



## Le Guide d'action du conseil MEG

Un guide de référence rapide pour l'œuvre des Églises des Actes 12:24  
Conseil de l'éducation et de l'orientation ministérielles

*Mais la parole de Dieu **s'est accrue** et **s'est multipliée** ! Actes 12:24*

---

**[Acts1224Churches.com](http://Acts1224Churches.com)**

# Table des matières

## **Section 1 — Principes directeurs et administration**

Qu'est-ce que le MEG ?	Page 1
Écouter et décider	Page 1
L'entretien « Environnement »	Page 2
Processus avant et après l'entretien	Page 3
Procès-verbal de clôture	Page 3
Vérifications des antécédents	Page 4
Résolution de divorce	Page 5
Engagement de confidentialité	Page 6

## **Section 2 — Entretiens**

Types d'entretiens	Page 7
Types de questions	Page 8

# Section 1 — Principes directeurs et administration

## Qu'est-ce que le MEG ?

Le **Conseil d'éducation et de guidance ministérielles** (que nos documents politiques appellent le Conseil MEG) est chargé de veiller à ce que des pasteurs pieux et compétents aient un impact maximal pour le Royaume de Dieu en première ligne du ministère. Le conseil MEG travaille également à prendre soin des églises en temps de crise et/ou de transition. Nous faisons cela en suivant :

1. Sélectionner soigneusement les pasteurs potentiels
2. Développement de nouveaux pasteurs (ce qui inclut la formation et l'accréditation)
3. Mettre en relation des pasteurs qualifiés avec des congrégations existantes et de nouveaux projets d'implantation d'églises
4. Apporter soins et soutien à ces leaders de première ligne et aux églises locales
5. Fournir des conseils aux églises et aux pasteurs en transition

Il y a **des prérequis** pour chaque type d'entretien. Vous pouvez consulter le document du parcours d'ordination pour mieux comprendre ces exigences.

## Écouter et décider

Le processus d'écoute lors d'un entretien est triple :

1. Tu écoutes la voix du Saint-Esprit
2. Vous écoutez la personne interviewée
3. Vous vous écoutez vous-même – vos propres réactions et pensées

Lors des réunions du conseil MEG, le processus de décision consiste à faire rapport à vos réactions à l'interviewé. Une fois que l'interviewé est expulsé de la salle, chaque membre du MEG est invité à faire rapport à ses réactions – qu'avez-vous entendu, qu'avez-vous ressenti, que pensez-vous. Nous écoutons chacun les autres. C'est aussi important que l'entretien lui-même. Bien souvent, un membre MEG obtient beaucoup de clarté sur ce que Jésus dit en écoutant les autres parler.

À partir de ce processus, nous commençons à sentir où Jésus nous mène. Personne au MEG n'est sollicité pour défendre ou défendre un argument. Nous n'essayons pas de convaincre les autres sur le MEG. L'objectif est de parvenir à un consensus, et le président de la réunion a la latitude de déterminer quand, à sa satisfaction, le MEG a pris une décision claire concernant l'entretien. Si un processus supplémentaire est nécessaire avant de prendre une décision, le Président est invité à donner des indications sur les prochaines étapes à franchir.

S'il y a des étapes supplémentaires nécessaires, le conseil MEG doit identifier ce qui doit être fait (vérifications de références, interactions de suivi, etc.) et attribuer la responsabilité de ces tâches.

## L'entretien « Environnement »

Le président régional du MEG travaille avec le surintendant régional pour déterminer l'emplacement le plus pratique pour la réunion. Il est préférable de s'asseoir autour d'une table pour une réunion afin que tout le monde puisse se voir ; Nous évitons l'apparence de mettre un individu « sur la sellette chaude ». Nous ne plaçons pas un interviewé à l'extrémité opposée d'une table, séparée de l'équipe MEG. C'est bien d'avoir de l'eau en bouteille sur la table. Nous voulons communiquer à un interviewé que « nous sommes heureux de vous rencontrer et nous sommes avec vous dans cet effort pour voir ce que Dieu fait. »

Le président régional du MEG convoque la réunion, accueille l'interviewé et facilite les présentations. En général, chaque membre du MEG se présente. Lorsque vous vous présentez, essayez de mettre l'interviewé à l'aise en étant chaleureux, authentique et chaleureux concernant votre cœur pour le Seigneur et son église. Ce n'est pas le moment de réciter vos diplômes et diplômes ; Faites attention aux remarques enjouées. C'est souvent un contexte de première impression et un interviewé un peu nerveux peut mal comprendre votre humour. Le président régional du MEG donnera un aperçu des informations préalables à l'entretien afin de s'assurer que tout le monde est sur la même longueur d'onde.

Soyez attentif à la façon dont vous vous présentez pendant la réunion. Se pencher en arrière, les bras croisés, peut communiquer une dynamique de jugement ; Une expression faciale très sérieuse ou un froncement de sourcils réfléchi peuvent indiquer que l'interviewé vous dérange. Fixez-vous dans les yeux sans vous fixer intensément. Ayez des paroles non verbales qui montrent que vous écoutez. Par exemple, mets un « sourire dans tes yeux » et hoche la tête pour montrer que tu écoutes et que tu comprends.

Parfois, un membre du MEG ressent le besoin de poser une question difficile. Il se peut que ce soit à propos d'un divorce et que l'interviewé semble hésitant à révéler ce qui s'est passé. Peut-être que l'individu fait référence à un ancien membre ou leader de l'église de manière assez critique qui doit être remis en question. Peut-être que l'interviewé semble passer sous silence certains schémas problématiques évidents dans sa description du ministère passé, et le MEG comprend qu'il doit s'assurer qu'il y a eu croissance et changement. Ou cela peut être la réalité d'une addiction passée, un temps passé en prison, etc.

L'équipe ne doit ni éviter les sujets difficiles, ni « les prendre ». Ces abordages doivent être abordés par des paroles amicales non verbales (se pencher légèrement en avant, tendre la main ouverte, établir un contact visuel sans les fixer du regard, utiliser une voix conversationnelle) et précéder d'une déclaration de soutien suivie de la question.

Voici un exemple : « Je suis sûr qu'il est difficile pour vous d'en parler, mais je veux que vous compreniez que nous tenons à vous, et nous devons mieux comprendre ce sujet. Alors pourriez-vous nous aider en expliquant... »

Le travail du conseil MEG est confidentiel. Les membres du conseil ne sont pas autorisés à informer d'autres personnes concernant des informations personnelles ou sensibles obtenues concernant les personnes interviewées et/ou les églises. Les personnes interrogées doivent savoir qu'elles peuvent s'exprimer ouvertement devant le conseil MEG sans craindre que les membres du conseil ne violent la confidentialité.

# Processus avant et après l'entretien

## Processus pré-entretien :

1. Le **président régional du MEG** ou le **surintendant régional** prennent conscience de la nécessité d'un entretien. Cela peut être un nouveau CMC, une ordination, un conflit pastoral, un entretien de sortie ou une autre situation.
2. Le **président régional du MEG** recueille les coordonnées du candidat et prend contact et communique ce qui suit :
  - Une explication du rôle du MEG et à quoi s'attendre lors de l'entretien
  - Discutez des options de décision et du calendrier après l'entretien
  - Si un nouveau statut est approuvé, la participation à la Conférence annuelle est nécessaire
3. Le **président régional des MEG** contacte le conseil d'administration régional des MEG et le surintendant régional pour planifier une réunion, en copiant le bureau des MEG de la conférence.
4. Le **président régional MEG** recueille, consolide et organise les différents formulaires, e-mails et recommandations liés à l'entretien ; puis les distribue au MEG régional et au surintendant régional.

## Processus post-entretien :

1. Un membre du **MEG régional** rédige le procès-verbal (voir le guide pour compléter la section des procès-verbaux MEG de ce document).
  - a. En cas de changement de nomination, le **Surintendant régional** remplit le formulaire de nomination et de changement d'église.
2. Le **président régional du MEG** ou le **surintendant régional** communiquent au candidat tout résultat, décision, plan d'action, suivi ou autres étapes et informations pertinentes.
  - a. Cette communication doit se faire en personne ou par téléphone, puis avec un e-mail de suivi envoyé au candidat.

## Procès-verbal final :

Les procès-verbaux écrits des réunions du conseil MEG documentent les activités du conseil qui impactent le personnel et les églises de la conférence. Les procès-verbaux doivent être concis, directs, et dépourvus d'informations qui ne sont pas nécessaires au dossier formel de notre organisation ministérielle. En général, il n'est pas nécessaire de décrire les informations détaillées qui ont été communiquées au conseil d'administration du MEG ni les détails de la discussion qui a eu lieu. Les procès-verbaux devraient simplement répondre aux questions : qui, quand, où, pourquoi, ce qui a été décidé et ce qui vient ensuite.

Ces documents doivent être complétés sur le site des Églises des Actes 12:24, sous «  
Ressources MEG »

## Vérifications des antécédents

Les Églises des Actes 12:24, en 2018, ont établi une politique visant à effectuer des vérifications des antécédents des personnes que nous envisageons pour des postes de responsabilité dans notre organisation. L'objectif des vérifications des antécédents est de nous aider à documenter avec une certitude raisonnable qu'une personne n'a aucun problème d'antécédents personnels qui l'empêcherait d'assumer un rôle de leadership dans notre réseau.

Nous exigeons une vérification des antécédents pour les candidats laïcs potentiels à notre MEG et au conseil d'administration. Nous exigeons une vérification des antécédents pour les personnes participant à notre processus de développement pastoral/déploiement ministériel.

### **Processus de vérification des antécédents :**

1. Le **Conseil régional MEG** approuve un pasteur pour le ministère dans les Églises des Actes 12:24 ou détermine qu'un candidat doit poursuivre en tant que candidat ministériel de la Conférence ou être reçu comme ancien par transfert. Toutes les personnes nommées dans les Églises des Actes 12:24 devront faire l'objet d'une vérification des antécédents.
2. Le **bureau MEG de la conférence** initie la vérification des antécédents via notre système de base de données.
3. Lorsque le **Bureau MEG de la Conférence** reçoit la notification de la vérification des antécédents complétée et examine les résultats pour la conformité, le **Bureau MEG de la Conférence** informe le **président régional du MEG** de la décision.
4. Si vous êtes autorisé à rejoindre Actes 12:24 Églises : le **président régional du MEG** informe l'interviewé de la décision **du conseil régional du MEG** et des prochaines étapes.
5. Si la vérification des antécédents met en lumière des questions préoccupantes, celles-ci seront traitées avec l'interviewé/candidat ministériel conformément aux directives sur les actions défavorables maintenues au bureau MEG de la Conférence.

# Résolution de divorce

Le divorce ne fait jamais partie du plan parfait de Dieu. Cela dit, certains mariages, même parmi les disciples de Jésus, se dissolvent. Avoir vécu un divorce ou être marié à quelqu'un qui a vécu un divorce ne disqualifie pas automatiquement quelqu'un d'un ministère fécond ; Mais la fracture ressentie lors du divorce doit être remédiée par le pardon et la guérison.

La guérison ne peut avoir lieu que lorsque ceux qui ont péché la confessent, demandent pardon à ceux qu'ils ont blessés, et s'engagent dans le dur travail de marcher dans la plénitude. La même norme s'applique à ceux qui ont été victimes de dénigrement dans une situation de divorce — qu'ils trouvent la guérison, et qu'ils offrent et expérimentent le pardon. Dans les Églises des Actes 12:24, nous suivons un processus d'autorisation de divorce avec les personnes souhaitant accéder au statut de Candidate au ministère de la Conférence ou le clergé souhaitant être transférés dans la FMC.

## **Procédure d'acquittement du divorce**

- 1. Le président régional du MEG** note, sur la base d'une demande de ministère, qu'un candidat ministériel local, un candidat au statut de candidat ministériel à la conférence ou un demandeur de transfert de diplômes de clergé d'une autre loi a été divorcé et/ou est marié à un conjoint divorcé ; et informe le surintendant régional que le processus d'autorisation de divorce doit être activé.
- 2. Le surintendant régional et le président régional du MEG** consultent pour déterminer qui prendra la tête de l'initiation et de l'explication du processus d'autorisation du divorce.
- 3. Le surintendant régional ou le président régional du MEG** communique ce qui suit au candidat :
  - Le but de la résolution de divorce est d'aider le demandeur et le MEG à comprendre mutuellement s'il existe des questions spirituelles non résolues ou des blessures personnelles non guéries.
  - La fonction d'une résolution de divorce terminée est d'aider un pasteur à reléguer le passé au passé. Une fois qu'un **évêque** approuve une autorisation de divorce complétée, le pasteur ne doit pas être soumis à un examen par les conseils d'administration locaux ou les participants locaux concernant une question de divorce qui a été examinée et déclarée close par un MEG FM et un évêque.
  - Le demandeur devra recommander un **Conseiller en Résolution de Divorce (DCA)** pour agir comme intermédiaire avec le MEG. Cela peut être un mentor ministériel local, un pasteur principal du personnel en mutation, ou un responsable de niveau conférence pour un candidat transféré à un poste de pasteur principal.
  - Le **surintendant régional et le président régional du MEG** examineront le DCA recommandé et approuveront ou fourniront une personne suppléante pour ce poste.
  - Le candidat/conjoint détaillera l'histoire du mariage et du divorce avec le **DCA**, en utilisant le Guide d'entretien du DCA et soumettra des réponses résumées au président régional du MEG.
  - Le candidat/conjoint doit remplir le questionnaire A, B ou C en se basant sur la liste de contrôle de l'autorisation du divorce.
  - Le candidat peut soumettre une réponse écrite à toute préoccupation ainsi que toute information qu'il souhaite partager directement avec le MEG.
- 4. Le MEG régional** examinera les réponses à l'entretien du DCA, les réponses écrites du candidat/conjoint, ainsi que tout autre rapport dûment soumis afin de déterminer ce qui suit :
  - La personne qui a vécu un divorce a-t-elle acquis une conscience de la responsabilité personnelle ?
  - Le divorcé a-t-il reçu la grâce de Dieu pour la guérison et la transformation ?
  - Le mariage actuel du demandeur semble-t-il sain ?
  - Les points de vue actuels sur le mariage et le divorce sont-ils en accord avec les directives bibliques ?

5. ***S'il n'y a aucune hésitation***, le **MEG régional** voterait pour recommander l'autorisation de l'autorisation de divorce.
  - a. ***Si le MEG (ou l'évêque) ne juge pas que l'autorisation de divorce soit appropriée***, il doit en exposer les raisons par écrit. Si les raisons sont jugées insurmontables par le MEG, il dépassera le demandeur lors du processus de développement pastoral. Si les obstacles à l'autorisation de divorce peuvent potentiellement être résolus, le MEG doit le communiquer par écrit et rencontrer le candidat/conjoint ainsi que le DCA pour discuter de la décision.
6. **Le MEG a l'entière latitude** pour conclure le processus d'autorisation de divorce en déconseillant le demandeur.
7. Le travail du DCA et les réponses écrites du candidat/conjoint **doivent être reçus au plus tard 60 jours avant la prochaine Conférence Annuelle** afin d'être pris en considération pour une action lors de cette Conférence Annuelle.
8. Le **président régional du MEG** enverra tous les documents applicables, y compris la lettre du DCA, le formulaire d'autorisation de divorce FMC, toute réponse écrite du candidat/conjoint, et le procès-verbal de la réunion régionale du MEG recommandant l'autorisation et l'approbation de l'autorisation et l'approbation de l'autorisation du divorce à l'évêque président.
9. Le **Bureau de l'Évêque** informera le MEG de la Conférence de la décision et le **MEG de la Conférence** transmettra ces informations au **président régional du MEG**.
10. Le **président régional du MEG** ou le **surintendant régional** informer le candidat de la décision.

## **Confidentialité**

Le travail du Conseil d'éducation et d'orientation ministériel des Églises des Actes 12:24 est hautement confidentiel, et le fait de ne pas en tenir compte peut nuire à ceux que nous cherchons à servir.

Par conséquent, nous nous engageons à garder en stricte confidentialité, maintenant et à l'avenir, toute information, écrite ou orale, qui nous parvient en tant que membres du Conseil d'éducation et d'orientation ministériel des Églises des Actes 12:24.

Cet engagement fait référence à des informations spécifiques concernant des individus, des églises ou des organisations ministérielles que nous recevons lors d'entretiens, de réunions ou d'autres communications. Toute discussion de ces informations confidentielles en dehors des devoirs liés au MEG constitue une violation de la confidentialité.

Nous comprenons que cela concerne également les discussions inutiles avec les membres du conseil d'administration de MEG ou d'autres dirigeants dans les Églises des Actes 12:24, ainsi que toute discussion avec des connaissances personnelles ou de la famille dans des contextes privés, semi-privés ou publics.

## Section 2 — Entretiens

### Types d'entretiens

1. Approbation pour les entretiens ministériels : Déterminez si une personne qui n'est pas actuellement nommée (ou qui est actuellement nommée pasteur intérimaire) dans les Églises des Actes 12:24 démontre l'appel de Dieu et la capacité de servir dans un rôle pastoral dans notre réseau.
2. Interviews pour les candidats aux nouveaux ministères de la Conférence : Déterminez si une personne souhaite entrer dans le **Chemin des Églises vers l'ordonnée ancien dans Actes 12:24**. En général, ces entretiens durent une heure, le MEG prenant 15 minutes supplémentaires pour faire le débriefing et prendre une décision ensuite.
3. Entretiens de transfert pastoral : Déterminez si un pasteur déjà accrédité peut servir dans notre réseau **ET** accepter ses diplômes tels qu'ils sont présentés. Le MEG peut exiger des exigences supplémentaires à remplir avant d'autoriser le transfert d'une accréditation.
4. Entretiens d'ordination d'anciens : Réalisés à la fin du **parcours des Églises Pathway vers l'Ancien Ordonné dans les Actes 12:24** et offrent au conseil MEG l'occasion de discerner si un candidat ministre de la Conférence est prêt à être déployé comme ancien ordonné dans l'Église méthodiste libre.
5. Entretiens de nomination : Dans le cadre du processus de nomination, le MEG régional interviewer plusieurs candidats pour une nomination en tant que pasteur principal dans une église locale. Le MEG régional sélectionnera **un**, et un seul, candidat pour que le Surintendant régional l'apporte à l'église locale pour l'étape suivante du **Système de nomination modifiée des Églises selon les Actes 12:24**.
6. Comment ça va ? Entretiens : Il s'agit d'une conversation de soutien avec un pasteur désigné (et souvent son conjoint). Le but de cette conversation est de rassurer un pasteur qu'il/elle bénéficie du soutien des responsables régionaux et d'aider le MEG régional à maintenir une conscience directe des expériences et des besoins des pasteurs. Chaque pasteur nommé doit être invité pour une séance de « Comment ça va ? » Passez un entretien au moins tous les trois ans. En général, ces mots offrent 30 minutes au pasteur pour partager, et 10 minutes pour prier pour le pasteur/conjoint.
7. Entretiens de départ : Lorsqu'un **pasteur principal** ne poursuit pas le rôle précédemment attribué de ministère local d'église, l'entretien de sortie aide le MEG régional à comprendre pleinement les raisons de la transition et à élaborer un plan utile pour les prochaines étapes.
  - Lorsqu'un **pasteur du personnel** termine dans une église locale : une fois la décision prise, mais **avant** sa mise en œuvre, le conseil MEG mènera un entretien de sortie avec ce pasteur. Le **MEG régional** retire cette personne de son rôle, pas l'église locale. Cet entretien aide le pasteur du personnel à faire sa transition et à commencer à élaborer un plan pour ses prochaines étapes dans le ministère.

**\*Note\*** Il arrive que le conseil d'administration MEG devra intervenir dans des situations difficiles. Quelques exemples de besoins d'intervention du conseil MEG incluent l'échec moral ou d'autres inconduites d'un pasteur, des conflits entre pasteurs ou entre un pasteur et le conseil d'administration de l'église, des problèmes de santé mentale pour le pasteur ou au sein de sa famille, ou la rupture du mariage d'un pasteur.

# Types de questions

Bien qu'il existe certains sujets d'entretien où il est nécessaire de poser des questions « qu'en pensez-vous ? », « que croyez-vous ? » ou même « oui ou non », vous apprendrez le plus sur un candidat en posant des questions comportementales. Voici une comparaison entre les questions non comportementales et les questions comportementales :

## **Questions non comportementales**

1. Selon vous, quelle est la meilleure façon de gérer les conflits destructeurs dans l'Église ?
2. Comment conduis-on les gens vers le Christ ?
3. Comment va ton mariage ?
4. Votre conjoint soutient-il votre ministère ?
5. Avez-vous des dévotions personnelles régulières ?

## **Questions comportementales**

1. Pouvez-vous nous parler d'une période où vous avez été impliqué dans un conflit d'église ? Qu'est-ce que tu as fait ? Qu'avez-vous appris ?
2. Parlez-nous de la dernière personne qui est venue à Christ par votre ministère. Décrivez ce qui s'est passé.
3. Donnez-nous quelques exemples de ce que vous faites pour maintenir un mariage sain.
4. Quelles déclarations précises votre conjoint a-t-il faites récemment à propos de cette opportunité ministérielle ?
5. Décrivez vos dévotions hier et aujourd'hui. Qu'avez-vous fait pour les dévotions ? Comment votre temps seul avec Dieu vous a-t-il impacté ?

Les conseils MEG sont appelés à discerner le fond du caractère et des capacités démontrés par les futurs pasteurs et CMC. Voici quelques catégories de questions et exemples de questions qui peuvent être une ressource pour le conseil MEG. **L'objectif n'est pas de poser toutes** les questions — il s'agit plutôt de poser suffisamment de questions pour parvenir à une compréhension de la manière de guider cette personne et de ce qu'il faut décider concernant son parcours dans le ministère.

## **Motivation personnelle**

1. De quelles manières avez-vous tenté de vous rendre plus efficace dans votre travail ou votre ministère ?
2. Décrivez vos réalisations les plus importantes. Comment avez-vous atteint vos objectifs ?
3. Décrivez votre mission de travail ou de ministère idéale. Racontez-moi la fois où vous avez été le plus proche d'avoir ce genre de mission et ce que vous avez trouvé gratifiant.

## **Construire la cohésion du corps**

1. Décrivez une période où les membres de votre église étaient divisés sur un sujet important. Qu'avez-vous fait pour résoudre le conflit ?
2. Comment établissez-vous une identité de groupe parmi votre peuple ?
3. Décrivez les étapes que vous suivez pour que le groupe fonctionne de manière cohérente. Donnez-moi un exemple de cela.

## **Construction de relations**

1. Dans quelle mesure êtes-vous l'initiateur du développement des relations ? Parle-moi de la dernière relation que vous avez construite.
2. Comment aidez-vous les autres à développer des relations ?
3. Parle-moi d'une relation que tu as sauvée après un conflit ou une brouille avec quelqu'un.

## **Engagement envers la croissance de l'Église**

1. Exprimez votre philosophie de croissance de l'église et la manière dont vous l'avez mise en œuvre.

2. Parlez-moi d'une époque où vous n'avez pas réussi à appliquer les principes de la croissance de l'église. Qu'avez-vous appris de cette expérience, et comment avez-vous bénéficié de votre apprentissage ultérieur ?
3. Quelle formation avez-vous fournie à d'autres personnes intéressées par la croissance de l'église ?

### **Caractéristiques confessionnelles**

1. Qu'est-ce qui attire la théologie wesleyenne vers l'Église méthodiste libre ?
2. Dites-nous comment vous répondriez à une question comme : « les femmes ont-elles le droit d'être pasteures ? »
3. Les anciens ordonnés sont appelés à aller où Dieu les envoie et à servir où Dieu les appelle. Que pensez-vous de la possibilité de déménager ? (Si elle est mariée) : Comment pensez-vous que votre conjoint réagirait-il à cela ? (Si un parent) : Comment pensez-vous que vos enfants réagiraient à cela ?
4. Dites-nous ce que vous savez sur les Églises d'Actes 12:24. Quelle est votre compréhension de qui nous sommes ?

### **Relations familiales**

1. Comment vous et votre conjoint pouvez-vous prioriser votre mariage au-dessus du travail ministériel ?
2. Que faites-vous pour rester amoureux de votre conjoint ?
3. Comment conduisez-vous vos enfants vers Jésus ? Des parents ? Frères et sœurs ?

### **Soins personnels**

1. Comment planifiez-vous un moment de dévotion personnelle avec Jésus ?
2. Comment prenez-vous soin de vos besoins physiques et mentaux ?

### **Planification future du ministère**

1. Comment planifiez-vous un planning de prédication ?
2. Lorsqu'on vous approche pour commencer un nouveau ministère, comment discernez-vous s'il est juste pour l'église ?
3. Comment cultiver le douage chez les autres ?

### **Capacité de distribution de la vision**

1. À quel moment important avez-vous créé une opportunité à partir d'un obstacle ? Comment avez-vous créé cette opportunité ?
2. Quand avez-vous réussi à vendre un concept à des personnes qui s'opposaient initialement à vous ? Comment les as-tu convaincus ?
3. Décrivez une situation stagnante ou en échec, et comment vous êtes intervenu pour la revitaliser.

### **Réactivité à la communauté**

1. Comment saisir le pouls et la culture d'une communauté autour de votre église ?
2. Comment avez-vous exercé votre ministère pour améliorer la qualité de vie de votre communauté ?
3. Comment avez-vous modifié les priorités de l'église pour répondre aux besoins de la communauté locale ?

### **Compétences en communication**

1. Quels retours critiques avez-vous reçus sur votre capacité à parler en public ?
2. Décrivez votre style de prise de parole en public.
3. Comment avez-vous modifié votre expression orale pour qu'elle soit plus efficace ?

## **Utilisation des dons**

1. Comment aidez-vous les laïcs à découvrir leurs dons spirituels ?
2. Quel processus utilisez-vous pour mettre en relation les individus avec des opportunités ministérielles ?
3. Comment cultiver le douage chez les autres ?

## **Création de la propriété du ministère**

1. Comment donnez-vous généralement le ministère ?
2. Quelles mesures avez-vous prises pour garantir que votre ministère prospère en votre absence ?
3. Décrivez quelqu'un que vous avez développé et qui reproduit maintenant d'autres disciples. Comment avez-vous développé cette personne et quels résultats obtient-elle ?

## **Flexibilité**

1. Décrivez une situation dans laquelle vous avez géré l'ambiguïté tout en respectant un cadre théorique.
2. Parle-moi d'une période difficile dans ta vie. Comment avez-vous géré les multiples exigences qui vous encomrent ?
3. Comment faites-vous pour que votre travail soit terminé lorsqu'il est perturbé par des urgences ou d'autres circonstances imprévues ?

## **Démontrer une foi chrétienne forte**

1. Décrivez votre compromis le plus sérieux sur vos convictions et principes chrétiens.
2. Quels exemples de démonstration de foi chrétienne dans votre vie personnelle pourriez-vous partager avec d'autres personnes qui ont des difficultés avec la foi ?
3. En quoi cela coûte-t-il à cause de vos convictions ?

## **Développement de la formation à la foi**

1. Comment développez-vous la formation à la foi chez les autres ?
2. Comment aidez-vous les gens à intégrer les vérités théologiques dans les pratiques de vie personnelle ?
3. Décrivez comment vous avez entraîné quelqu'un sur un classique de base.

## **Quelques catégories importantes d'entretien d'ordination:**

- Théologie wesleyenne
- Femmes occupant des rôles pastoraux principaux
- Différences doctrinales avec la FMC
- Perspectives sur la plantation d'églises
- Formation dévotionnelle et de prière personnelle
- Capacité à articuler l'Évangile
- Processus de planification du ministère et de la prédication

- Connexion avec d'autres pasteurs (district FM et communauté non-FM)
- Comprendre comment gérer les conflits au sein de l'Église

## **Quelques catégories importantes pour les entretiens CMC:**

- Formation spirituelle personnelle
- Soumission à l'autorité/systèmes
- Mariage et santé familiale
- Gérer les conflits