

STRATÉGIES POUR UNE DIRECTION EFFICACE DU MINISTÈRE DEPARTAMENTAL

DR. BALVIN B. BRAHAM

Conseil biblique

- Rom 12:3 – je dis à chacun de vous de n'avoir pas de lui-même une trop haute opinion
- 12:8 – Si vous donnez des conseils, faites attention à ne pas devenir autoritaire; en tant qu'administrateur, ne manipulez pas
- 12:16 – “. . .N'aspirez pas à ce qui est élevé, mais laissez-vous attirer par ce qui est humble. Ne soyez point sages à vos propres yeux .
- 12:21 – Ne soyez pas vaincu par le mal; vaincre le mal avec le bien

RÉCOMPENSES

Proverbs 22:29 (Amplified Version):

«Voyez-vous un homme diligent et habile dans ses affaires? Il se tiendra devant les rois; il ne se tiendra pas devant des hommes obscurs »

Étude de cas

À un an de la prochaine assemblée de circonscription, Jose a été élu directeur du département. Il était connu pour son efficacité en tant que pasteur d'église. Cela a formulé la base de son élection pour servir au niveau de l'Union.

Avec un zèle similaire, il est arrivé à cette position. Les membres de la haute direction et les chefs de département de l'Union ont été informés de la solidité de ses plans et programmes départementaux au fil de leurs déplacements sur le terrain.

Bien qu'il ait des idées brillantes pouvant résoudre efficacement les problèmes de la mission, il n'a pas été réélu à la réunion de circonscription.

Analyser les problèmes

Fournir des solutions

Feuille de route pour la mission

IAD Working Policy; A 20 05 Rationale –
“La mission de Dieu pour ce monde motive et informe notre mission. Pour cette raison, la mission est la pierre angulaire de l'Église adventiste du septième jour. La mission est tissée dans notre identité; la mission définit qui nous sommes et pourquoi nous existons” (page 51).

Départements et directeurs/ secrétaires d'association: B 10 40 p. 82

Les directeurs / secrétaires de département et d'association aideront les responsables de la Division à diriger et à édifier l'église, en promouvant des plans et programmes élaborés en coordination avec leurs homologues de la Conférence générale et en facilitant la participation des membres à la mission de l'église.

Departments and Association

Directors/Secretaries: B 10 40 p. 82

Cela se fera par la production de ressources, par la promotion, la coordination et la formation. Les plans et programmes des départements doivent être élaborés et coordonnés par les départements sous la direction d'un agent administratif, traités par l'administration et recevoir l'approbation du comité exécutif, chaque fois que cela est jugé souhaitable, avant leur mise en œuvre et leur promotion sur le terrain.

Relations départementales:

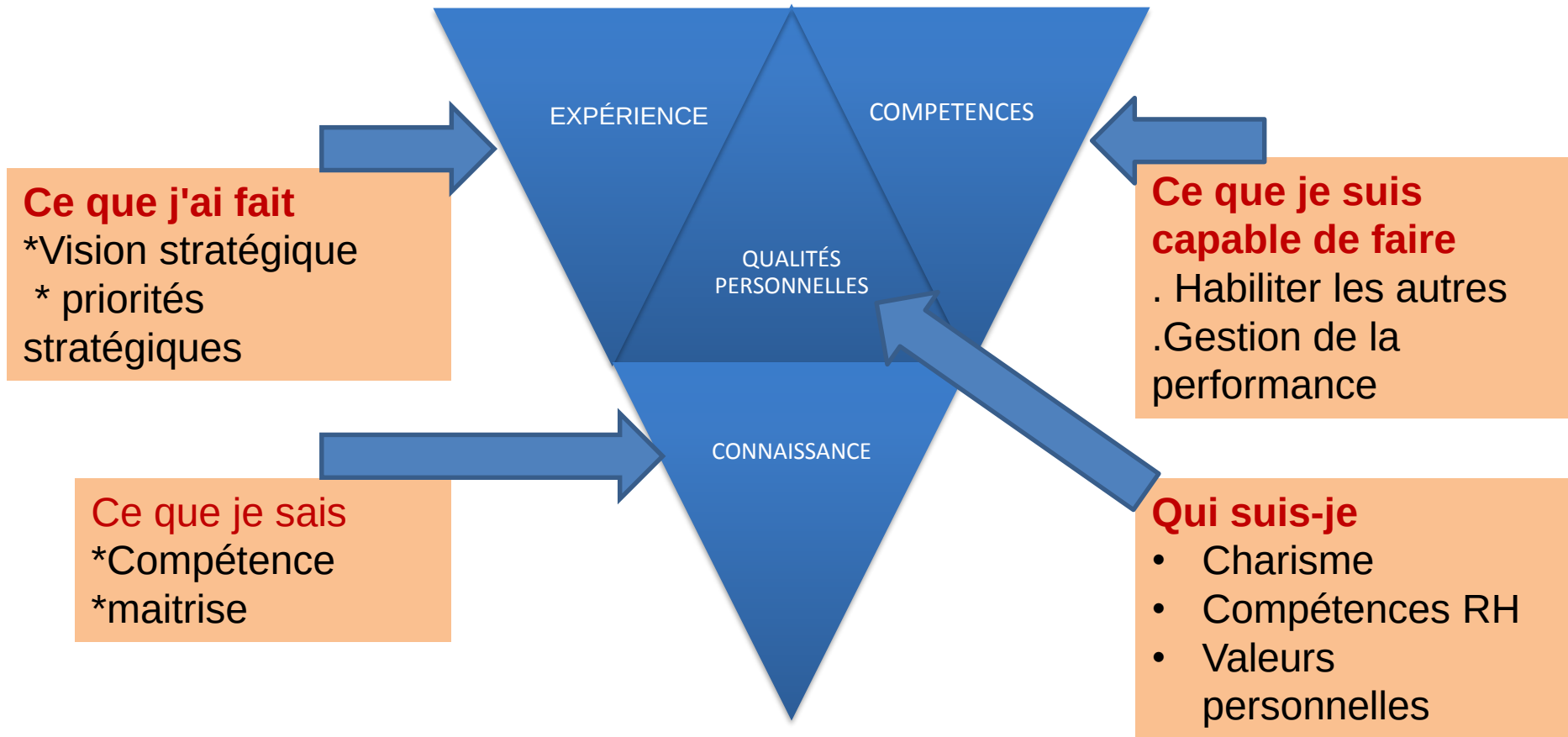
B 10 50 p. 83

Le principe énoncé dans le paragraphe précédent, qui régit les relations avec la Conférence générale et les divisions, s'applique également aux échelons des Unions et des organisations locales. Les précautions nécessaires doivent être prises pour que le lancement des plans soit basé sur les actions du comité exécutif, une fois que les cadres ont été informés des plans et des méthodes de promotion des départements. Par conséquent, dans chaque organisation, tous les départements seront en mesure de coopérer les uns avec les autres pour la promotion sur le terrain.

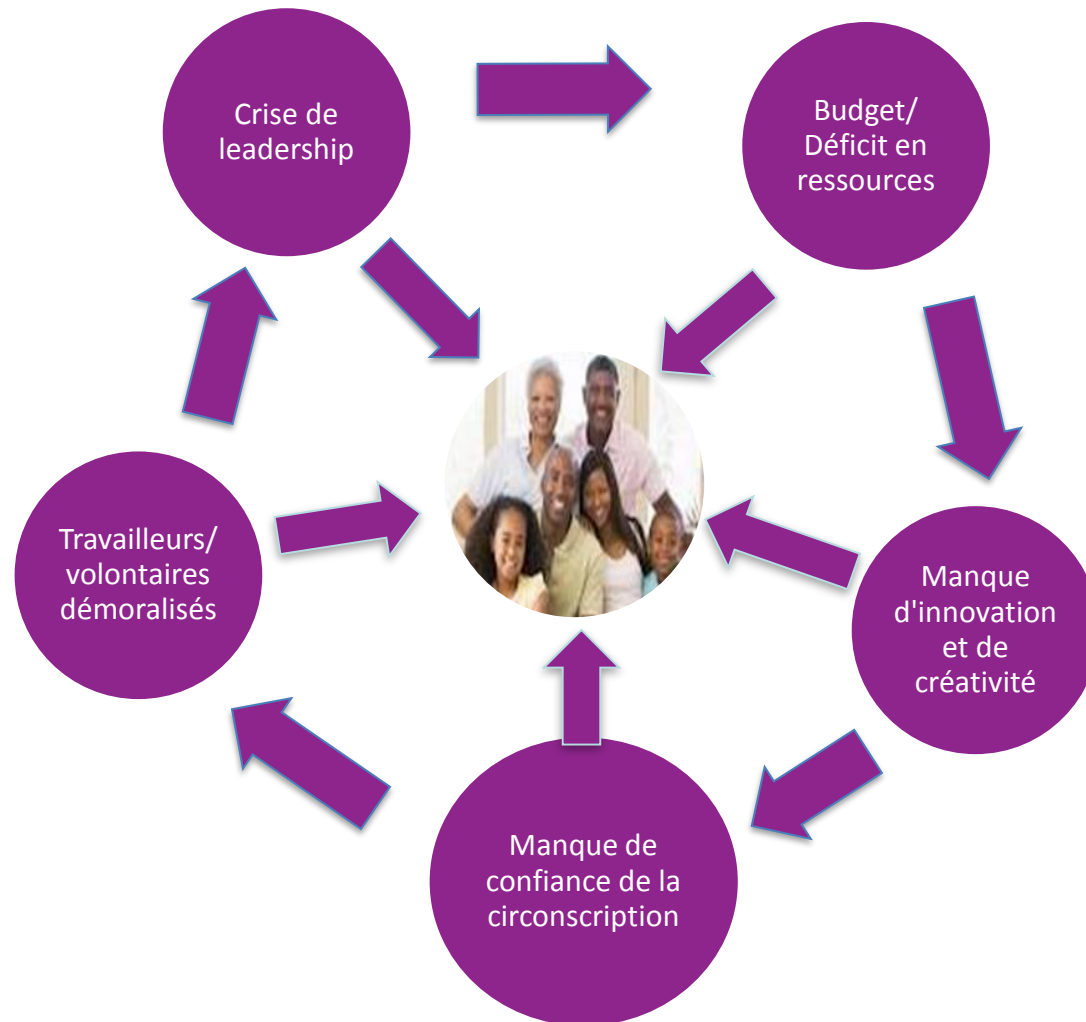
Stratégie des direction départementale

Une stratégie ministérielle efficace est terminée lorsque le chef dispose des connaissances, des compétences, de l'attitude, de la stratégie et des ressources nécessaires pour exécuter la vision.

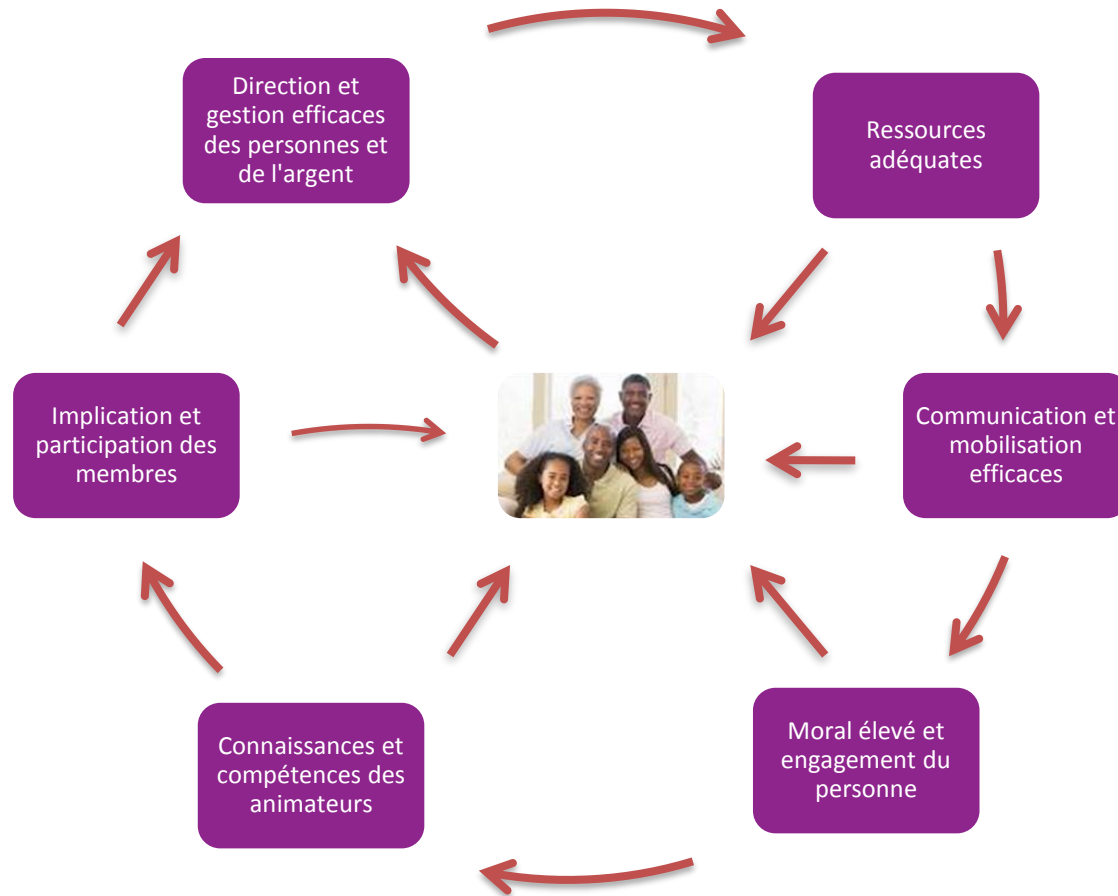
ATTRIBUTS DU DIRECTEUR



Le cycle négatif à la réalisation de la vision ministérielle



Cycle positif à la réalisation de la vision ministérielle



CE QUE LES LEADERS FONT



THE TRAITS THAT A LEADER POSSESSES

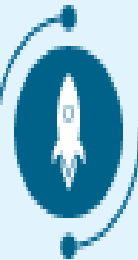
simplilearn



Vision



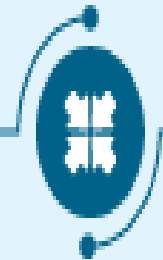
Honesty &
Integrity



Inspiration



Communication
Skills



Ability to
Challenge

Traits qu'un chef possède

- #1 Vision: Un leader sait où il en est, où il veut aller et a tendance à faire participer l'équipe à la planification de son avenir.
- <https://www.simplilearn.com/leadership-vs-management-difference-article>

Traits qu'un chef possède

- #2 Honnêteté et intégrité: les leaders ont des gens qui les croient et marchent à leurs côtés sur le chemin qu'ils définissent.
- <https://www.simplilearn.com/leadership-vs-management-difference-article>

Traits qu'un chef possède

- #3 Inspiration: les leaders sont généralement source d'inspiration et aident leur équipe à comprendre leurs propres rôles dans un contexte plus large.
- <https://www.simplilearn.com/leadership-vs-management-difference-article>

Traits qu'un chef possède

- #4 Compétences en communication : Les dirigeants tiennent toujours leur équipe au courant de ce qui se passe, présent et à venir, ainsi que des obstacles qui les gênent.

Traits qu'un chef possède

- #5 Capacité à mettre au défi : Les leaders sont ceux qui défient le statu quo. Ils ont leur propre style de travail et de résolution de problèmes et sont généralement ceux qui sortent des sentiers battus.
- #6 Encourage le cœur - incitations

Résumé de la stratégie départemental

Vision Departmental	la mise en oeuvre des priorités	Processus	Les résultats
• Vision • Priorités Stratégiques	• projections des capacité • Lacunes de capacité • Alignement	• Profil de réussite • Performance • Les interactions – conversation an cours *Motivation *Responsabilité	• Priorités souhaitées atteintes • Impact départemental

Études sur la direction organisationnel

- Une étude de 2012 de Bersin a révélé: les organisations ou les services ayant une forte culture d'apprentissage ont 17% plus de chances d'être les plus performants
- 8 + DDI's Leadership Forecast 2014 | 2015 ont montré que les départements avec une haute qualité de leadership étaient six fois plus susceptibles de faire partie des protagonistes ou exécutants de toutes les organisations.

Études sur la direction organisationnel

- Les organisations ayant à la fois un haut niveau de qualité de leadership et une forte implication des dirigeants étaient neuf fois plus susceptibles de surpasser les autres.
- Les recherches menées par le Boston Consulting Group ont révélé que les départements très performants affichent de meilleures capacités en ressources humaines, notamment en matière de leadership, de comportement et de culture, de mobilisation des employés et de gestion des performances. https://www.ddiworld.com/DDI/media/booklets/ceoguidetotalentmanagement_bk_ddi.pdf

Strategies

- 1 Établissez votre plan de match ultime
- 2 Déterminer et identifier les talents ou les compétences nécessaires - c'est un excellent différenciateur
- 3 Affiner les compétences de votre personnel
- 4 Offrir un service de qualité constante
- 5 Faites des choses qui dépassent les attentes des gens
- 6 Promouvoir / commercialiser - ne pas

Strategies

- | | |
|----|---|
| 7 | Organiser des réunions régulières pour évalue |
| 8 | Écouter, analyser et prendre des décisions |
| 9 | offrir gratitude, louange et reconnaissance |
| 10 | Être orienté vers les gens |
| 11 | Savoir ce qui se passe dans votre département |
| 12 | Restez en contact |

Six pas pour bien finir

- ❑ Commencez fort en décidant d'être transformateur
- ❑ Prioriser les objectifs stratégiques partagés que vous avez développés
- ❑ Avec l'aide de Dieu et l'assentiment de la circonscription, engagez des actions pour les accomplir
- ❑ Former un successeur
- ❑ Restez concentré sur le service et les questions liées à la mission
- ❑ Travailler pour plaire à Dieu et servir le peuple de Dieu
- ❑ Terminer fort

References

https://www.ddiworld.com/DDI/media/books/ceoguidetotalentmanagement_bk_ddi.pdf

Le problème

- Beaucoup de leaders commencent bien mais peu finissent bien
- J Robert Clinton dit :
 - 1 / 3 des leaders finissent bien
 - 1 / 3 finissent so so
 - 1 / 3 finissent mal
- Dans quel groupe es-tu?

Le problème

- ▣ Finir bien a plus à faire avec l'être qu'avec le faire, bien que la plupart d'entre nous se concentrent sur le faire
- ▣ Les leaders transformationnels se concentrent pour être et laisser derrière eux quelque chose qui ne serait autrement pas là
- ▣ Ce que vous faites est déterminé par qui vous êtes



Qui sommes nous?

Qui
sommes-
nous,
parle
d'intégrit
é.

- Qu'est-ce que l'intégrité?
 - ▣ Par définition, cela implique la moralité et plus
 - ▣ "C'est la condition d'être entier, sain, complet, ininterrompu, intact, en parfait état."
 - ▣ Lorsque vous augmentez l'intégrité, vous augmentez la maniabilité, produisant ainsi un climat organisationnel sain

Qu'est-ce que l'intégrité?

Intégrité

...

- ❑ Pour les humains, c'est la question de la parole d'une personne, rien de plus, rien de moins.
- ❑ Pour qu'une personne soit intègre, sa parole doit être entière, complète, saine, saine et en parfait état
- ❑ Honorer votre parole implique donc de le rendre entier et complet

Intégrité

- C'est ce que voulait dire Jésus quand il a dit: «Mais que votre communication soit, oui, oui; non, non: car tout ce qui est plus que ceux-ci vient du mal?
- Jacques le prit un peu plus loin quand il dit: «mais que votre oui soit oui! et votre non, non; de peur de tomber dans la condamnation. "

Quelle est ta parole?

□ Ta parole es:

- Ce que vous avez dit: quoi que vous disiez, vous le ferez ou ne le ferez pas quand nous avons dit que nous le ferions
- Ce que vous savez: tout ce que vous savez faire ou ne pas faire, et si c'est le cas, le faire comme vous le savez, il est censé être fait à moins que vous ne refusiez
- Ce qui est attendu: tout ce que vous êtes censé faire ou ne pas faire à moins de refuse

Quelle est ta parole?



- ❑ Ce que vous dites est vrai: chaque fois que vous donnez votre parole à d'autres personnes prêtes à rendre des comptes
- ❑ Se défendre pour quelque chose: ce que vous représentez - c'est ce que vous savez faire de votre vie et sur quoi vous pouvez compter sans aucun doute
- ❑ Normes morales, éthiques et juridiques: les normes morales, éthiques et juridiques que vous n'avez pas explicitement refusées

Comment bien finir?

- Commencez avec la fin en vue, mais:
 - ▣ La fin n'est pas la réélection
 - Si c'est la fin, vous avez déjà échoué
 - Si c'est la fin, c'est transparent et tout le monde peut le voir
 - Si c'est la fin, certains s'opposeront à vous

Comment bien finir

- ❑ Commencez bien avec la fin en vue par
- ❑ Être une personne d'intégrité
 - ▣ Il vous donnera l'authenticité et le pouvoir
 - ▣ Les gens vont vous respecter
- ❑ Définir le service comme critère n°1
- ❑ Service de qualité

Comment bien finir



Commencez par et lancez une administration marquée par:

- ▣ Clarté
- ▣ Intégrité
- ▣ Justice
- ▣ Ouverture
- ▣ Fair-play
- ▣ Humilité
- ▣ Véracité
- ▣ Fairness

Comment bien finir



- ❑ Établir et mettre en œuvre un plan stratégique
- ❑ Définissez des objectifs communs avec des échéanciers et travaillez pour les atteindre - soutien et appropriation
- ❑ Concentrez-vous sur les éléments qui correspondent à la mission établie
- ❑ Former un successeur, c'est la marque d'un grand leader

Comment maintenir le rythme

- ❑ Concentrez-vous sur la tâche à accomplir, pas sur la réélection
- ❑ Organisez des exercices «Comment allons-nous» et SWOT pour évaluer les progrès et savoir quand et où des changements sont nécessaires
- ❑ Placer les gens avant la politique sans enfreindre cette dernière. Jésus est mort pour

Comment bien finir

- Quelques conseils bibliques
- Regarde à Jésus
 - L'auteur et le finisseur
 - Le commencement et la fin
- ▣ Adopt the mind of Christ
 - Humilité
 - Amour qui se sacrifie

Comment bien finir

□ Suivez l'exemple de Paul :

▣ 2 Tim4:6-8

- Bien combattu - passé - a bien commencé avec un plan
- Gardé la foi - présent - maintenir l'élan
- Terminé la course - bien fini - bien finir
- Désormais, une couronne de vie est posée – L'avenir assuré