

Contents

Amour	1
Ouverture	1
Intégrité	2
Gérer les conflits de leadership	2
Réponse d'un leader aux accusations portées contre eux	2
Le pardon	3
Responsabilité de la résolution des conflits	3
Les causes des conflits	3
Résoudre les conflits	4
Déclenchement d'un conflit	4
Audit d'église sain	5

type: document translationKey: Leadership relationships title: Relations de direction— # Relations de leadership

Amour

L'amour entre les croyants est le commandement premier et fondamental de Jésus, pourtant de nombreux dirigeants semblent penser que le leadership est prioritaire sur l'amour. Certes, le leadership exige souvent des décisions difficiles et ne doit pas céder au favoritisme, mais l'exercice du leadership ne peut jamais justifier les actes qui sont contraires au véritable amour pieux.

Galates 6:1 Frères et sœurs, si quelqu'un est pris dans le péché, vous qui vivent par l'Esprit devraient restaurer cette personne en douceur. Mais regarde vous-même, ou vous aussi vous pourriez être tenté.

Ouverture

“Mais celui qui vit de la vérité vient à la lumière, afin qu'elle voit clairement que ce qu'ils ont fait a été fait aux yeux de Dieu.” (Jean 3:21)

Mais si nous marchons dans la lumière, comme il est dans la lumière, nous avons la communion les uns avec les autres, et le sang de Jésus, son Fils, nous purifie de tout péché. (1 Jean 1:7)

Les dirigeants doivent marcher ensemble dans la lumière ; ils doivent être ouverts avec un un autre sur leur vision de l'avenir qu'ils cherchent à amener les gens à et leurs propres forces et faiblesses. Le leadership doit être partagé afin que la variété des contributions que Christ a fournies dans l'église peuvent tous contribuer à une équipe de direction saine et saine.

Intégrité

Les dirigeants doivent vivre ce qu'ils prêchent autant qu'ils le peuvent. Elles doivent donner l'exemple et pas seulement par l'exhortation. Et cet exemple doit inclure la façon dont ils gèrent les relations de leadership et le leadership des difficultés.

Gérer les conflits de leadership

Réponse d'un leader aux accusations portées contre eux

Les dirigeants doivent apprendre à gérer les accusations portées contre eux et désaccords avec les autres dirigeants. Le leadership est une vocation élevée et vient avec de grandes responsabilités. Le niveau d'amour pour les dirigeants est élevé. Jean dit

« C'est ainsi que nous savons ce qu'est l'amour : Jésus-Christ a donné sa vie pour nous. Et nous devons donner notre vie pour nos frères et sœurs. » (1 Jean 3:16)

La première réponse d'un leader aux accusations ou aux désaccords devrait être de donner sa vie plutôt que de se défendre.

C'est pourquoi, pour l'amour du Christ, je me complais dans les faiblesses, dans les insultes, dans les épreuves, dans les persécutions, dans les difficultés. Car quand je suis faible, alors je suis fort. (2 Corinthiens 12:10)

C'est l'exemple que Jésus nous a laissé.

Mais je vous dis, aimez vos ennemis, bénissez ceux qui vous maudissent, faites bon à ceux qui te haïssent, et prie pour ceux qui t'utilisent avec méchanceté et vous persécuter. (Matthieu 5:44)

A quel mérite si, lorsque vous péchez et êtes battu pour cela, vous supporter ? Mais si quand vous faites le bien et que vous en souffrez, vous endurez, c'est une chose gracieuse aux yeux de Dieu. Pour cela tu as été appelé, parce que le Christ a aussi souffert pour vous, vous laissant un exemple, pour que vous suiviez ses pas. (1 Pierre 2:20-21)

Si c'est ainsi que Jésus veut que nous nous comportions envers les ennemis de la vérité, combien plus devrions-nous montrer ce pardon et cet amour envers nos collègues dirigeants. Malheureusement, les dirigeants sont si souvent très défensifs, fortement défendre et justifier leurs actions et répondre aux accusations avec accusations.

Le pardon

Jésus nous a averti que si nous ne pardonnons pas à ceux qui pèchent contre nous, Notre Père ne nous pardonnera pas non plus.

Responsabilité de la résolution des conflits

Chacun dans le corps de Christ est responsable de la résolution des conflits. Personne qui voit un conflit n'a le droit de rester les bras croisés et de ne rien dire. Nous devons tous garder l'unité du corps du Christ.

Mais les dirigeants ont clairement la responsabilité première de résoudre les conflits. Encore une fois, aucun leader ne peut rester à l'écart en disant « ce n'est pas ma responsabilité », mais le chef de file est ultimement responsable devant Dieu de ceux qui sont dans son soins, et il ne doit pas se dérober à la responsabilité de résoudre les conflits qui surgissent au sein de son église ou dans son équipe de direction.

Les causes des conflits

Les équipes efficaces auront la volonté d'être en désaccord, tout en se tenant mutuellement responsable de ne pas entrer dans un conflit destructeur. Par exemple, « Je pense que vous n'avez pas donné suffisamment considération à mon avis. »

La cause peut être une grave erreur morale ou doctrinale qui peut nécessiter une question à affronter et peut entraîner des conflits. Mais c'est plus généralement un désaccord sur la vision, la stratégie, les rôles, la structure, la mise en œuvre ou les préférences personnelles qui devraient être résolues sans conflit.

Il est important d'identifier le problème réel qui a donné lieu au conflit. James suggère que nous devons commencer par chercher notre propre cœur :

Qu'est-ce qui cause les disputes et les querelles entre vous ? Ne viennent-ils pas de vos désirs qui combattent en vous ?
(Jacques 4:1)

Les conflits entre personnes sont souvent le résultat d'un conflit au sein d'une même personne. Ce conflit intérieur peut ne pas être évident pour cette personne. Lorsque nous ressentons le besoin de parler ou d'agir d'une manière qui pourrait donner lieu à conflit, nous devons d'abord demander à Dieu de nous aider à examiner notre propre cœur pour révéler ce qui cause cette émotion forte.

Les questions suivantes doivent être considérées dans la prière à la fois individuellement et collectivement pour identifier comment le conflit est né :

- Quel est le problème qui a donné naissance à ce conflit ? Essayez de creuser jusqu'à la racine des problèmes.

- Dans quelle mesure chacun a-t-il contribué à ce conflit ?
- Quelle est la part de l'orgueil dans ce conflit ?
- Quelle partie sont des erreurs, de l'inexpérience ou des connaissances inadéquates en jouant?

Résoudre les conflits

La résolution des conflits consiste à gagner des cœurs et non des arguments. Cela demande que chaque personne écoute attentivement l'autre, puis se répercute le moins de mots possible sur ce qu'ils pensent avoir entendu.

Les questions suivantes doivent être considérées dans la prière à la fois individuellement et collectivement pour essayer de trouver une voie pieuse vers l'avant.

- Sommes-nous ouverts les uns aux autres sur les vrais problèmes ?
- Y a-t-il des problèmes de comportement qui doivent être résolus ?
- Comment pouvons-nous imiter et glorifier Jésus dans le traitement de cette question ?
- Pouvons-nous faire venir un artisan de paix pour nous aider à résoudre ce problème manière?
- Quelle chose positive chaque personne aimerait-elle retirer de la résolution ce problème?

Déclenchement d'un conflit

Avant de déclencher un conflit potentiel, tenez compte des conseils suivants :

- Ne réagissez jamais dans le feu de l'action. Obtenez au moins une nuit sommeil entre la décision d'initier le conflit potentiel et la mise en œuvre de cette décision.
- Priez jusqu'à ce que vous soyez sûr que c'est ce que Jésus veut que vous fassiez.
- Demander l'avis d'un leader expérimenté qui n'est pas impliqué dans le situation.
- Discutez de la sagesse de votre intention avec votre conjoint.
- Discutez de la sagesse de votre intention avec vos collègues dirigeants.
- Si vous êtes sûr de devoir initier un conflit potentiel, n'élevez la question essentielle. Ne soulevez pas de problèmes secondaires non essentiels. Ils deviendront le centre d'intérêt plutôt que le problème central et feront résolution beaucoup plus difficile.

- Lorsque vous soulevez le problème, ne portez pas d'accusations contre l'autre personne. Tenez-vous en à vos propres observations et sentiments, et ne rapportez que des faits, pas des ouï-dire. Rappelez-vous que vous essayez d'établir la vérité, pas gagner un argument.

Audit d'église sain

De nombreuses églises trouvent utile d'avoir un « audit d'église sain ». Tu invites un dirigeant d'une autre église à interviewer un échantillon représentatif de la leadership et l'ensemble de la congrégation afin de découvrir vraiment avoir une vision commune et voir si l'enseignement, la pastorale et les fonctions de direction au sein de l'église sont saines et efficaces. Ils puis rendre compte à l'équipe de direction pour les aider à améliorer la qualité de leur direction.