15).
- Évite les controverses folles au sujet de la Loi (3.9).
- Favorise la piété parmi tous les croyants, afin qu'ils puissent vivre une vie productive (v. 14).

Une histoire

Le District Côte Est dans la région des États-Unis / Canada est un exemple de volonté missionnaire. Leur mission se concentre sur la volonté et incite les églises du district se joindre au mouvement de Dieu dans cette partie du pays. Leurs activités missionnaires encouragent ces principes chez les pasteurs, leaders et ceux qui se préparent pour le ministère. Le résultat direct est un nombre plus élevé que la moyenne de dirigeants appelés à temps plein au ministère, des églises et des individus engagés

dans l'implantation d'église, l'évangélisation et le discipulat et des dirigeants désireux d'adopter de nouveaux modèles missionnaires qui répondent aux besoins des communautés qu'ils servent .

Depuis son arrivée dans le District Côte Est (anciennement le district de Washington) en 1997, Ken Mills a mis l'accent sur l'engagement volontaire de la mission. Cette volonté se reflète dans la mission et la vision du district :

Le but de district de la Côte Est de l'Église du Nazaréen est de faire progresser le ministère de Jésus-Christ à travers les églises locales.

Les valeurs fondamentales:

- *la proclamation volontaire de la sainteté biblique*
- *l'engagement volontaire dans la mission*
- *l'encouragement et développement des pasteurs et des leaders*
- *le soutien à l'équipe du ministère*
- *l'accent sur la communication*
- *l'accent sur la responsabilité*

Poussés par Dieu nous cherchons à être un mouvement du peuple de Dieu qui, avec passion, vit dans l'histoire de Jésus-Christ. La vision pour impacter la région de la Côte Est inclut :

- *Repenser les modèles mentaux pour aider des assemblées polyvalentes et souples qui donnent de nouvelles possibilités pour le mouvement de Dieu*
- *La multiplication des pasteurs, des dirigeants, des églises et des disciples. . . en les équipant, les rendant autonomes et les envoyant à la récolte.*
- *Le partenariat et la collaboration les uns avec les autres, avec d'autres églises et des groupes en dehors de l'assemblée locale pour actualiser le mouvement que Dieu est déjà en train de créer dans cette région de la Côte Est ... Bouger avec Dieu maintenant!*

Nous avons vu comment cette orientation met les églises ensemble pour l'engagement missionnaire, encourage les croyants à répondre à l'appel pour le service et fait bouger des communautés vers la transformation. Dans un pays où de nombreux districts ferment et connaissent des baisses d'effectif, le District Côte Est a été en mesure de regrouper les assemblées autour de la mission, de la saine doctrine et de la collaboration.

3 *Qu'est-ce qu'un district?*

Pour que les assemblées locales opèrent au-delà de leur cercle fermé d'influence et accomplissent la mission divine de rédemption et de transformation, ils doivent se réunir, maximiser les ressources de Dieu et favoriser l'unité dans le milieu de la diversité. Le concept d'une juridiction géographique (ou district) permet d'atteindre ces fins. Utilisant l'étude biblique et l'exploration organisationnelle précédentes comme un arrière-plan, l'Église du Nazaréen définit un district comme suit: «Un district est une entité composée d'églises locales interdépendantes organisées afin de faciliter la mission de chaque église locale par un soutien mutuel, le partage des ressources et la collaboration.»¹

Cette définition comprend plusieurs termes clés qui valent la peine d'être considérés séparément:

- 1. Une entité.** Les districts illustrent la métaphore d'un rassemblement. Ils sont flexibles et dynamiques. Quand les gens parlent du district, ils devraient parler du rassemblement, l'agrégat de toutes les églises et assemblées qui la composent. Nous savons que quand l'église a avancé en âge et que le concept de district est devenu partie intégrante du langage commun des membres, certaines personnes pensent le surintendant du district ou le bureau du district, mais la réalité est que le district n'est ni l'un, ni l'autre. Quand les églises s'assemblent, célèbrent ensemble et créent une synergie, elles sont le district.
- 2. Composée d'églises locales interdépendantes.** La beauté d'un district est qu'il favorise l'interdépendance. Sans une telle entité les églises tomberaient dans les deux extrêmes dangereuses qui tendent à affaiblir l'église : la dépendance et l'indépendance. Le problème de la dépendance est que les assemblées ne se déplacent pas au-delà des contraintes paternalistes de l'organisation mère, tandis que le problème de l'indépendance complète est que les églises indépendantes n'ont pas la doctrine, la responsabilisation organisationnelle et financière. L'interdépendance, d'autre part, permet à chaque assemblée de répondre contextuellement aux réalités de sa communauté tout en étant connectée à un réseau de soutien, à la responsabilisation, et à l'orthodoxie biblique.

3. Organisés pour faciliter la mission de chaque église locale. Les districts ne sont pas une fin en eux-mêmes. La raison pour laquelle les églises se réunissent en districts est de telle sorte que la somme de toutes les parties peut aider chaque assemblée dans l'accomplissement de sa mission. Il n'y a pas de mission de district sans agréger les missions des assemblées. Il n'y a pas de conversions ou de baptêmes au bureau de district. L'activité missionnaire réelle se passe au cœur de chaque assemblée locale et le rôle du district est de s'assurer que chaque assemblée accomplit sa mission de transformation dans la communauté.

4. Grâce à un soutien mutuel, le partage des ressources et la collaboration. Une des grandes contributions des dénominations est l'occasion pour les assemblées locales de bénéficier de l'échange des meilleures pratiques et ressources aux fins de l'accomplissement de la mission de Dieu dans leurs communautés. Les églises se réunissent dans l'entité d'un district afin de rassembler leurs ressources et leur expérience, de sorte que la mission locale et globale puisse être accomplie comme la somme de toutes les parties.

Lorsque les districts remplissent ces fonctions, la question de la valeur ajoutée du district est réduite et le district passe d'un établissement à un organisme missionnaire. Toutefois, la réalisation de leur but est tout simplement la première étape pour les districts pour devenir de véritables agents de la facilitation de la mission. Les districts efficaces sont ceux qui non seulement comprennent le but, mais aussi bougent pour l'accomplir de manière saine et efficace. Le chapitre suivant nous présente les marques d'un district efficace.

SIX MARQUES
D'UN DISTRICT
EN BONNE SANTÉ



4 *Les districts comme modèles : les marques d'un district en bonne santé*

Les organisations deviennent ce qu'elles mesurent. Si les institutions se concentrent sur les chiffres et la croissance, elles connaîtront naturellement une croissance numérique. Si leur accent est mis sur la santé, elles auront tendance à se montrer comme défini et mesuré. Par exemple, le *Manuel de l'Église du Nazaréen* fournit des directives claires et quantitatives permettant de reconnaître les différentes phases dans la vie d'un district. Alors que les nazaréens ont historiquement mis l'accent sur ces normes quantitatives de la maturité du district, beaucoup d'entre nous négligent le fait que le manuel établit également des paramètres qualitatifs pour déterminer la santé et la maturité d'un district. Un ajout récent au manuel stipule que «le leadership, l'infrastructure, la responsabilité budgétaire et l'intégrité doctrinale doivent être démontrés»¹ pour qu'un district atteigne le statut de la maturité.

En raison de cet oubli, la pratique du développement du district à travers le monde a porté essentiellement sur les districts atteignant les repères numériques pour être considéré comme matures et pris en charge de façon autonome. Une des raisons de cette pratique courante est que tandis que les exigences numériques sont claires, les indicateurs qualitatifs pour les districts matures ne sont pas définis autour de paramètres spécifiques pour répondre à ces critères.

En étudiant le développement de l'église dans le monde, et particulièrement en Europe et en Amérique du Nord, il est devenu évident qu'il y a de nombreux cadres pour la bonne santé et le développement de l'église. La plupart de ces cadres comprennent même leurs propres outils d'évaluation que les églises locales et les groupes peuvent appliquer pour déterminer leur état de santé et de viabilité. Cependant, très peu a été écrit à l'égard de la santé organisationnelle des districts comme agents de la mission et de la synergie.

Motivés par le besoin de réinjecter de l'efficacité missionnaire et encouragés par les exigences implicites qualitatives énoncées dans le *Manuel de l'Église du Nazaréen*, les dirigeants de l'église de l'Eurasie et des États-Unis/Canada ont travaillé ensemble afin

de tester et d'identifier les principaux indicateurs de santé dont les districts doivent faire preuve, quel que soit leur phase. La liste, bien que non exhaustive, fournit une bonne base pour les dirigeants et leurs district pour examiner, évaluer et grandir dans l'efficacité missionnaire pour le bien de la mission de Dieu. Les indicateurs de districts modèles sont:

- La définition missionnaire
- L'efficacité organisationnelle
- L'intégrité doctrinale
- La priorité à l'éducation
- L'excellence du leadership
- L'éclat spirituel

LA DÉFINITION MISSIONNAIRE

La mission est au cœur de ce que nous faisons. La mission de Dieu à travers toute l'histoire biblique et au long de l'histoire de l'humanité est de restaurer sa création. Dieu est un Dieu avec une mission. Dans le cadre de sa mission pour notre époque et notre génération, Dieu a confié à l'église d'être le porteur de la bonne nouvelle de sa mission accomplie — la mission incarnée en Jésus qui est mort et est ressuscité pour nous rendre à une relation parfaite avec le Père. Dieu est un Dieu missionnaire; Jésus est venu avec une mission claire rédemptrice; l'Esprit Saint nous donne la force pour accomplir sa mission. Ce sens de la mission et le but doivent aussi faire partie de la vie de l'église!

Dans un district sain, les églises doivent être capables de réfléchir et d'articuler une vision claire de la mission et du but. Ce sens de la mission est fortement influencé par les assemblées embrassant la mission de Dieu, la mission de la dénomination, la mission et les priorités stratégiques du district, et bien sûr, leur propre mission locale. Un district sans un sentiment de mission est seulement une structure bureaucratique.

Mais la mission seule n'est pas suffisante. Les districts modèles sont également en mesure d'envisager leur avenir de manière à ce que les assemblées locales transforment la vision en objectifs spécifiques du ministère, car la mission seule ne suffit pas à entraîner le changement.² Il est impératif que les dirigeants du district aident les églises à développer et s'approprier un sens d'une vision organisationnelle pour l'avenir :

Par «vision», nous entendons une image partagée de l'avenir que vous cherchez à créer — ce que vous croyez que le district peut accomplir. Quand les gens au sein de votre district créent une image claire et convaincante de l'avenir du district et des assemblées, ils deviennent engagés à aider que l'avenir se produise.

Un sens clair de la mission et du but oriente aussi les pasteurs et leurs assemblées à faire des choix quotidiens quant aux opportunités en termes de ministère qu'ils poursuivront.³

Nous avons eu la chance de rencontrer un surintendant du district exceptionnel dont la passion pour inspirer et stimuler son district pour l'engagement missionnaire était évident par la manière dont l'énoncé de mission été constamment présenté à chaque événement, dans chaque rapport et dans chaque élément de correspondance du district.

Il manquait quelque chose, cependant. L'énoncé de la mission était clair et inspirant, mais la question «et alors?» demeurait.

Lorsqu'il fut mis au défi de commencer à dépeindre la vision d'avenir du district, le surintendant du district a réuni une équipe de vision qui l'a aidé à rêver le rêve et le tableau de manière que les assemblées et leurs membres puissent aussi le rêver, le voir et s'en emparer.

Comment la définition missionnaire est-elle évidente dans un district modèle? Un district avec un sens de la mission encourage ses assemblées à se préoccuper activement de l'évangélisation, du discipulat, de l'implantation d'églises, du développement du leadership, du développement d'assemblées en bonne santé. En d'autres termes, un district avec une volonté missionnaire aide les assemblées à passer d'un «modèle d'entretien à un modèle de fidélité et fécondité»⁴ en procédant comme suit :

- Changer le modèle des attentes actuelles. Dans le passé, les dirigeants du district et leur équipe ont été évalués en termes de réunions et de visites qu'ils ont eues avec les pasteurs et les assemblées. En fait, il y a eu des assemblées de district où le surintendant du district et les dirigeants du district passent le plus clair de leur temps à faire des rapports sur le nombre de visites et de réunions du conseil tenues au cours de l'année. Dans le cadre d'un nouveau modèle, les dirigeants du district et leurs équipes seraient évalués en termes de facilitation de l'engagement missionnaire efficace au nom des assemblées placées sous leur contrôle.
- Prendre la responsabilité des résultats. Jerry Porter, surintendant général pour l'Église du Nazaréen a écrit:

Les dirigeants doivent faire face à des obstacles et prendre la responsabilité des résultats. Il est plus facile d'accomplir un rôle habituel, même si nous ne voyons pas les résultats que Dieu désire. Toutefois, lorsque nous passons de nos zones de confort à des zones d'obéissance [à Dieu] nous nous sentons craintifs, et Satan nous dit de rentrer dans la boîte. Nous sommes tentés de placer sur Dieu l'entière responsabilité des résultats. Dieu donne l'accroissement, mais nous devons planter et arroser les jeunes plants.⁵

- Passer d'une direction administrative à la facilitation du développement des églises. Peut-être que le plus grand changement de paradigme pour aider les

districts à s'engager d'une manière missionnaire est pour les dirigeants de passer de l'état d'administrateurs efficaces à celui de consultants efficaces pour les assemblées qui faciliteront la transformation et la mission pour les églises dans le district.

- Partager la vision avec cohérence et persévérance. Avoir une vision et une passion pour une Église missionnaire n'est pas suffisant. Obtenir que le pasteur et les membres de l'église se saisissent de la vision exige de la cohérence, de la persévérance et des rapports en retour. En réalité, tout le monde ne se saisit pas la vision au premier regard. Nous avons appris que la plupart des gens embrassent la vision en plusieurs étapes:
 - La première fois qu'ils la voient, la vision donne un aperçu
 - La deuxième fois, la vision devient une idée
 - La troisième fois, la vision devient une image
 - La quatrième fois, la vision devient une conception
 - La cinquième fois, la vision devient un modèle
 - Le sixième fois, la vision devient un projet
 - La septième fois, la vision devient une réalité⁶

Dans l'évaluation de sa clarté et de l'efficacité missionnaires, les districts et leurs dirigeants doivent se poser les questions suivantes:⁷

- Quelle est la mission dite et non-dite (écrite et non écrite) du district dans une quinzaine de mots ou moins? Comment est-ce communiqué? Combien de fois?
- Peut-on retracer l'influence directe de la mission du district sur les activités missionnaires de l'église locale? Donnez des exemples ou des histoires.
- Est-ce que les églises dans le district reconnaissent leur rôle missionnaire comme inspiré par l'énoncé de la mission? Comment le savez-vous?
- Dans quelle mesure y a-t-il une vision claire et convaincante à l'œuvre qui inspire la passion et donne des directives à nos assemblées?
- Les églises du district ont-elles une évangélisation spécifique, font-elles de l'implantation d'église, du discipulat et ont-elles des plans d'engagement communautaire qui sont le reflet de leur engagement missionnaire?

EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE

Les étudiants en architecture sont exposés très tôt à la mantra du design : «la forme suit la fonction».⁸ C'est de même vrai pour les organisations. Dans un district sain et mature, l'organisation suit la mission. Cela signifie que les modalités d'organisation d'un district modèle doivent refléter la volonté de la mission, la cohérence administrative et

une compréhension contextuelle des réalités organisationnelles et juridiques locales dans lesquelles l'Église du Nazaréen opère.

Dans leur livre de référence sur l'excellence organisationnelle, Peters et Waterman suggèrent que les entités vont au-delà de la médiocrité quand ils mettent en place leur mission basique et quand ils créent les éléments organisationnels capables de faciliter et de remplir une telle mission.⁹ Une étude récente menée auprès de ministères chrétiens remarquables dans le début des années 2000 prouve que cet axiome est vrai aussi pour les districts et les ministères locaux. L'étude a révélé l'efficacité des organisations chrétiennes qui se développent au-delà de simples structures d'affichage de survie et ont des modalités d'organisation qui mettent l'accent sur la mission et le but du ministère et non pas sur le maintien de l'organisation elle-même.¹⁰ Dans ces ministères, les rôles, les conseils, les équipes, et les flux de services ont été jugés plus importants que les titres et les hiérarchies. D'autre part, les organisations médiocres et défaillantes qui faisaient partie de l'étude ont des modalités d'organisation qui ont été conçues principalement pour maintenir le statu quo, s'engageant dans la gestion au jour le jour et la préservation, se concentrant sur les titres individuels et des positions au lieu de la mission de l'organisation. En d'autres termes, la structure et l'administration des ministères défaillants étaient plus nominale que fonctionnelle.

La connexion entre la forme et la mission dans les districts modèles peut être vue dans la façon dont les districts organisent leurs différents systèmes de prestation de la mission pour aider les églises à accomplir leur tâche missionnaire. Par exemple, tandis que les districts d'entretien ont les mêmes structures et conseils que les districts modèles comme prescrits par les manuels de l'Église et d'autres règles et procédures, ces conseils et structures agissent de manière significative comme bloquant la mission et comme gardiens de la tradition qui se concentrent plus sur le conseil ou le comité lui-même que sur la mission. Dans les districts modèles, les conseils, les entités, et même de nouvelles formes d'organisation sont conçus dans le seul but de faciliter la mission à l'échelle locale, du district et au niveau global.

Les districts modèles favorisent une intendance complète à partir du moment où ils sont organisés. L'intendance complète comprend un accent volontaire mis sur l'atteinte d'une autonomie de l'église, l'autonomie du district et est connectée donnent aux diverses causes de l'église. Les districts en bonne santé relient leurs priorités financières avec leur priorité missionnaire. En d'autres termes, les districts modèles mettent leur argent là où leur bouche est. Un collègue du ministère l'habitude de dire: "Montrez-moi le bilan de votre chéquier, et je vais vous dire où sont vos priorités missionnaires." Ce qui signifie que le district peut utiliser la langue missionnaire et prêcher l'engagement missionnaire, mais à la fin de la journée, si la majorité des ressources du district sont utilisées pour soutenir l'administration et la maintenance, par opposition à la mission, la langue missionnaire n'est juste que rhétorique.

Les districts en bonne santé sont connus pour développer volontairement des mécanismes permanents pour assurer l'intégrité et la responsabilisation administrative et financière. Parce que les districts ont historiquement évolué à partir d'organismes missionnaires vers des entités administratives, il n'est pas facile de distinguer le rôle que ces systèmes administratifs jouent dans la définition d'un district modèle excellent. Toutefois, un examen plus attentif à ces districts qui équilibrent mission et administration nous aide à les différencier : pour la plupart des districts missionnaires efficaces, les systèmes administratifs mettent l'accent sur la facilitation de la planification stratégique, planification financière, l'intégrité financière, la responsabilisation et l'évaluation. A l'inverse, les entités en difficulté utilisent les systèmes administratifs pour de la conformité, l'audit de base et la gestion au jour le jour.

Un exemple de l'efficacité administrative dans les districts, c'est la façon dont le personnel et les propriétés sont gérées. Un sondage informel auprès des surintendants de district en Amérique du Nord a révélé que la grande majorité du temps le surintendant du district est passée en gestion de personnel (trouver des pasteurs pour les différentes assemblées), les questions de propriété et les questions juridiques. Ce qui aggrave ces sujets, c'est ces questions refont surface encore et encore et les surintendants de district passent le plus clair de leur temps productif en tant que gestionnaires opérationnels (au mieux) ou en gestionnaires de flots turbulents (gestionnaires de crise), au pire.

Alors que la réponse à la question d'une trop grande minutie administrative varie d'un endroit l'autre et d'une culture à l'autre, plusieurs pratiques courantes sont à noter :

- Les surintendants de district doivent se concentrer sur une vue d'ensemble. Ils doivent conduire des processus qui se traduiront par des systèmes appropriés de personnel, des systèmes de propriété et des systèmes juridiques, mais une équipe doit être en place pour aider à gérer la mise en œuvre de ces systèmes. Dans certains endroits, le personnel administratif sera responsable de la mise en œuvre des systèmes. Dans d'autres, des équipes du district doivent être habilitées à travailler avec le surintendant du district dans la mise en œuvre des systèmes. Une équipe administrative (ou système de soutien) libère le surintendant pour qu'il se concentre sur la mission et la vision.
- Les districts doivent documenter leurs procédures, processus et systèmes de formation. La plupart des questions administratives sont récurrentes et les dirigeants passent beaucoup de temps à réinventer la roue. Une bonne documentation des processus, des cas, des questions de personnel et des systèmes de formation aident les membres de l'équipe du district, des églises et les dirigeants à assurer la continuité, l'efficacité et l'information.

- Les districts doivent équilibrer la stratégie et les opérations. Le but principal des systèmes administratifs efficaces est d'aider à la stratégie de la mission en cours et le développement. Cependant, souligner le caractère stratégique de l'administration doit être fait sans abdiquer l'engagement du district en matière de responsabilisation et d'intégrité.

Dans l'évaluation de leur efficacité organisationnelle, les districts et leurs dirigeants sont encouragés à se poser les questions suivantes:

- Comment le district est-il organisé pour la mise en œuvre la mission?
- Dans quelle mesure les conseils de district, les comités et organisations reflètent la mission prioritaire du district? Comment pouvez-vous mesurer l'efficacité et l'intégration missionnaire?
- Quels sont les mécanismes que le district utilise pour recevoir des retours sur la réalisation de ses priorités missionnaires? Y a-t-il d'autres équipes ou groupes qui aident le district à accomplir et revoir ses priorités missionnaires (par exemple, la stratégie de la mission, un conseil stratégique, etc.)?
- Quelles sont les plates-formes que le district utilise pour permettre à de nouvelles idées missionnaires de prendre place au sein du ministère de l'église dans le district?
- Quelles activités du surintendant du district et du staff ont une cible missionnaire? Lesquelles ont tendance à les placer hors de la mission?
- Le budget du district reflète-t-il les priorités missionnaires du district? Quelle est la part des fonds qui devrait être dépensé directement sur les activités missionnaires? Quel est le pourcentage qui est effectivement dépensé à cette fin plutôt qu'en frais généraux?

COHÉRENCE DOCTRINALE

Une idée fausse contemporaine est de penser que «tout ce qu'il faut est de devenir missionnaire». S'il est vrai que l'Église du Nazaréen a besoin pour relancer sa passion missionnaire et vision missionnaire d'un monde transformé, nous ne pouvons pas le faire au détriment de la doctrine — le système de croyances de base qui a permis à l'Église du Nazaréen de rester fidèle et connectée à travers les siècles et à travers les changements sociaux, politiques et économiques. En d'autres termes, comme il a été expliqué auparavant, parce que le travail missionnaire est le désordre et le chaos, il doit être accompagné par un soutien clair et l'articulation de la doctrine de la dénomination. A.W. Tozer le dit clairement dans sa déclaration sur l'importance de la saine doctrine:

Le mot doctrine signifie tout simplement les croyances religieuses tenues et enseignées. C'est la tâche sacrée de tous les chrétiens, d'abord en tant que croyants et en tant qu'enseignants de croyances religieuses, d'être certain que ces croyances

correspondent exactement à la vérité. Un accord précis entre la croyance et les faits constitue la solidité de la doctrine. Nous ne pouvons pas nous permettre d'avoir moins.

Peu à peu, les chrétiens évangéliques de nos jours subissent un lavage de cerveau. Une preuve est qu'un nombre croissant d'entre eux ont de plus en plus honte d'être découverts sans équivoque du côté de la vérité. Ils disent qu'ils croient, mais leurs croyances ont été tellement diluées qu'il est impossible d'en avoir une définition claire.

La puissance morale a toujours accompagné les croyances définitives. Les grands saints ont toujours été dogmatiques. Nous avons besoin en ce moment d'un retour à un dogmatisme doux qui sourit tout en étant têtu et ferme sur la Parole de Dieu qui vit et demeure éternellement.¹¹

Comme indiqué dans les chapitres précédents, l'enseignement et la promotion de la saine doctrine est l'un des rôles les plus importants d'un district. Ainsi, dans un district modèle, l'assemblée typique promeut les valeurs de base de la doctrine et de l'Église du Nazaréen non pas comme une imposition, mais comme une manifestation consciente de l'assemblée de son appartenance et de sa croyance dans ces principes fondamentaux qui les unissent. Ils le font parce que l'entité responsable de la connexion, de l'unité et de l'orthodoxie (dans ce cas, le district) a rempli son rôle de facilitateur, d'enseignant, de source d'inspiration et même de faire respecter.

En termes pratiques, les districts modèles encouragent les paroisses à promouvoir et à étudier les articles de foi de la dénomination, les valeurs de base et la doctrine essentielle. Les districts favorisent également les environnements appropriés pour le dialogue théologique où pasteurs, leaders et membres de l'église sont en mesure de découvrir, de s'engager, et d'adopter les croyances centrales de l'Église universelle, ainsi que celles de la dénomination qu'ils rejoignent et servent.

Certaines des questions que les districts et leurs dirigeants doivent se poser au moment d'évaluer leur cohérence doctrinale sont les suivantes :

- Quelles sont les méthodes, les pratiques et les moyens que le district emploie pour maintenir et promouvoir l'intégrité doctrinale auprès des églises?
- Quelle est la stratégie que le district emploie pour articuler et de promouvoir les croyances et les valeurs fondamentales (chrétienne, sainteté, missionnaire) de l'Église du Nazaréen?
- Dans quelle mesure les leaders laïcs dans nos assemblées sont familiers et s'engagent à être d'accord avec la déclaration commune de la croyance? les articles de foi? les valeurs de base ?

- Par quels moyens le surintendant du district engage les pasteurs dans une réflexion théologique et dans le développement d'une théologie pastorale conforme à notre identité nazaréenne?
- Comment le district veille à ce que les nouvelles églises implantées soient fondées sur la doctrine de base de l'Église du Nazaréen?

PRIORITÉ ÉDUCATIVE

Tout en servant dans les missions mondiales, Donald Owens, surintendant général émérite de l'Église du Nazaréen, a souvent partagé l'avis que «la viabilité de notre travail missionnaire n'est pas mesurée seulement par le nombre de nouvelles églises que nous plantons et établissons, mais aussi (et surtout) par le nombre de ministres locaux que nous formons et ordonnons.» Cette déclaration reflète l'engagement historique de l'Église du Christ à équiper, former et encourager ceux qui sont appelés à servir en tant qu'ambassadeurs de la grâce de Dieu. En fait, un examen anecdotique du christianisme moderne révèle la corrélation directe entre la longévité des dénominations et leur capacité à recruter, former et ordonner ceux qui sont appelés à servir en tant que ministres de l'Évangile dans leur champ doctrinal. La chute spectaculaire du nombre de membres appelés et préparés au ministère est l'une des preuves les plus palpables d'une baisse des adhésions et de la vitalité de la dénomination.

La mission de l'Église du Nazaréen est de faire des disciples à l'image du Christ dans les nations. Pour remplir cette mission, les églises doivent mettre l'accent sur l'importance du discipulat et de la préparation des ministres. *Le Manuel de l'Église du Nazaréen* souligne une telle importance : «La perpétuité et l'efficacité de l'Église du Nazaréen dépendent en grande partie des qualifications spirituelles, du caractère, et de la manière de la vie de ses ministres.»¹²

De plus: «l'éducation des ministres est conçue pour aider à la préparation des ministres appelés par Dieu dont le service est essentiel à l'expansion et l'extension du message de sainteté dans des nouvelles zones d'opportunité d'évangélisation. ... Une grande partie de la préparation est essentiellement de caractère théologique et biblique, ce qui conduit vers l'ordination au ministère de l'Église du Nazaréen.»¹³

En termes pratiques, les districts modèles promeuvent des programmes volontaires qui aident les nouveaux croyants à grandir du stade nourrisson dans la foi à ministre de l'évangile. À cet égard, les districts sains montrent de la volonté dans le discipulat, la formation des laïcs et en particulier la préparation au ministère sur une base continue. Lors de l'examen de leurs priorités éducatives, les districts et leurs dirigeants devraient dialoguer autour des questions suivantes :

- Quelle est la stratégie du district pour recruter, encadrer et former des leaders pour le ministère du culte? Incluez les commentaires au sujet de l'éducation vers l'ordination, le curriculum, des matériels de lecture, et des séminaires ou ateliers parrainés par le district.

- Quels sont les mécanismes que le district ont pour aider ses pasteurs à comprendre, partager et articuler de manière adéquate les doctrines centrales de l'Église du Nazaréen?
- Quelle est la stratégie de district pour fournir une éducation et une formation continue aux ministres?
- Comment pouvez-vous décrire la relation du district avec ses établissements d'enseignement théologique?
- Quelles sont les voies disponibles pour la préparation à l'ordination? Comprennent-ils les grands groupes linguistiques du district?
- Y a-t-il des initiatives spécifiques d'enseignement dans le district conçues pour préparer les ministres et les laïcs pour l'évangélisation, l'implantation d'église et l'approche communautaire?

EXCELLENCE DU LEADERSHIP

Aujourd'hui nous sommes confrontés à la triste réalité qu'un excellent leadership serviteur est en pénurie. Malheureusement, ce n'est ni nouveau ni unique à des secteurs spécifiques dans le monde séculier. Dieu a toujours appelé des dirigeants serviteurs qui mèneraient son peuple (1 Samuel 13.14;. Ézéchiel 22.30; Juges 6.14, pour n'en nommer que quelques-uns). La réalité est que comme la mission, la vision, l'éducation, les systèmes et la doctrine sont des qualités inhérentes à un district modèle, leur facilitation, l'exécution et le suivi reste sur les épaules de leadership — des surintendants de district, les pasteurs locaux et leurs équipes de direction, ou comme le dit Borden: «Le leadership, le leadership, le leadership».¹⁴

Le leadership est essentiel dans le développement de districts modèles, mais pas n'importe quel genre de leadership. Le chapitre qui suit traitera en détail des caractéristiques essentielles de ceux qui sont appelés à diriger les districts en tant qu'entités missionnaires. Pendant ce temps, il est important de souligner que l'excellence du leadership n'est pas une exigence exclusive des surintendants de district. Il est un impératif pour les équipes de district, le leadership de l'église locale et les pasteurs qui, à leur tour, la transmettront aux membres de l'église avec l'espoir et l'intention de les développer en excellents leaders serviteurs. Les leaders serviteurs excellents dont nos districts et églises ont besoin sont :

- Les leaders qui mènent avec la mission
- Les dirigeants qui mènent de façon stratégique
- Les dirigeants qui prêchent par l'exemple
- Les dirigeants qui développent d'autres dirigeants
- Les dirigeants qui transforment les petites assemblées en mauvaise santé en centres sains et dynamiques de la mission

- Les dirigeants qui favorisent le changement, tout en maintenant l'orthodoxie et la doctrine
- Les dirigeants qui délèguent le travail du royaume, sans abdiquer leur rôle apostolique
- Les dirigeants qui travaillent volontairement à passer le relais à la prochaine génération de leaders

Une étude sur les caractéristiques ci-dessus et les questions ci-dessous aiderait les districts et leurs équipes de direction dans l'évaluation de leurs niveaux de l'excellence en leadership :

- Quelles sont les méthodes, les pratiques et les moyens que le district emploie pour maintenir et promouvoir l'intégrité doctrinale en face des églises?
- Quelle est la stratégie que le district emploie pour articuler et de promouvoir les croyances et les valeurs de base(chrétienne, sainteté, missionnaire) de l'Église du Nazaréen?
- Dans quelle mesure les responsables laïcs dans nos assemblées sont familiers et s'engagent à être d'accord avec la profession de foi? les articles de foi? les valeurs de base?
- Par quels moyens le surintendant du district engage les pasteurs dans une réflexion théologique et le développement d'une théologie pastorale conforme à notre identité Nazaréenne?
- Comment le district veille à ce que les nouvelles églises implantées soient fondées sur la doctrine de base de l'Église du Nazaréen?
- Combien de pasteurs sont en mesure d'identifier les ministres et les leaders en développement et qui s'élèvent formés initialement dans l'église locale?

ÉCLAT SPIRITUEL

Le récit prophétique d'Ézéchiél 37 est pertinent pour l'Église d'aujourd'hui. L'Église est dans un état de désarroi, de déclin, et même de mort dans de nombreuses régions du monde. Il y a des parties du monde où l'Église était autrefois dynamique et passionnée par la mission de Dieu, mais qui aujourd'hui ressemble à la vallée des ossements desséchés où le Seigneur a pris le prophète. Nous nous sommes souvent demandés : «Ces os revivront-ils?» (v. 3) et nous avons souvent répondu dans le désespoir que, «Dieu seul le sait.»

Jusqu'à présent, nous avons introduit d'importants impératifs stratégiques et organisationnels pour que les districts s'acquittent efficacement de leur rôle en tant que facilitateurs de développement des églises et de l'engagement missionnaire. Ce sont des stratégies et des principes solides et éprouvés que nous avons observés à l'œuvre dans

de multiples contextes dans le monde, et nous sommes heureux de les recommander. Cependant, nous sommes tout à fait clairs que si le Seigneur ne bâtit la maison, le travail des constructeurs est vain (Psaume 127.1). Reconstruire les murs des églises et des districts qui font face à l'anémie spirituelle ne peut se faire par le biais des systèmes et des pratiques organisationnelles. Ces bonnes pratiques doivent être édifiées sur le fondement de l'Esprit de Dieu qui est en mouvement, forme et donne la puissance.

Comme dans le récit biblique des ossements desséchés, la mission, la vision et les stratégies seront la chair qui va venir autour des assemblées mortes et fourniront les premiers sons de la vie. Les systèmes et pratiques organisationnels, éducatifs et de leadership agiront comme les ligaments qui tiennent ces morceaux ensemble, mais ils ne donneront pas vie à un district ou à une assemblée. Seule une poursuite passionnée, une proclamation et pratique de la puissante présence de Dieu peut apporter la vie à nos églises et districts!

Le plus grand indicateur de la vie et de la santé dans un district est le dynamisme spirituel collectif et individuel de ses dirigeants et des assemblées. Si les leaders sont remplis de l'Esprit, ils suivent et rejoignent le mouvement de Dieu. Ils comprennent que les derniers, les faibles et les perdus ne sont pas une distraction, mais notre mission. Ils touchent le monde en s'agenouillant.

Les questions suivantes aideront les leaders de district et des pasteurs à passer en revue certaines des zones de dynamisme spirituel dans leurs communautés et juridictions respectives :

- Comment savez-vous que Dieu est en mouvement dans votre district? Son mouvement est-il généralisé ou localisé? Donnez des exemples ou des histoires.
- Quels sont les mécanismes ou outils en place pour aider les pasteurs et les conseils d'église dans l'évaluation de la santé spirituelle de leurs assemblées?
- Vous et vos leaders avez-vous un modèle de vie de prière pour vos membres? de quelles façons?
- Comment mesurez-vous l'efficacité de la formation spirituelle des leaders de district?
- Quels sont les moyens spécifiques que le district emploie pour améliorer la vitalité spirituelle et le bien-être des pasteurs actuels et futurs et des leaders?

L'INDICATEUR FINAL

Tout d'abord, un district sain est l'ensemble des assemblées en bonne santé. Ces assemblées saines valorisent et maintiennent ce qui suit :

- Des relations harmonieuses avec Dieu, les uns et les autres, la communauté locale et la dénomination

- Des relations culturellement appropriées et harmonieuses entre le pasteur et les responsables laïcs clefs
- L'identité mondiale et l'histoire de la famille nazaréenne
- La fidélité à la grande commission du Christ à travers une participation active dans et avec la mission globale de l'Église internationale du Nazaréen
- La capacité à s'adapter et à changer en conformité avec les besoins de la situation du ministère
- Une passion pour les perdus
- Une autosuffisance
- Une auto-propagation et reproduction

Une histoire

En tant que directeur régional de la Région Eurasie, Franklin Cook a été intrigué par l'histoire du développement institutionnel de districts dans les zones de la Mission mondiale. Il a été particulièrement intrigué par le fait qu'il y avait des districts en dehors de l'Amérique du Nord qui étaient loin d'atteindre le statut de phase 3, principalement parce qu'ils ne disposent pas des ressources financières et économiques d'autosuffisance de leurs pairs dans le monde développé. Toutefois, ces districts dans les pays en développement éprouvaient des mouvements incroyables de Dieu alimentés par un zèle missionnaire incomparable. Ces districts dits en développement semblaient être en meilleure santé que les districts les plus matures de l'Ouest.

Inspiré par ceci et par beaucoup d'autres pensées, la région a réuni une équipe de surintendants de district et de directeurs de champ dans le but d'élaborer un cadre et des outils pour les districts en Eurasie. Cette idée a germé dès lors et devint plus tard l'Initiative de développement du district de la Région Eurasie.

À la retraite de Franklin, en 2004, la nouvelle direction régionale a pris le concept et en mai 2006, un groupe de surintendants de district et des leaders des régions de l'Église du Nazaréen de l'Eurasie et des États-Unis / Canada se sont réunis aux Pays-Bas dans le but de passer en revue l'outil d'évaluation, en retraitant les fins d'un district et en définissant les principaux indicateurs de santé d'un district efficace.

Après plusieurs itérations et commentaires, les surintendants de district dans la Région Eurasie se sont réunis en Jordanie, en avril 2007, avec le but d'évaluer et de recevoir une formation sur le nouveau modèle de développement. La formation a porté sur les principaux domaines du développement et les dimensions missionnaires, éducatives et organisationnelles de la bonne santé du district. À la fin de la première session de formation les surintendants de district et les directeurs de champ (qui ont ensuite été rebaptisés coordinateurs de la stratégie de champ), ont conçus des plans d'évaluation et de développement pour la plupart des districts de la région.

Quatre ans plus tard, la Région Eurasie peut rendre compte des résultats spécifiques directement imputables à la mise en œuvre de l'initiative :

- En 2007 il y avait quatre districts de phase 3 dans toute la région Eurasie. Tous ces districts étaient en Europe, et au moins la moitié d'entre eux éprouvaient des crises missionnaires ou organisationnelles. Vers le milieu de 2011, la Région Eurasie rapporte dix districts en phase 3 et ces districts avec divers degrés de crise qui ont soit élaboré des plans pour remédier à la crise ou qui sont déjà en bonne santé et missionnaires.
- Deux tiers des districts de la région ont leurs propres plans de développement. Certains de ces plans incluent la promotion à la phase suivante, la plupart d'entre eux comprennent la croissance spécifique et des plans de bonne santé.
- Grâce à ces plans missionnaires, la région est passée d'environ 67.000 membres et de 1200 églises organisées à près de 210.000 membres et 3300 églises organisées en 2011.
- Au moins la moitié des districts avaient des surintendants de district missionnaires en 2007. Vers le milieu de 2011, moins d'un quart des surintendants de district de la région sont des missionnaires, tandis que la grande majorité sont des leaders locaux.
- Grâce à la participation volontaire des surintendants de district à l'Initiative de développement du leadership régional, 90% des districts de la région ont identifié, formé et habilité au moins douze nouveaux leaders pour un total de plus de quatre cents dirigeants nouvellement développés dans une période de quatre ans.

SIX CARACTÉRISTIQUES
ESSENTIELLES D'UN
SURINTENDANT DE DISTRICT



5 *Surintendants de district efficaces: Les six priorités essentielles d'un superviseur efficace*

Lorsque les surintendants de district sont élus ou nommés à leurs nouvelles missions, beaucoup d'entre eux ne savent pas qu'ils commencent des travaux pour lesquels ils ont peu de formation. Robert Clinton, éminent professeur de leadership au Séminaire Théologique Fuller, décrit cinq types de leaders chrétiens. Les dirigeants de type A sont les enseignants des écoles du dimanche, des dirigeants de petits groupes et les membres du comité. Les leaders de type B sont des pasteurs bivocationnels et évangélistes à temps partiel qui exercent le ministère dans les petites églises. Les leaders de type C sont des pasteurs à temps plein dans les grandes églises qui supervisent les membres du staff et les autres. Les leaders de type D sont des dirigeants régionaux ou nationaux au-dessous des types leaders de type A, B et C. Les dirigeants de type E sont les responsables d'organisations internationales.

Concernant les leaders de type D (surintendants de district), Clinton a dit:

Très peu de formation efficace est disponible pour le type D de dirigeants. En général, ils coulent ou nagent eux-mêmes. C'est ce niveau de leadership qui a désespérément besoin de mentorat ainsi autant que de la formation informelle et non formelle. . . Mais il est fréquent que les dirigeants qui atteignent ce niveau se considèrent comme des leaders compétents qui ne se sentent pas la nécessité d'une formation complémentaire. Ils sont donc souvent aveugles à la nécessité d'une formation dans cette transition critique et sont trop orgueilleux pour demander de l'aide.¹

Clinton a dit que le passage du leadership de type C au celui de type D est la transition la plus difficile à faire pour un dirigeant chrétien. Ils doivent traverser ce qu'il appelle la barrière stratégique. Les leaders de type de C sont impliqués dans les affaires actuels du ministère. Ils exercent leurs dons directement avec de nombreuses

personnes. Pour être efficace, les dirigeants de type D doivent passer de faire d'abord le ministère à permettre aux autres de faire le ministère. Ils doivent passer de faire directement le ministère à faire indirectement le ministère, c'est-à-dire qu'ils doivent traverser la barrière stratégique. Clinton a dit que les dirigeants de type D doivent découvrir que, «Plus de temps passé avec moins de personnes est égal à la fois à un plus grand et un plus durable impact pour Dieu»² Malheureusement, ces dirigeants ont été formés pour le ministère direct, ils n'ont pas de formation dans les compétences en leadership nécessaires pour le ministère indirect.

Pour obtenir des informations sur cette question et d'autres, dix surintendants de districts nazaréens se sont réunis pour discuter de ce qui fait un surintendant de district efficace. Ils conduisent les districts qui ont montré la plus forte croissance au cours de la dernière décennie (1998-2008). Ces dix districts ont commencé 30 pour cent des nouvelles églises implantées aux États-Unis et au Canada et ont gagné 20 pour cent des nouveaux nazaréens au cours de cette décennie. Chacun a présenté un document pour exprimer ses réflexions sur la façon dont cela s'est produit dans son district.

À la suite de l'information partagée, certaines hypothèses types ont été découvertes comme fausses. Des sujets tels que la démographie, l'organisation du district, la personnalité et le talent du surintendant et la richesse du district ont prouvé leur peu d'importance à la croissance et au progrès du district. Nous supposons que les districts qui ont une démographie favorable seraient ceux qui croissent. Toutefois, certains de ces districts sont en décroissance.

Les caractéristiques démographiques des dix districts varient considérablement. Un district est essentiellement urbain, et se trouve dans l'une des plus grandes villes du monde peuplé par de nombreux groupes de personnes diverses. Un autre est essentiellement rural, sans grandes zones métropolitaines. Nous avons supposé que les districts qui ont de talent, des leaders charismatiques grandiraient. Mais beaucoup de ces dix dirigeants sont calmes, un peu timides et réservés.

Normalement, on croirait que les districts qui se développent sont ceux qui ont de grandes réserves financières et peuplés par des églises riches. L'inverse est souvent vrai. Bon nombre des dix districts opéraient avec un budget restreint.

Il n'y avait pas de structure organisationnelle commune qui puisse être découverte dans chaque district. Certains d'entre eux ont fait des zones de mission, mais la plupart non. Certains des surintendants avaient payé des assistants, mais beaucoup ne l'ont pas fait. Donc, la question est, y avait-il des similitudes ou des points communs trouvés dans les moteurs de la croissance décennale? La réponse est «Très certainement.»

1. UNE PASSION POUR L'ÉVANGÉLISATION

Chacun des surintendants a eu une passion pour atteindre les personnes perdues et ont pu la communiquer au district. Ce n'était pas seulement un élément de leur message — gagner les perdus était leur message. Ils ont cherché des façons de raconter les

histoires de personnes perdues trouvant Jésus et de croyants trouvant la joie d'une vie remplie de l'Esprit. Ils ont systématiquement modélisés que l'évangélisation n'est pas seulement de la responsabilité de quelques-uns, mais de la responsabilité de chaque croyant, y compris du surintendant du district.

Ces surintendants ont été créatifs en défiant le district pour voir leur champ de mission. Pour garder le focus sur les personnes, un surintendant a parlé de une «vision de responsabilité de 1 pour cent.» Près de huit millions de personnes vivaient dans le quartier et seulement 42 pour cent appartenaient à une église. Cela signifie que cinq millions de personnes dans le district ne sont pas réclamés. Ils savaient qu'ils ne pouvaient pas être responsables de chacun d'eux, donc ils ont décidé d'accepter la responsabilité pour 1 pour cent des personnes non réclamés dans le quartier. Beaucoup de pasteurs ont accepté la responsabilité pour 1 pour cent des personnes dans leur communauté. Le message est répété de façon créative et les gens dans l'église locale comprennent le concept de 1 pour cent.

Un autre directeur, en expliquant son champ de mission, dit qu'il y a 1,2 million de personnes dans le district et 65 pour cent d'entre eux sont non-croyants. Cela signifie que 780.000 personnes dans le district ont besoin du Seigneur et de bonne fraternité chrétienne. Puis il a expliqué que la plupart d'entre nous connaissent une vingtaine de personnes qui sont non-croyants. Cela signifie que si vous êtes dans une église avec en effectif de cinquante en présence, vous êtes en fait dans une église de mille personnes. Il y a beaucoup de gens pour accomplir le ministère pour Jésus. Si nous sommes touchés par le fait qu'ils sont perdus, que nous avons de la compassion pour eux et que nous les touchons au nom de Jésus, beaucoup viendront à Christ. Ce surintendant parle constamment en ces termes aux habitants du district à travers sa prédication et ses écrits.

2. UNE GRANDE IMPORTANCE À L'IMPLANTATION D'ÉGLISE

Une des méthodes les plus productives de l'évangélisation est le départ de nouvelles églises. Chacun des dix surintendants de district a accordé une haute priorité à l'implantation d'église et il l'a fait sans avoir à dépenser de grosses sommes d'argent. Un surintendant a déclaré, «Nous avons découvert que l'argent n'a pas vraiment affecté le démarrage d'une assemblée ni qu'il soit une assurance pour continuer.» Un autre a dit, «Planter des églises fait partie de notre conscience, mais certainement pas dans la même norme que d'autres modèles à travers les États-Unis. Nous avons volontairement pas versé beaucoup d'argent dans le démarrage d'église, non pas que nous n'aidons pas ces nouvelles œuvres en ressources. Notre stratégie est d'être le meneur et de donner la permission à ceux qui sentent le mouvement de Dieu dans le domaine de la plantation de nouvelles communautés de croyants.»

Un autre surintendant d'une région métropolitaine, où les coûts de construction sont prohibitifs, a déclaré: «Nous sommes prêts à avoir église n'importe quand et n'importe

où. Nous commençons les églises avec peu d'argent ou pas du tout. Plusieurs installations sont la maison de trois groupes linguistiques différents chaque dimanche.»

Ces surintendants ont fait preuve de créativité dans le financement de l'implantation d'église. Quand un bien est vendu dans un district, les produits sont placés dans un compte distinct aux fins d'implantation d'église. Le surintendant a déclaré, «Nous avons mis au défi nos pasteurs et les églises de planter une nouvelle église et promis s'ils le voulaient, nous leur rendrions leur contribution au budget du district la première année et 50 pour cent la deuxième année. Bien sûr, ils ont dû montrer qu'ils avaient investi au moins ce montant dans la nouvelle église. La chose intéressante qui s'est passée, c'est que, comme nous avons donné l'argent de côté, Dieu nous a béni et nos réserves n'ont pas diminué proportionnellement.»

Ces surintendants comprennent que le district n'est pas en mesure de planter toutes les nouvelles églises. Ils continuent à encourager les églises à implanter des églises. Comme un surintendant l'a dit: «Dans notre district nous sommes devenus à l'aise avec désordre.» Les églises ne survivent pas toutes au démarrage, de nombreux planteurs d'églises pensent et agissent en dehors de la norme, mais il doit y avoir une liberté d'expérimenter et d'essayer de nouvelles façons d'atteindre les personnes. À l'heure actuelle dans l'Église du Nazaréen, les églises s'additionnent mais notre besoin est de multiplier les églises. Cela ne se produira que tant que nos pasteurs découvrent les joies de l'implantation d'églises. Si chaque pasteur trouve une ville voisine, dans le voisinage ou un groupe de personnes qui n'est pas desservi par et trouve de façon créative un moyen de créer un groupe d'étude biblique là, une nouvelle église peut se développer. Les pasteurs n'ont pas besoin de dédier un grand groupe de personnes pour commencer une église, mais peut-être qu'ils pourraient former et charger un de leurs leaders prometteurs pour commencer une église.

Un des districts décrit sa stratégie dans les termes suivants:

- Chaque église appelle chaque chrétien à être engagé dans la prière et le jeûne pour un mouvement de grande commission.
- Chaque église fait volontairement de chaque chrétien qui est prêt un disciple.
- Chaque pasteur commence de multiples «points de prédication» dans la communauté, travaillant de façon stratégique avec les autres églises de la région de la mission.
- Chaque église nourrit au moins un «point de prédication» chaque année.

3. UN ENGAGEMENT SÉRIEUX POUR LE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

Selon les professeurs de missions Gailey et Culbertson, «Le développement du leadership est un facteur clé dans le progrès d'un groupe d'églises sur le chemin de pionnier vers participant».³

Les surintendants de l'étude ont souvent parlé de l'importance d'aimer et de soutenir tous les pasteurs et leaders dans le district. Cet amour et l'attention ont été accordées à la grande église et la plus petite église sans favoritisme. En général, les surintendants n'ont pas seulement assisté aux grandes églises et délégué les plus petites églises aux soins de quelqu'un d'autre. Des préoccupations ont été exprimées que lorsque les églises ont été divisées de cette façon, les petites églises sentant qu'elles n'étaient pas suffisamment importantes pour l'attention du surintendant du district lui-même.

Une étude récente réalisée par le département de la recherche nazaréenne a montré que les petites églises ne sont pas un groupe uniforme. Certaines sont sûrement en déclin, mais la plupart des petites églises ne le sont pas. Parmi les petites églises qui sont en déclin, la plupart sont en fait des plus grandes églises qui sont devenues plus petites. Les églises qui n'ont jamais eu plus d'une centaine de membres sont en train de grandir plus vite que la moyenne de la dénomination. Ainsi, elles apportent une contribution forte à la croissance globale et à la santé de la dénomination. Les petites églises sont vraiment belles et représentent un moyen important et viable d'atteindre beaucoup de nouvelles personnes pour Jésus avec la bonne nouvelle. Les petites églises ont besoin d'être célébrées et les pasteurs bivocacionnels de se sentir appréciés et aimés. Le surintendant efficace créera un climat d'unité en appréciant, en célébrant et allant à la fois vers la grande et la petite église.

La plupart des dix surintendants interrogés ont déclaré que leur travail portait sur une communication claire et accessible. L'un d'eux a dit «je crois que quelques-uns des meilleurs moyens qui ont contribué à la croissance du district est mon accessibilité aux pasteurs en tant que besoin, des bulletins hebdomadaires aux pasteurs et des rencontres individuelles avec chaque pasteur dans le district. Le calendrier du surintendant du district est imprimé chaque semaine et est disponible pour les pasteurs et les laïcs.»

Alors que prendre soin des pasteurs a été important, c'était juste une partie du développement du leadership. Un surintendant a dit: «Notre première responsabilité dans la suite du mouvement de Dieu dans notre région est d'investir dans les gens qui sont appelés à devenir des leaders dans le ministère. Cela comprend les pasteurs et les laïcs. Personne n'est exempté de cet appel. Notre deuxième responsabilité est de les laisser diriger dans la voie où Dieu les conduit à diriger. En d'autres termes, cela ne peut pas ressembler à être comme de la façon dont nous l'avons toujours fait, mais comme Dieu nous conduit, cela se passera bien.»

Cela signifie donner aux leaders la liberté de travailler et alors le directeur devient le chef de clique, le meneur de revue. Un surintendant a dit: «Au lieu d'essayer de corriger les erreurs avec le blâme, les leaders de district sages apprennent. Au lieu d'ajouter des règles, ils ajoutent de la souplesse. Au lieu d'exiger de la conformité, ils accordent la permission. Les erreurs sont une réalité de la vie dans un monde en mutation. Comme le disait une personne, les erreurs sont des preuves claires que quelqu'un là-bas essaye de faire quelque chose.»

Une partie de développement du leadership est de se rencontrer et de partager des ressources. Ces surintendants ont souvent des réunions d'équipe ou des réunions du staff lorsque les pasteurs se réunissent pour des événements éducatifs et inspirants. Lors de ces réunions un surintendant a toujours quelque chose à distribuer. Ceci peut inclure un livre, un CD, un DVD, ou une sorte de document. En faisant cela, il montre qu'un bon leader est toujours en train d'apprendre et de repousser ses limites. Il y a toujours de nouvelles choses à apprendre et de nouvelles façons d'accomplir le travail.

Ces surintendants ont des centres de formation de district actifs. En fait, un district a eu trois écoles opérant en même temps. Ces écoles sont organisées par langue et emplacement. Ces surintendants se rendent compte que dans le climat religieux d'aujourd'hui, ils auront probablement à produire leurs propres dirigeants. Un surintendant a dit: «Chaque nouvelle implantation d'église réussie sur notre district a été dirigée par un ministre déjà dans le district.» Louie Bustle dit souvent, «Quelques-unes des nouvelles églises qui seront plantées sur nos districts seront dirigées par des pasteurs qui ne sont même pas encore sauvés.» Ils ne seront probablement pas en mesure d'aller à un séminaire ou une université. Nous devons fournir une formation pour eux et aussi les aider à accéder à la formation en ligne. Le cours modulaire d'étude est devenu un outil indispensable pour nos centres de formation de district.

Eddie Gibbs, professeur au Séminaire Théologique Fuller, fait une observation intéressante. En faisant référence aux cinq sphères de leadership mentionnées dans Éphésiens 4, (pasteurs, enseignants, prophètes, évangélistes et apôtres), il dit que généralement les séminaires aujourd'hui sont axés sur la formation des deux premiers, pasteurs et enseignants. Il déclare, «Mais spécialement dans notre contexte missionnaire postchrétien, il y a un besoin urgent d'identifier les autres fonctions du ministère et de leadership que Paul identifie, à savoir l'apôtre, le prophète et l'évangéliste.» Serait-il possible que nos centres de formation de district puissent former efficacement, encourager et valider ceux qui sont appelés à entreprendre des églises et parler prophétiquement? Nous ne prétendons pas que nos institutions éducatives formelles ne sont pas efficaces dans leur travail. Elles le sont, mais les réalités d'aujourd'hui suggèrent que de nombreuses personnes appelées sont incapables de déménager loin et d'entrer dans une école. Il incombe au district de fournir des centres de formation locaux efficaces pour former les dirigeants de telle sorte que de nombreuses nouvelles églises puissent être implantées. Gibbs cite Martin Garner, qui a dit,

le leadership apostolique fournit un élément essentiel pour la nouvelle église émergente. ... Cette question de l'élaboration d'un nouveau type de leadership est peut-être la question la plus importante de la stratégie de cette décennie, et comment l'église répond correctement ou non déterminera dans une certaine

mesure sa survie comme une expression viable de l'Évangile dans les années à venir.

4. UNE PRISE DE CONSCIENCE DE L'ART DU PLACEMENT PASTORAL

Les surintendants efficaces comprennent que le placement pastoral est plus qu'un simple remplissage de chaires. Toutefois, si le surintendant a de la volonté pour trouver le bon pasteur pour la bonne église, l'œuvre va prospérer. Ces dix surintendants se sont engagés à trouver des pasteurs passionnés, missionnaires et gagnant des âmes pour leurs districts. Un surintendant a parlé de son approche au culte d'installation du pasteur. Il dit toujours quelque chose de ce genre pour le pasteur, «je ne vous demande de seulement remplir cette chaire. Je vous demande d'adopter cette communauté, cette ville.» La tâche du pasteur n'est pas seulement de prêcher. Il doit se voir comme responsable de la mission de Dieu dans cette ville.

Un surintendant a déclaré au sujet de trouver des pasteurs, «j'ai adopté une politique qui m'a bien servi. Demandez les meilleurs et laissez-les vous dire non.» Cela lui a permis d'obtenir de nombreux pasteurs à son district. Plusieurs des surintendants ont suivi cet adage: le meilleur indicateur du comportement futur est le comportement passé. Ils ont donné plus de crédibilité au profil se trouvant dans le bureau du Secrétaire général qu'au curriculum vitae du candidat. Si le profil indique que le ministre avait des mandats relativement longs, a reçu de nouveaux membres par la profession de foi et a été fidèle à la tête de l'église pour payer les budgets dans le passé, c'est une forte indication que le pastor en fera de même à l'avenir. Lorsque le surintendant est dans la prière et prudent dans le choix de ses pasteurs, il ou elle sera récompensé par une belle équipe de pasteurs qui embrassent le royaume du Christ et le voient aller de l'avant.

5. LA CAPACITÉ À FRANCHIR LA BARRIÈRE STRATÉGIQUE

Plus haut, Robert Clinton est cité comme disant que les leaders de type D doivent apprendre à évoluer du ministère direct à l'indirect. Pour être efficaces comme surintendants de district, ils doivent traverser la barrière stratégique. Ils doivent apprendre leur ministère à travers d'autres leaders. Sans une stratégie globale, la totalité de leur temps sera consacré à s'occuper des détails d'urgence et d'arbitrage des conflits d'église. Le surintendant a été placé dans ce rôle de donner une orientation et façonner un avenir souhaité, et le point de départ est l'étude de la culture du district. Certains des dix surintendants sont arrivés intuitivement à une stratégie et d'autres y sont allés à travers un processus plus formel.

Un surintendant a décrit comment il a commencé sa tâche: «Quand j'ai commencé à prier, parler et écouter les pasteurs, et conduit à travers les cités et les villes de mon district, l'image a commencé à émerger. La clé de notre avenir est dans des pasteurs en bonne santé, des églises en bonne santé et des nouvelles assemblées. Donc, cela a été notre objectif principal pour les huit dernières années.» Il a décidé de trouver un

assistant qui travaillerait en collaboration avec l'administration, les finances, les questions de propriété et le programme de l'éducation des pasteurs. Cela permettrait de libérer le surintendant de marquer ses leaders avec sa philosophie. Il parlait souvent d'avoir du courage et de prendre des risques et a encouragé ses pasteurs en disant: «Allez-y.» Il a découvert que 45 pour cent du district était hispanique, alors il a concentré une grande partie de son attention sur la recherche et le développement de leaders qui ont maintenant implanté avec succès des églises hispaniques partout dans le district. En d'autres termes, il a étudié son district et a élaboré une stratégie. Son travail va au-delà de simplement aimer et prendre soin des pasteurs dans le district. Le soin pastoral effectué par le surintendant est un travail important, mais ce n'est pas tout son travail. Les surintendants doivent apprendre comment avoir de l'influence par le biais d'autres dirigeants.

Un surintendant sert un district qui est si vaste et diversifié qu'il a environ 10 pour cent de la population vivant aux États-Unis dans les frontières du district. Cela pourrait être écrasant, mais il pense maintenant son district comme un champ de mission à l'étranger. Les leaders de son district doivent penser et vivre dans toutes les cultures tous les jours. Cette stratégie du surintendant du district a pris forme tandis que le surintendant devenait un étudiant du district. Il a appris que 75 pour cent des familles pastorales sont bivocationnelles et que 51 pour cent des églises n'ont pas leurs propres bâtiments. Ce n'est qu'après l'apprentissage de ces faits et d'autres semblables, qu'il a pu réunir d'autres dirigeants dans le champ de la mission.

L'un des dix surintendants est né et a grandi dans son district. Il est parti quelques années pour fréquenter l'école, mais revint au pastorat. Plus tard, il a été élu surintendant du district et a servi pendant de nombreuses années. Parce qu'il a vécu et travaillé là depuis si longtemps, il est conscient de la culture. Il la comprend. Il sait comment y naviguer. Il s'assure que les pasteurs en viennent à la comprendre. Chaque district est unique et les stratégies émergent quand le surintendant et ses leaders posent cette question, qui a Dieu placé dans notre champ de mission et quelle est notre stratégie pour les atteindre avec l'Évangile?

6. UN ÉQUILIBRE SAIN ENTRE LA CROISSANCE ET LA PIÉTÉ

Les surintendants efficaces sont à l'aise menant à la fois une retraite de prière et une retraite du conseil. Ils sont à la fois orientés vers la croissance et célestes d'esprit. Ils regardent vers l'extérieur et vers le haut. Ce sont des personnes de prière. Un surintendant a gardé une photo de chacun des pasteurs et de leurs conjoints dans son district sur le mur de sa salle de prière. Ces photos l'ont aidé à appeler leurs noms dans la prière. Un surintendant a déclaré, «Nous devons travailler dur, prêcher la Parole, mettre l'accent sur la sensibilisation, le rêve, la pensée, l'espoir et ne faire pas de petits plans. Rappelez-vous que vous devez vous agenouiller dans la prière quotidiennement,

prier dans les cultes, prier avec les gens, prier seul, prier à la maison, prier pendant que vous conduisez, prier en tout lieu.»

En parlant de la direction spirituelle, l'un des surintendants a dit,

Un surintendant du district doit vivre authentiquement chaque jour en étroite relation avec Dieu et avec ceux qu'il sert. Quelqu'un me disait récemment, «Rien ne se passe sans la prière et tout ce qui se passe sans la prière n'est rien.» Je ne peux imaginer d'essayer de mener un district sans vie de prière intime. J'ai trouvé que Dieu transforme des personnes et des situations bien au-delà de mes capacités à les changer quand je les amène à Dieu dans la prière. Je suis convaincu que la prière est l'essentiel, fondement indispensable pour mener toute entreprise, en particulier un district dans le besoin de revitalisation. Les surintendants de district doivent prier à propos de tout.

Un surintendant de district dans l'Église du Nazaréen doit montrer une intégrité sanctifiée. Pour obtenir le soutien des pasteurs et des églises dans le district, il ou elle doit traiter tout le monde avec honnêteté et respect. Ils sauront immédiatement si la prédication du surintendant ne correspond pas à sa vie et s'ils sentent une différence, ils vont commencer à ignorer le leadership du surintendant. À l'inverse, les gens vont répondre aux surintendants qui dirigent et prêchent avec une passion sanctifiée.

En fin de compte, le travail du surintendant est un travail spirituel. Si l'église doit croître, Dieu sera le seul à transformer des vies. Si les pécheurs sont sauvés, Dieu le fera. Si les croyants sont sanctifiés entièrement, Dieu sera le seul à l'accomplir. Le surintendant efficace incite les églises et les pasteurs à se développer, dépend de Dieu pour apporter la croissance et apporte de l'eau au processus par la prière.

Conclusion: on peut le faire

Peut-être que le surintendant du district, qui lit ce présent livre se sent désormais dépassé, mal préparé et personnellement mal équipé pour le travail devant lui. Vous dites, «Je ne suis pas une personne talentueuse pour dix. Je ne suis pas un orateur habile, un génie de l'organisation, ou un stratège surdoué. Je crains de n'être pas préparé ou même capable d'un tel travail.» Si ressentez cela, écoutez cette bonne nouvelle.

Nous n'avons pas, volontairement, mentionné les noms des dix surintendants ou des districts qu'ils servent. Ces leaders ne cherchent pas d'honneur pour leur travail. Dieu reçoit la gloire. Cependant, il y a deux noms qui doivent être mentionnés. Pendant dix-huit ans, Mary et Charles Thompson ont servi comme surintendants du district de Virginie. Un dimanche soir, les Thompson ont visité l'Église de Harrisburg. Après la prédication, Charles a prié cette prière de clôture: «Seigneur, quoi qu'il nous en coûte, s'il te plaît conduit le district de Virginie à genoux dans la prière.» Sur le chemin du retour ce soir-là, les Thompson ont été impliqués dans un terrible accident de voiture avec un dix-huit roues. Il a fallu du temps pour libérer Mary et Charles de l'épave. Pensant que Charles était mort, les ambulanciers l'ont placé dans un sac mortuaire. Le district a été conduit à s'agenouiller et, miraculeusement, Charles a survécu.

Pendant des mois, le district s'est réuni autour des Thompson convalescent et les pasteurs ont fait le travail du surintendant du district. Lorsque Charles revint au travail, il n'était plus le même homme. Son discours était un peu empâté. Il oubliait parfois des noms. Il a été considérablement affaibli. Il n'avait plus la force d'administrer. Il n'était plus impressionnant. Mais quelque chose de beau a commencé à arriver. Même si ses pasteurs connaissaient ses faiblesses et lacunes, ils ont encore travaillé dur parce qu'ils ne pouvaient pas supporter l'idée de laisser Charles par terre. Ils ne pouvaient pas supporter l'idée de Charles étant déçu. Il n'y avait pas moyen que les pasteurs votent contre lui au moment de rappel. Ils l'aimaient trop. Il a été handicapé, mais ils l'ont honoré.

Charles Thompson a perdu beaucoup en raison de l'accident, mais il avait encore deux choses importantes.

Il était un homme de prière. Deux ou trois fois par an, il pouvait appeler les pasteurs à un sommet de la prière. Il ne conduisait pas ces moments de prière, mais il était là. Il restait toujours dans le fond de la salle. Un pasteur de Virginie a indiqué qu'une fois, il a dû quitter tôt le temps de prière. Ils étaient réunis à la salle de bal de l'hôtel. La lumière était tamisée. Alors que ce pasteur allait à l'arrière de la salle, dans l'obscurité, il a trébuché sur Charles. Il était couché sur son visage vers la porte arrière. Le surintendant du district était dans la prière et appelait à voix haute les noms de ses pasteurs, demandant à Dieu de bénir leurs ministères. Le pasteur a été ému.

Il y avait une autre chose que Charles avait. Il était un homme de passion. Il ne pouvait pas faire son rapport à l'assemblée du district sans pleurer. Un de ses pasteurs a indiqué que généralement, quand il venait pour sa visite annuelle, il ne voulait pas prêcher. Il disait tout simplement : «Eh bien, Mary et moi voulons venir à l'église juste pour vous soutenir et prier pour vous. Nous allons simplement nous glisser là.» Mais un dimanche, le pasteur a sollicité Charles pour prêcher. Le pasteur avait remarqué que l'église traversait une période de sécheresse et les gens n'utilisaient pas l'autel librement pendant les appels de l'autel. Charles a prêché ce matin-là. Le pasteur a dit le sermon n'était pas si bon. Puis il ouvrit l'autel et l'autel fut inondé de fidèles.

Il y a quelques années quand il a pris sa retraite, il a immédiatement demandé au nouveau surintendant du district de lui laisser une église. Il avait besoin de continuer la prédication, il avait besoin que Dieu se serve de lui. La chose la plus importante pour Charles Thompson était de prier et d'atteindre les gens. Avec un sourire, il a accepté une petite église de trente personnes, et il est rapidement passé à une centaine.

Ce surintendant handicapé, à la langue hésitante, timide, humble et sa fidèle épouse dirigèrent extraordinairement bien. Et ironiquement, le district de Virginie avait les plus forts taux de croissance décennale de tous les districts aux États-Unis et au Canada. Charles Thompson savait comment reconnaître de bons pasteurs. Il savait comment les encourager le long du chemin. Il savait comment les libérer et leur faire confiance. Mais surtout, il savait comment prier et pleurer. Se pourrait-il qu'il y ait un secret ici? Serait-ce si évident que nous l'avons manqué? Il n'était pas un administrateur. Il était un homme de Dieu. Il n'était pas un gestionnaire. Il était un homme de passion. Et les pasteurs et les laïcs du district de la Virginie le savaient. Ils l'aimaient. Ils se sont réunis autour de lui. Ils ont partagé la charge de telle sorte que beaucoup de gens ont été ajoutés au royaume.

Et si Charles Thompson pouvait entraîner et faire croître un district, vous le pouvez aussi.

Annexe

DÉVELOPPEMENT DE DISTRICT ET ENQUÊTE D'AUTO-ÉTUDE

Note à l'intention du leadership : Cette auto-étude est conçue pour aider les districts d'aider les églises à remplir leur mission. Les domaines d'auto-étude ne sont pas limités aux questions ci-dessous, mais elles peuvent aider les districts et leurs équipes de direction dans l'évaluation de leur capacité actuelle à atteindre leur but. Les questions sont ouvertes, laissant place à la discussion, l'analyse et la synthèse.

1. Informations générales

- a. Depuis combien de temps l'Église du Nazaréen existe dans la zone du district?
- b. Quelle a été l'histoire de leadership dans le district (surintendants de district, le régime, etc.)?
- c. Quelle est l'histoire de la croissance ou le déclin dans le district?
- d. Comment le district a-t-il établi un partenariat avec les églises locales dans l'implantation d'églises?
- e. Combien d'églises ont été lancées ou mis à incuber dans le district, et se sont développées en églises organisées?
- f. Combien d'églises ont été lancées et n'ont pas mûries? Pourquoi?

2. Définition missionnaire

- a. Quelle est la mission dite et non-dite du district (écrite et non écrite) en quinze mots ou moins? Comment est-ce communiqué? Combien de fois?
- b. Peut-on retracer l'influence directe de la mission du district sur les activités missionnaire des église locales où la mission est vécue? Donnez des exemples ou des histoires.
- c. Les églises dans le district reconnaissent-elles leur rôle missionnaire comme inspiré par l'énoncé de mission? Comment le savez-vous?

- d. Dans quelle mesure y a-t-il une vision claire et convaincante à l'œuvre dans notre district qui inspire la passion et donne des directives à nos assemblées?
- e. Les églises dans le district font-elles une évangélisation spécifique, de l'implantation d'église, du discipulat et des plans d'engagement de la communauté qui sont le reflet de leur engagement missionnaire?

3. Efficacité organisationnelle

- a. Comment le district est-il organisé pour la mise en œuvre de la mission?
- b. Dans quelle mesure les conseils de district, les comités et organisations reflètent la mission prioritaire du district? Comment pouvez-vous mesurer leur efficacité missionnaire et intégration?
- c. Quels sont les mécanismes que le district utilise pour recevoir des commentaires en retour sur la réalisation de ses priorités missionnaires? Y a-t-il d'autres équipes ou groupes qui aident le district à accomplir et réviser ses priorités missionnaires (par exemple, la stratégie de la mission, conseil stratégique, etc.)?
- d. Quelles sont les plates-formes que le district utilise pour permettre à de nouvelles idées missionnaires de prendre place au sein du ministère de l'église dans le district?
- e. Quelles activités du surintendant du district et du staff sont sur la cible missionnaire? Quelles activités du surintendant du district et du staff tendent à les retirer de la mission?
- f. Le budget du district reflète les priorités missionnaires du district? Quelle est la part de vos fonds qui devraient être dépensés directement sur des activités missionnaires? Quel est le pourcentage qui est effectivement dépensé à cette fin plutôt qu'à des frais généraux?

4. Intégrité doctrinale

- a. Quelles méthodes, pratiques et moyens le district emploie-t-il pour maintenir et promouvoir l'intégrité doctrinale auprès des églises?
- b. Quelle est la stratégie que le district emploie pour articuler et promouvoir les croyances et les valeurs de base (chrétienne, la sainteté, missionnaire) de l'Église du Nazaréen?
- c. Dans quelle mesure les responsables laïcs dans nos assemblées sont familiarisés avec et engagés dans la profession de foi? Les articles de Foi? Les valeurs de base?
- d. De quelles manières le surintendant du district engage les pasteurs dans une réflexion et un développement théologique d'une théologie pastorale conforme à notre identité Nazaréenne?

- e. Comment le district veille à ce que les nouvelles églises implantées soient fondées sur la doctrine de base de l'Église du Nazaréen?

5. Priorité éducative

- a. Quelle est la stratégie du district pour recruter, encadrer et former des leaders pour le service du ministère? Incluez des commentaires au sujet de l'éducation vers l'ordination, le curriculum, les matériels de lecture et des ateliers ou des séminaires parrainés par le district.
- b. Quels mécanismes le district a-t-il pour aider les pasteurs à comprendre, partager et articuler de manière adéquate les doctrines centrales de l'Église du Nazaréen?
- c. Quelle est la stratégie du district pour fournir une éducation, une formation continue pour les ministres?
- d. Comment décririez-vous la relation entre le district et ses établissements d'enseignement théologique?
- e. Quelles sont les pistes disponibles pour la préparation à l'ordination? Incluent-ils les grands groupes linguistiques du district?
- f. Y a-t-il des initiatives spécifiques d'enseignement dans le district conçu pour préparer les ministres et les laïcs pour l'évangélisation, l'implantation d'église et l'approche communautaire?

6. Excellence du leadership

- a. Quels sont les plans ou les pratiques utilisés pour encourager et renforcer le leadership dans l'église locale et dans le district? Sont-ils volontaires et identifiables?
- b. Le district encourage-t-il et facilite-t-il les relations de mentorat entre les ministres les plus jeunes et les plus expérimentés?
- c. Donnez une image de ce que à quoi le mentorat, le coaching ou l'apprentissage dans le ministère et le leadership dans ce district pourrait ressembler.
- d. Comment la mission et la stratégie du district communique le processus de sélection pastorale dans chaque assemblée?
- e. Combien de pasteurs sont en mesure d'identifier les ministres et les dirigeants en développement et qui s'élèvent formés initialement dans l'église locale?
- f. Y a-t-il des événements de district qui sont conçus pour tester un appel dans la vocation pastorale?

7. Éclat spirituel

- a. Comment savez-vous que Dieu est en mouvement dans votre district? Son mouvement est-il généralisé ou localisé? Donnez des exemples ou des histoires.

- b. Quels sont les mécanismes ou outils en place pour aider les pasteurs et les conseils d'église dans l'évaluation de la santé spirituelle de leurs assemblées?
- c. Vous et vos dirigeants avez-vous un modèle de vie de prière pour vos membres? De quelles façons?
- d. Comment mesurez-vous l'efficacité de la formation spirituelle des leaders de district?
- e. Quels sont les moyens spécifiques que le district emploie pour améliorer la vitalité spirituelle et le bien-être des pasteurs actuels et futurs et des dirigeants?

PROCESSUS D'EXAMEN: CONCLUSIONS ET PLANS

Cet outil d'auto-évaluation a été conçu pour aider les districts et leurs dirigeants à obtenir une image globale de la santé du district. Il y a au moins cinq domaines clés que le district pourrait identifier comme zones à cibler. Dans la prière considérez-les et énumérez-les:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Cela peut être un bon moment pour envisager dans la prière un plan de développement du district conçu pour répondre à ces secteurs qui entravent l'efficacité du district pour aider les églises à remplir leur mission de faire des disciples à l'image de Christ dans les nations.

Notes

Chapter 1

1. Église du Nazaréen, « Mission », Comité des surintendants généraux, <http://www.nazarene.org/ministries/superintendents/mission/display.aspx> (vu 3 août 2011).

Chapter 2

1. Craig Keener, *The IVP Bible Background Commentary: New Testament* (Downers Grove, Illinois (É.-U.): InterVarsity Press, 1993).
2. Hugo Alvarado, « Pasado, Herencia, y Gesta Autoctona — Una Resena Historica de la Iglesia del Nazareno en Guatemala », *Didache: Faithful Teaching*, <http://didache.nazarene.org/index.php> (vu 8 août 2011).
3. David Garrison, *Church Planting Movements: How God Is Redeeming a Lost World* (Midlothian, Va. (É.-U.): WIGTake Resources, 2004).
4. *100 Years of Mission* (Kansas City: Nazarene Publishing House, 2008), 27-32.
5. Charles Gailey et Howard Culbertson, *Discovering Missions* (Kansas City: Beacon Hill Press of Kansas City (É.-U.), 2007), 208.
6. Contribution de Debra Hamrick du District Los Angeles.
7. *District Journal : Mid-Atlantic District* (É.-U.), 2007.

Chapter 3

1. *Manuel de l'Église du Nazaréen, 2009-2013* (Kansas City (É.-U.): Nazarene Publishing House, 2009), par. 200.

Chapter 4

1. Manuel, par. 200.1,
2. Paul Borden, *Hit the Bullseye: How Denominations Can Aim the Congregation at the Mission Field* (Nashville (É.-U.): Abingdon Press, 2003).
3. Bryan Barry, *Strategic Planning Workbook for Non-Profit Organizations* (Minneapolis: Fieldstone Alliance, 2006), 6.
4. Borden, 45-47.
5. Jerry Porter, « Taking Responsibility for Results: Growth Never Comes by Settling for the Status Quo », *Holiness Today* 13, no. 3 (2011).
6. Gustavo Crocker, *Developing a Missional Church "The Jesus Way"* (2011), 47.
7. These and subsequent questions are included in the appendix as the District Development Self-Assessment Survey that districts could use to stimulate thinking, planning, and missional engagement.
8. Louis Sullivan, « The Tall Office Building Artistically Considered », *Lippincott's Magazine* (March 1896).
9. Thomas Peters et Robert Waterman Jr., *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies* (New York: Harper & Row Publishers, 1982).
10. Gustavo Crocker, *Total Quality of Charitable Service: Profiles of Excellence in Christian Relief and Development Organizations* (PhD diss., Regent University, 2001).
11. A. W. Tozer, *Man, the Dwelling Place of God* (Camp Hill, Pa. (É.-U.): Christian Publications, 1966).

12. *Manuel 2009-2013*, 181.
13. Ibid.
14. Borden, 56.

Chapter 5

1. Robert Clinton, *The Making of a Leader* (Colorado Springs, Colo. (É.-U.) : NavPress 1988).
2. Ibid.
3. Gailey et Culbertson, 59.

Tables de matières

Avant-propos

Préface

Introduction

Trois raisons pour les districts

1. Districts: Leur but
2. Pourquoi des districts ?
3. Qu'est-ce qu'un district ?

Six marques d'un district en bonne santé

4. Les districts comme modèles: les marques d'un district en bonne santé

Six caractéristiques essentielles d'un surintendant de district

5. Surintendants de district efficaces: Les six priorités essentielles d'un superviseur efficace

Conclusion: On peut le faire

Annexe

Notes