

L'enseignant et les Valeurs Essentielles

“Une bonne réputation vaut mieux que le bon parfum” (Ecclésiastes 7: 1).

“La réputation est préférable à de grandes richesses, Et la grâce vaut mieux que l'argent et l'or”
(Proverbes 22: 1).

“Préférez mes instructions à l'argent ; Et la science à l'or le plus précieux” (Proverbes 8:10).

Objectifs

A la fin de cette leçon le participant sera capable d'accomplir les choses suivantes :

1. Définir «les valeurs essentielles ».
2. Découvrir les valeurs essentielles (en exposant le processus).
3. Diviser les sous valeurs des valeurs essentielles majeures en catégories.
4. Décrire les moyens de distribuer (propager ou renforcer) les valeurs essentielles.
5. Développer une culture biblique/spirituelle en mettant en œuvre des valeurs.
6. Défendre le choix des valeurs essentielles. (Quelles questions peuvent être posées pour tester les valeurs essentielles ?)
7. Discuter la validité de valeurs essentielles universelles pour toute organisation spirituelle.

Introduction

Vous et votre équipe avez été lâchés dans une jungle d'opportunités. Vous avez un temps limité pour avoir un impact et laisser un héritage. Votre destination finale est le ciel. Vous êtes déterminés à plaire à votre Créateur. Vous êtes destinés à faire une différence. Mais vous devez premièrement discerner ce qui est important, votre mode d'opération, et l'itinéraire de votre expédition. Quels outils vous sont donnés ? Votre charte (mission) est d'évangéliser le monde. Vous avez la tâche de transformer et de

A La Poursuite De L'Excellence Ministerielle

former la prochaine génération de dirigeants. Une paire de jumelles établira la vision. Votre carte est la Parole de Dieu. Dernière chose, mais pas la moindre, acceptez et protégez avec soin une boussole qui démarque vos valeurs essentielles. Notre prière est que vous finissiez le voyage et entendiez, "Très bien!" Bienvenu dans le voyage appelé le Ministère !

Cette leçon est centrée sur les valeurs essentielles. "Essentiel" signifie quelque chose de primordial, fondamental ou central. "Valeur" parle de ce qui est significatif, utile, ou important. Ce qui a de la valeur pour une personne n'en a peut-être pas pour une autre. Une femme missionnaire âgée avec qui j'avais travaillé m'a un jour acheté un petit globe en cristal. Il est bien rangé. Son message avait autant de valeur que le cadeau. Elle a dit, "Je t'ai acheté ce globe parce que ta vision est aussi grande que le monde." Ce petit globe n'a pas de prix et est précieux. Cependant, une personne qui vandaliserait ma chambre le renverserait sûrement, à la recherche de plus grands trésors. J'ai également une petite boîte de coloriages ou travaux manuels faits par mes enfants ou des êtres aimés. Peut-être que pour d'autres, ils ont une valeur minime. Mais il y a des choses dans la vie et dans le ministère auxquelles nous pourrions—et devrions—donner de la valeur. Nous ne pouvons réussir sans elles. Ce sont des valeurs essentielles, existantes au cœur de tout ce que nous faisons, pensons et disons. Si elles sont ôtées, le contexte de tout ce qui les entoure est détruit. Il ne peut y avoir de système ou structures solides sans valeurs essentielles.

Faisons une pause d'une minute et parlons technique. Une boussole sert à trouver une direction et est utilisée pour naviguer. Il est prouvé qu'elle sauve des vies et est un instrument de survie. Une boussole est toujours utilisée conjointement avec une carte. Elle contient une aiguille magnétique qui pointe vers le nord. Il y a quatre points cardinaux sur la boussole. Dans notre étude, nous proposons quatre valeurs essentielles. Elles sont comme les quatre points sur la boussole. Les valeurs essentielles aident à déterminer ce qui est important dans nos vies. Ray Disney, le neveu de Walt Disney, a dit une fois, "Il n'est pas difficile de prendre des décisions quand vous savez quelles sont vos valeurs."

Définir les Valeurs Essentielles

Les Valeurs Essentielles:

1. Créent l'organisation et la culture/la communauté de l'église.
2. Guident le comportement de l'organisation et le comportement personnel.
3. Assistent dans la prise de décisions.
4. Ancrent tout ce qui est central pour la vie, la mission, et la vision.
5. Sont enracinées dans des principes qui ne changent pas en fonction des circonstances, de la culture ou du temps.
6. Exposent la définition immuable de ce que nous représentons.
7. Déclarent ce pour quoi nous sommes prêts à vivre ou mourir.
8. Sont indispensables pour le succès ou la faillite de l'organisation.

A La Poursuite De L'Excellence Ministerielle

9. Pourvoient un objectif au travers duquel nous accomplissons nos buts.
10. Nous conseillent dans ce que nous devons être et devons faire tous les jours, dans toutes nos actions.
11. Sont claires. Vous ne devez pas attendre après quelqu'un pour savoir que faire.
12. Identifient le noyau de la compréhension.

Décrire les Valeurs Essentielles

Les Valeurs essentielles décrivent :

1. Ce qui a le plus d'importance et comment nous nous y prenons pour nos vies et nos responsabilités.
2. Un langage commun et une culture compréhensible par tous.
3. L'âme du dirigeant et de l'organisation.
4. L'ADN de l'organisation ; le sang de sa vie.
5. Le cœur ou la fondation de notre conduite.
6. Les valeurs et idéaux que nous embrassons.
7. La raison de notre existence.

Découvrir les Valeurs Essentielles

Andrew Seidel dans *Etablir le graphique d'un nouveau Cours* a révélé, "Nous avons tous des valeurs par lesquelles nous vivons, que nous en soyons conscients ou pas. Nos valeurs donnent de l'énergie à la raison qui conduit nos actions. La chose importante est de choisir consciemment les valeurs par lesquelles nous vivons."

Avant d'aller plus loin, complétez le document "Découvrir les Valeurs Essentielles". Les valeurs essentielles sont plus efficaces lorsqu'on les découvre que quand elles nous sont simplement imposées. Les gens sont plus aptes à s'engager à suivre une liste de valeurs quand ils ont aidé à les découvrir.

Bienvenue au retour du temps de découverte. Maintenant, voyons si vous êtes proche de notre pensée. Nous proposons que toute organisation spirituelle—église et école théologique—partage au moins ces quatre valeurs:

- ❖ Nous donnons de la valeur à la vérité.
- ❖ Nous donnons de la valeur à la croissance spirituelle.
- ❖ Nous donnons de la valeur à l'évangélisation.
- ❖ Nous donnons de la valeur aux relations.

Le tableau suivant donne un plus grand aperçu des valeurs/habitudes personnelles et organisationnelles que nous supportons.

<p>Nous donnons de la valeur à la <i>vérité</i>.</p>	<p>Cela inclut : (a) la justesse doctrinale ; (b) dire la vérité; (c) la volonté de tenir pour ce qui est juste ; (d) posséder de l'intégrité ; (e) être sincère ; (f) avoir une personnalité irréprochable ; (g) être responsable financièrement ; et (h) refuser d'être attiré par la compromission et pressé à la tolérance.</p>
<p>Nous donnons de la valeur à la <i>croissance spirituelle</i>.</p>	<p>Cela consiste à : (a) établir un standard d'excellence; (b) être inclus dans l'apprentissage à vie et l'amélioration continue ; (c) posséder un Coeur de serviteur ; (d) pourvoir de l'intendance dans chaque aspect de la vie ; (e) être fidèle, fiable, et sur qui on peut dépendre ; (f) être dévoué ; (g) rester obéissant à la Parole de Dieu, ses commandements, et ses principes ; (h) être responsable ; (i) utiliser de la sagesse spirituelle ; (j) être volontaire à sacrifier pour les autres et pour le royaume de Dieu ; (k) développer une direction chrétienne ; (l) enseigner ; (m) faire des disciples ; et, finalement, mais non le moindre ; (n) être un lecteur avide et un étudiant de la Parole de Dieu.</p>
<p>Nous donnons de la valeur à <i>l'évangélisation</i>.</p>	<p>Cela comprend : (a) avoir une vision dirigée par Dieu, un but, et une mission ; (b) être inclus dans l'évangélisation—la priorité de l'église ; (c) participer à la mission mondiale ; (d) se concentrer sur la croissance de l'église ; (e) promouvoir le réveil ; (f) préparer les chrétiens au ministère ; et (g) équiper la prochaine génération de dirigeants.</p>
<p>Nous donnons de la valeur aux <i>relations</i>.</p>	<p>Cela inclut les relations avec : (a) Dieu ; (b) vos époux/épouse ; (c) la famille ; (d) les autres ; et (e) la société. Cela implique : (a) l'unité ; (b) l'amour ; (c) l'amitié/le sens de la communauté ; (d) prendre soin des autres ; (e) l'humilité ; (f) la capacité à travailler avec une équipe ; (g) de vraies communications ; (h) le respect ; (i) la franchise ; (j) la compassion ; (k) la pureté morale ; et (l) personnifier une vraie éthique.</p>

Développer les Valeurs Essentielles

Les valeurs sont planifiées, proclamées et pratiquées. Elles n'apparaissent pas par hasard. Elles doivent être planifiées. Cela demande du travail. Vous en avez eu un peu l'expérience avec le document "Découvrir les Valeurs Essentielles". Doug Fields dans *Un Ministère de Jeune conduit par un but* dit que les valeurs planifiées révèlent ce qui est important pour notre ministère. Elles sont nos clés pour le succès parce qu'elles influencent tout ce que nous faisons. Des valeurs proclamées sont celles que nous

disons avoir. Les valeurs pratiquées sont celles par lesquelles nous vivons en réalité. La différence entre les deux est parfois appelée hypocrisie.

Vos valeurs personnelles ou organisationnelles ne doivent pas être limitées à quatre. On peut avoir beaucoup de valeurs, mais seules quelques valeurs peuvent légitimement être considérées comme essentielles. Nous avons sélectionné ce que nous pensons être évident dans chaque église, institution théologique, et ministère Chrétien. Elles sont constituées d'un nombre de points qui eux-mêmes peuvent être des valeurs. En outre, l'utilisation de quatre valeurs essentielles permettra à tout le monde de les retenir. Certaines organisations n'en utilisent que deux. D'autres ministères en ont dix ou vingt. Certains font une distinction entre les valeurs essentielles : (a) bibliques ; (b) culturelles ; (c) personnelles ; et (d) de la famille. Nous voulons rendre notre étude aussi facile, pratique, et applicable que possible.

Pour être pertinentes et acceptées par toute culture, les valeurs essentielles devraient être profondément reliées aux principes. Les principes sont constants. Ils ne changent pas. Ils sont applicables dans n'importe quelle culture, n'importe où dans le monde, et n'importe quand. Les valeurs essentielles sont vécues au travers de l'application de principes et dans l'obéissance à la Parole de Dieu. Les valeurs essentielles et les principes opèrent main dans la main. Nos valeurs ont besoin d'être enracinées dans des principes afin de ne pas changer en fonction de la situation.

Dernièrement, je suis captivé par le potentiel de valeurs essentielles dans nos églises et nos écoles bibliques. Dans le temps, ce sujet était un de ce qui me rendait confus. Il est généralement attaqué d'un point de vue mondain. Les valeurs organisationnelles ont tendance à changer en fonction du type de produit ou service rendu. L'église étant universelle a un lot de valeurs essentielles qui ne changent pas en fonction de la location. Elles sont mondiales, non limitées par le temps, et on ne peut simplement pas survivre sans elles. Elles servent de boussole dans tout ce que nous faisons. Si elles sont maniées proprement et constamment, non seulement elles peuvent impacter, mais aussi transformer les cultures dans lesquelles nous travaillons. Il n'y a pas besoin que nous témoignions, "Nous ne pourrons jamais changer la culture !" Regardez l'histoire. Une telle affirmation ne renferme aucune vérité pour quelqu'un dont l'ancêtre lointain était un cannibale, un marchand d'esclave, ou un chasseur de tête.

De l'aveu général, je ne vois pas souvent toutes ces valeurs dans mon contexte culturel. Il y a une sécheresse d'engagement à l'intégrité, l'honnêteté, la responsabilité, et la fidélité. L'église opère en mode de maintenance au lieu d'avoir un enthousiasme pour l'évangélisation. Il n'est pas l'heure de déclarer la défaite met de passer à l'action. Un graffiti sur le mur de Berlin disait, "Quand vous changez de point de vue, vous pouvez changer le monde." Nous pouvons changer le monde pour Jésus-Christ. Un des moyens utiles est d'instituer des valeurs essentielles dans notre organisation. Les grands leaders sont des agents de changement positif et progressif. Nous pouvons créer une culture biblique et spirituelle.

H. B. London, Junior et Neil Wiseman dans *L'alliance du berger pour les Pasteurs* a dit, "Un scientifique social a récemment exprimé... la qualité de toute une culture peut être changée si simplement deux pour cent de la population a une nouvelle vision de ce qui doit être fait et commence à le faire." Quel meilleur endroit pour commencer le processus révolutionnaire qu'avec des enseignants d'école biblique ; ceux qui façonnent les cœurs et les pensées de la prochaine génération de prédicateurs Apostoliques/Pentecôtistes.

Nos valeurs (organisationnelles) ne définissent pas seulement la culture mais la crée. La culture dans son plus simple terme est la manière dont les choses sont faites ici. Cela inclut les valeurs partagées par les anciens membres, et qui sont enseignées aux nouveaux. Platon a dit qu'une société cultive ce qui y est honoré. Ne commettons pas d'erreur au sujet de ce que nous honorons. Nous honorons la vérité. Nous honorons la croissance spirituelle. Nous honorons l'évangélisation. Nous honorons les relations. Nous transmettons les valeurs aux nouveaux, et les réaffirmons aux anciens. Un pré requis pour exemplifier et personifier les valeurs essentielles est que les personnes dans notre organisation ont besoin de les comprendre.

Stephen Covey dans *Diriger en se concentrant sur les principes* a déclaré, "Les gens qui transforment l'éducation aujourd'hui le font en construisant un consensus autour d'un ensemble de principes, de valeurs et de priorités communs." Notre but surpasse la transformation de l'éducation. Nous transformons les vies. Notre programme avec l'Association Globale d'Études Théologiques est dirigé par les valeurs. Il s'organise autour de valeurs essentielles. C'est aussi un système basé sur des objectifs, référencé par des critères, et orienté vers une transformation.

Distribuer les Valeurs Essentielles

Richard L. Daft dans *Théorie et Pratique du Dirigeant* a déclaré que la culture est constituée de valeurs supposées, de compréhensions, et de modes de pensées partagés par les membres de l'organisation et enseignés aux nouveaux membres comme étant corrects. Nous faisons passer les valeurs aux nouveaux membres et les réaffirmons et confirmons aux anciens. Il est important de construire une organisation qui préserve une idéologie essentielle par des moyens tangibles. Nous pouvons former la culture de nos écoles Bibliques par les valeurs essentielles ; en utilisant des cérémonies, des histoires, des symboles, des chants, des citations, et des exemples.

John W. Gardner dans *Diriger* a dit, "Chaque société en bonne santé célèbre ses valeurs. Elles sont exprimées dans l'art, le chant, et le rite. Elles sont explicitement énoncées dans les documents historiques, dans les discours cérémoniaux, et dans les livres d'études. Elles se reflètent dans les histoires racontées autour du feu de camp, dans les légendes gardées vivantes par les anciens, et les fables racontées aux enfants."

Max DePree dans *Diriger est un Art* parle d'un ami, Dr. Carl Frost, qui a eu une expérience intéressante au Nigeria durant les années soixante. L'électricité avait récemment été introduite dans le village où Dr.

A La Poursuite De L'Excellence Ministerielle

Frost et sa famille habitaient. Chaque famille avait reçu une ampoule dans sa maison. C'était un progrès. Les problèmes étaient survenus le soir. Les familles étaient assises dans leurs petites maisons et regardaient fixement l'unique ampoule. Regarder l'ampoule avait remplacé le rassemblement autour du feu, où les conteurs d'histoires faisaient passer l'histoire. Les gens "perdaient leur histoire à la lumière de quelques ampoules électriques." DePree conclut que toute famille, collège, et institution a besoin de conteurs d'histoires. "La pénalité du refus d'écouter, c'est perdre son histoire, son contexte historique, ses valeurs qui unissent. Tout comme la tribu Nigérienne, sans la continuité amenée par les coutumes, tout groupe de gens commencera à oublier qui il est." Il a été dit, "Nous enseignons ce que nous savons. Nous reproduisons ce que nous sommes." J'aimerais le reformuler. " Nous enseignons ce que nous savons. Nous reproduisons ce à quoi nous donnons de la valeur."

Les dirigeants, les administrateurs d'école Biblique et les enseignants devraient :

1. Confirmer les valeurs partagées.
2. Retenir, affiner et redéfinir les valeurs essentielles.
3. Mettre l'accent sur elles.
4. Rejeter les valeurs non appropriées à l'organisation.
5. Célébrer les victoires de valeur.
6. Personnifier les valeurs ; marcher selon ce que l'on dit être. Nous conduisons les autres en fonction des valeurs que nous embrassons en tant que dirigeants.
7. Réfléter et revoir les valeurs régulièrement.
8. Aligner les actions avec les valeurs.
9. Evaluer les étudiants en fonction des valeurs essentielles.
10. Enseigner les valeurs.
11. Devenir des hommes et des femmes de valeur—précieux.
12. Définir les conduites acceptables et inacceptables en fonction des valeurs essentielles.

Le *Petit Livre Bleu* de l'USAF encourage "L'école du tissage." Cela signifie (dans notre contexte) que les valeurs essentielles doivent être un sujet majeur et récurant dans l'éducation, la formation, et tissé dans les cours Biblique déjà existants. Cela peut être fait en : (a) créant une courte leçon qui définit les valeurs essentielles ; (b) construisant dans le cours des opportunités de discuter les valeurs essentielles dans le contexte du sujet qui est enseigné ; (c) tissant dans le plan de la leçon des discussions de valeurs essentielles et une interaction avec les étudiants ; (d) prenant avantage des opportunités inespérées qui se présentent pendant l'enseignement ; (e) incorporant les valeurs essentielles dans toute l'éducation et la formation ; (f) désignant et en enseignant une série de valeurs essentielles dans le programme ; et (g) alors que vous enseignez une leçon, indiquez quelle valeur essentielle est soulignée.

Défendre les Valeurs Essentielles

Chaque valeur (essentielle) devrait être mise à l'épreuve. Posez les questions suivantes :

A La Poursuite De L'Excellence Ministerielle

1. Est-elle biblique ?
2. Engendre-t-elle une passion ? Suis-je prêt à me battre pour elle ?
3. Est-elle partagée ?
4. Est-elle constante ?
5. Passera-t-elle l'épreuve du temps ?
6. Est-elle clairement exprimée ?
7. Est-elle en harmonie avec les autres valeurs ?
8. Peut-elle être mise en place ? (Les points ci-dessus sont adaptés à partir d'une liste par Aubrey Malphurs.)

Discuter des Valeurs Essentielles

- A. Pouvez-vous penser à des moyens de se souvenir des valeurs essentielles ?
- B. Donnez des exemples de chants, de proverbes, d'histoire, de discours, ou de la Bible qui révèlent des valeurs culturelles, bibliques et familiales dans votre contexte.
- C. Citez plusieurs cours du programme de l'école Biblique et suggérez quelles valeurs essentielles sont rapidement révélées ?
- D. Parcourez la liste de leçons récemment enseignées dans les séminaires d'éducation pour la faculté et assignez à chacune des valeurs essentielles.
- E. Réfléchissez à votre prédication, enseignement et écriture du mois dernier. Quels étaient vos messages ? Quelles valeurs essentielles sont attachées à chacun d'eux ?
- F. Mentionnez une leçon enseignée ou un message prêché qui a touché votre vie d'une manière spéciale. Quelle valeur essentielle pourrait y être associée ?
- G. Qu'est-ce qui peut être fait pour assurer que les enseignants et autres dirigeants aient une compréhension claire des valeurs essentielles ?
- H. Qu'est-ce qui peut être fait pour assurer que les étudiants aient une compréhension claire des valeurs essentielles ?
- I. Qu'est-ce qui peut être fait pour assurer que les valeurs essentielles soient clairement comprises dans le programme ?
- J. Qu'est-ce qui peut être fait pour mesurer, identifier ou mettre en valeur les étudiants (ou membres de l'équipe) afin qu'ils se comportent et agissent selon les valeurs essentielles ?

- K. Qu'est-ce qui peut être fait pour préserver l'approche de la compréhension des valeurs essentielles du haut en bas de la hiérarchie de l'organisation de l'église ? Cela commence par les dirigeants nationaux, puis les dirigeants régionaux ou de district, vers les pasteurs locaux, dirigeants dans une église locale, et jusqu'aux membre d'un église locale.
- L. Comment pouvons-nous empêcher la corrosion des valeurs essentielles ?

Conclusion

Jane Fleming dans son livre *Demeurer trouvable : La carte complète et la boussole* pourvoit à différentes méthodes pour trouver sa route. Elle dit, "Lorsque les secours localisent finalement des escaladeurs perdus, vivants ou morts, ils ont parfois avec eux des boussoles dont ils n'ont jamais appris à se servir." Il est impératif que chacun apprenne à se servir de la boussole de nos valeurs essentielles. Sinon nous risquons d'errer et de nous perdre ; oublieux de ce qui devrait nous guider dans la vie et le ministère. Nous perdons de vue ce qui est véritablement important et échouons à avoir une boussole qui nous pointe dans la bonne direction lorsque nous prenons des décisions.

Révision de la leçon

1. En utilisant vos propres mots, définissez les valeurs essentielles. _____

2. Pourquoi une boussole est-elle une bonne métaphore dans l'étude des valeurs essentielles ?

3. Pourquoi est-il important de sélectionner seulement quelques valeurs essentielles ? _____

4. Quelles sont les quatre sortes de valeurs essentielles mentionnées dans cette leçon ? _____

5. Citer plusieurs moyens de partager des valeurs essentielles dans l'organisation. _____

6. Quelles sont quatre valeurs essentielles proposées pour être applicables et/ou partagées par chaque organisation spirituelle ? _____

7. Selon to Stephen Covey, comment l'éducation est-elle transformée aujourd'hui? _____

8. Quel processus peut-on suivre pour déterminer/découvrir les valeurs essentielles ? _____

9. Supposément, quel pourcentage de la population faut-il pour changer une culture entière ? _____

10. Une fois les valeurs essentielles déterminées, quelles sont les choses que les dirigeants et/ou administrateurs d'école Biblique peuvent faire pour les mettre en place? _____

11. Que signifie "L'école du tissage"? _____