

ADMINISTRER CORRECTEMENT

GUIDE À L'USAGE DES DIRIGEANTS ET DES INSTRUCTEURS DU DEE



ÉGLISE DE JÉSUS-CHRIST DES SAINTS DES DERNIERS JOURS
DÉPARTEMENT D'ÉDUCATION DE L'ÉGLISE

*A*DMINISTRER CORRECTEMENT

Guide à l'usage des dirigeants et des instructeurs du DEE

Préparé par
le Département d'Éducation de l'Église

Publié par
l'Église de Jésus-Christ des Saints des Derniers Jours

Envoyez vos commentaires et suggestions,
y compris les erreurs d'impression,
à CES Editing, 50 E. North Temple Street, Floor 8,
Salt Lake City, UT 84150-2772 USA.
Adresse électronique : ces-manuals@ldschurch.org

© 2003 Intellectual Reserve, Inc.
Tous droits réservés
Printed in the USA

Approbation de l'anglais : 3/03
Approbation de la traduction : 3/03
Traduction de *Administering Appropriately:
A Handbook for CES Leaders and Teachers*
French

Table des matières

Principes d'administration au Département d'Éducation de l'Église	1	Gestion de l'information, des programmes et des ressources	24
Administrer correctement au Département d'Éducation de l'Église	2	Gestion de l'information	24
Administrer correctement	2	Gestion des programmes du DEE	25
Objectif de l'éducation religieuse	2	Gestion des ressources	25
Mandat des dirigeants et des instructeurs du DEE	2	Prise de décisions avisées et opportunes	27
Responsabilités et devoirs fondamentaux	3	Importance des décisions avisées et opportunes	27
Aider les personnes, les familles et les dirigeants de la prêtrise	4	Sources d'aide	27
Aider les personnes	4	Étapes fondamentales pour prendre des décisions avisées et opportunes	28
Aider les familles	5	Déléguer les responsabilités	30
Dirigeants de la prêtrise	5	Déléguer des responsabilités	30
Aider les dirigeants de la prêtrise	6	Donner et recevoir des tâches	30
Administrer selon des principes de vérité	8	Étapes à suivre pour bien déléguer	30
Principes de vérité	8	Évaluer l'enseignement et l'administration	32
Apprendre les principes de vérité	8	Quoi évaluer	32
Appliquer les principes de vérité	9	Comment évaluer	32
Comprendre les tâches, les programmes et la documentation du DEE	10	Formation aux besoins évalués	33
Tâches du DEE	10	Donner une formation	34
Programmes du DEE	12	La formation au sein du Département d'Éducation de l'Église	34
Documentation du DEE	13	Pourquoi fournir de la formation	34
Développer le potentiel divin et promouvoir la progression professionnelle	15	Que donner dans la formation	34
Potentiel divin et progression professionnelle	15	Comment former	34
Responsabilité du développement personnel	15	Qui forme	35
Comment se faire aider	16	Évaluer l'impact de la formation	35
Compte rendu aux dirigeants	17	Guider les autres	36
Devenir un dirigeant à l'image du Christ	18	Entretien et conseil	37
Diriger à l'image du Christ	18	Mener les entretiens	37
Attributs d'un dirigeant à la manière du Christ	18	Conseiller	37
Techniques pour administrer correctement au Département d'Éducation de l'Église	21	Principes à suivre pour des entretiens et des conseils efficaces	37
Utilisation des conseils et des comités	22	Annexe : Responsabilités et devoirs fondamentaux	41
Utilisation des conseils et des comités au DEE	22	Vivre l'Évangile	41
Responsabilités des dirigeants de conseil et de comité	22	Enseigner avec efficacité	41
Responsabilités des membres de conseil et de comité	23	Administrer correctement	42
		Index	43



Principes d'administration au Département d'Éducation de l'Église

Le mandat qu'ont reçu les dirigeants et les instructeurs du Département d'Éducation de l'Église est de vivre selon l'Évangile, d'enseigner avec efficacité et d'administrer. Il est essentiel que chacun des aspects de ce mandat soit respecté afin d'atteindre le but de l'éducation religieuse. Alors qu'enseigner est la principale fonction des personnes qui œuvrent au sein du DEE, administrer correctement est une partie essentielle de chaque tâche. Gordon B. Hinckley¹, alors membre du Collège des Douze apôtres, a exprimé comme suit la relation qui existe entre enseigner et diriger : « Un enseignement efficace est l'essence même de la manière de diriger dans l'Église » (cité par Jeffrey R. Holland, L'Étoile, juillet 1998, p. 28).

Le but de ce manuel est de mettre en relief les principes de l'Évangile essentiels à l'accomplissement de la responsabilité d'administrer correctement. Des principes corrects gouvernent la bonne administration au Département d'Éducation de l'Église. Boyd K. Packer, du Collège des Douze apôtres, a expliqué : « Les principes de l'Évangile sous-tendent chaque phase de l'administration de l'Église » (« Des principes », L'Étoile, octobre 1985, p. 54). Les principes de l'Évangile ne changent pas et peuvent s'appliquer dans de nombreuses circonstances. Par leur nature même, les principes de vérité élargissent la vision et donnent l'espoir d'un accomplissement idéal. Les principes énoncés dans ce guide sont des normes grâce auxquelles les dirigeants et les instructeurs du DEE évaluent leur développement personnel et leur progression professionnelle.

Toutes les personnes qui travaillent au sein de l'administration du DEE ont besoin d'évaluer et d'améliorer périodiquement leurs capacités, quel que soit leur niveau d'expérience. L'influence du Saint-Esprit est essentielle dans nos efforts pour imiter l'exemple parfait du Sauveur.

Ce manuel est divisé en deux sections : la première aborde des principes d'administration fondamentaux et la seconde met en relief les compétences administratives fondamentales. Bien que tous les principes et les compétences administratifs ne soient pas pris en considération dans ce manuel, ceux qui sont abordés sont essentiels à l'accomplissement de la mission de bien administrer.

Dans cette section, nous aborderons les six domaines d'administration suivants :

- Administrer correctement au Département d'Éducation de l'Église.
- Aider les personnes, les familles et les dirigeants de la prêtrise.
- Administrer en utilisant les principes de vérité.
- Comprendre les tâches, les programmes et la documentation du DEE.
- Développer le potentiel divin et promouvoir la progression professionnelle.
- Devenir un dirigeant à la manière du Christ.

Notes

1. « How to Be a Teacher When Your Role as a Leader Requires You to Teach » General Authority Priesthood Board Meeting, 5 février 1969.

Administrer correctement au Département d'Éducation de l'Église

Si les dirigeants et les instructeurs administrent correctement, chaque tâche administrative sera accomplie pour aider notre Père céleste dans sa grande œuvre qui consiste à inviter chacun à aller au Christ et à être rendu parfait en lui (voir Moroni 10:32 ; voir aussi D&A 20:59).

Administrer correctement

Administrer correctement au Département d'Éducation de l'Église signifie aider les personnes, les familles et les dirigeants de la prêtrise à accomplir la mission de l'Église en :

- Dirigeant à la manière du Christ (voir p. 18).
- Administrant d'une manière qui est en harmonie avec les principes de l'Évangile et les règles du DEE (voir p. 8).
- Acquérant et utilisant des compétences administratives fondamentales (voir p. 21).
- Gérant les informations, les programmes et les ressources (voir p. 24).

Les tâches administratives, quand elles sont accomplies correctement, produisent de plus nombreuses occasions de répondre aux besoins et aux souhaits des personnes.

Les dirigeants et les instructeurs du DEE sont responsables envers le Bureau de l'Éducation de l'Église par l'intermédiaire des dirigeants appelés (voir p. 5). Ils doivent aussi aider les dirigeants locaux de la prêtrise en inscrivant, en instruisant et en servant les étudiants dans les programmes approuvés du DEE.

Les tâches administratives, quand elles sont accomplies correctement, produisent de plus nombreuses occasions de répondre aux besoins et aux souhaits des personnes (voir Mosiah 18). Chaque tâche administrative est accomplie dans le but spirituel de bénir les individus. Diriger et servir le personnel, préparer des budgets, remplir des rapports, veiller sur les bâtiments et les biens de l'Église, veiller à la sécurité, à la bonne marche des programmes et participer à des conseils, sont toutes des tâches administratives essentielles. Chacune d'elles contribue grandement à atteindre l'objectif de l'éducation religieuse.

Objectif de l'éducation religieuse

La mission de l'Église de Jésus-Christ des Saints des Derniers Jours est d'aider notre Père céleste dans sa grande œuvre en invitant chacun à aller au Christ et à être rendu parfait en lui (voir Moroni 10:32 ; voir aussi D&A 20). L'objectif de l'éducation religieuse découle de cette mission.

L'objectif de l'éducation religieuse prodiguée par le Département d'Éducation de l'Église est d'aider les personnes, les familles et les dirigeants de la prêtrise à accomplir la mission de l'Église en :

1. *Enseignant aux étudiants l'Évangile de Jésus-Christ tel qu'il est énoncé dans les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes.*
2. *Instruisant les étudiants par le précepte et par l'exemple afin de les encourager, de les aider et de les protéger dans leurs efforts pour vivre selon l'Évangile de Jésus-Christ.*
3. *Assurant une atmosphère de spiritualité et un cadre social où les étudiants peuvent se rencontrer.*
4. *Préparant les jeunes à servir efficacement dans l'Église.*

« Par ton administration, ils reçoivent la parole » (D&A 90:9).

Mandat des dirigeants et des instructeurs du DEE

Pour atteindre l'objectif de l'éducation religieuse, tous les dirigeants et les instructeurs du DEE reçoivent le mandat¹ de :

1. *Vivre l'Évangile.*
2. *Enseigner avec efficacité.*
3. *Administrer correctement*

Tout administrateur du DEE est aussi instructeur et il est attendu de lui qu'il enseigne efficacement par le précepte et par l'exemple. Gordon B. Hinckley, alors membre du Collège des Douze

Bien que l'enseignement soit la fonction principale du DEE, les dirigeants et les instructeurs ont aussi des tâches administratives.

apôtres, a ainsi exprimé le rapport qui existe entre enseigner et diriger : « Un enseignement efficace est l'essence même de la manière de diriger dans l'Église. Les hommes et les femmes n'obtiendront la vie éternelle que s'ils sont instruits avec une efficacité telle qu'ils changent et disciplinent leur vie. On ne peut les forcer à être justes ni à aller aux cieux. Ils doivent être guidés et cela signifie instruits » (cité par Jeffrey R. Holland, *L'Étoile*, juillet 1998, p. 28). Bien que l'enseignement soit la fonction principale du DEE, les dirigeants et les instructeurs ont aussi des tâches administratives qu'ils doivent exécuter correctement.

Responsabilités et devoirs fondamentaux

Chacun des aspects du mandat des dirigeants et des instructeurs du DEE comporte l'accomplissement de certaines responsabilités et de certains devoirs fondamentaux (voir annexe, p. 41-42).

Ces devoirs et responsabilités sont décrits dans ce manuel et dans *Enseigner l'Évangile : Guide à l'usage des instructeurs et des dirigeants du DEE* [2001] (article 34829 140). Ces manuels du DEE s'appuient sur les principes de l'Évangile exprimés dans les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes. Les devoirs et responsabilités abordés dans ces manuels constituent le fondement de l'évaluation et de la formation au DEE. Les dirigeants et les instructeurs doivent identifier et appliquer les principes de l'Évangile dans leurs efforts pour atteindre l'objectif, remplir leur mandat et accomplir leurs devoirs et leurs responsabilités.

Notes

1. Voir *Enseignement de l'Évangile Guide à l'usage des instructeurs et des dirigeants du DEE* [2001], p. 6-9.

Aider les personnes, les familles et les dirigeants de la prêtrise

Enseigner aux étudiants l'Évangile de Jésus-Christ tel qu'il est énoncé dans les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes est le principal moyen dont le DEE aide les personnes.

Bien que les instructeurs doivent se sentir concernés et être compréhensifs quand ils conseillent des étudiants, ils ne doivent jamais essayer de s'attribuer le rôle de parents, de dirigeants de la prêtrise ou de thérapeutes.

Les dirigeants et les instructeurs doivent être sensibles aux responsabilités des étudiants envers leur famille, l'Église, leurs études et leur emploi.

L'objectif de l'éducation religieuse au Département d'Éducation de l'Église est d'aider les personnes, les familles et les dirigeants de la prêtrise à accomplir la mission de l'Église. Pour que cette aide soit efficace, il faut établir et entretenir de bonnes relations avec eux.

Aider les personnes

Enseigner aux étudiants l'Évangile de Jésus-Christ tel qu'il est énoncé dans les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes est la principale façon dont le DEE aide les personnes. Les instructeurs les aident en leur donnant l'exemple de ce que signifie vivre selon les principes de l'Évangile afin qu'ils soient encouragés, aidés et protégés dans leurs efforts pour vivre l'Évangile de Jésus-Christ. Les instructeurs soutiennent également les personnes en les aidant à apprendre comment lire et étudier les Écritures par eux-mêmes afin de pouvoir sentir le Saint-Esprit leur enseigner les vérités importantes de l'Évangile¹. Les instructeurs doivent aussi recommander à leurs étudiants de demander les conseils de leurs parents et de leurs dirigeants de la prêtrise.

Le rôle principal des dirigeants et des instructeurs du DEE est d'enseigner l'Évangile en utilisant le programme approuvé, de répondre aux questions qui sont posées lors des discussions en classe et de recommander aux étudiants de demander, quand ils en ont besoin, des conseils de sources appropriées. De plus, les dirigeants et les instructeurs doivent être prêts à donner des informations et des encouragements aux jeunes sur les possibilités d'études.

Souvent, les étudiants attendent des conseils de leurs dirigeants et de leurs instructeurs.

Lorsque des étudiants demandent les conseils d'un dirigeant ou d'un instructeur du DEE concernant une transgression ou cherchent à leur faire ce qui peut être considéré comme une confession, le dirigeant ou l'instructeur doit leur recommander de s'adresser à leur dirigeant de la prêtrise. Bien que les instructeurs doivent se sentir concernés et être compréhensifs quand ils conseillent des étudiants, ils ne doivent jamais essayer de s'attribuer le rôle de parents, de dirigeants de la prêtrise ou de thérapeutes.

Quand des dirigeants ou des instructeurs se trouvent dans des situations propices pour conseiller individuellement des étudiants, ils doivent écouter pour comprendre, promouvoir l'autonomie et s'efforcer d'atteindre les mêmes objectifs que lorsqu'ils enseignent des groupes d'étudiants en classe (voir p. 37-38).

En plus d'aider les personnes en enseignant l'Évangile de Jésus-Christ tel qu'il

est énoncé dans les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes, les dirigeants et les instructeurs aident aussi en fournissant une atmosphère spirituelle et un cadre social où les étudiants et les instructeurs peuvent apprendre, se rencontrer et être édifiés ensemble. Ils peuvent aussi le faire en préparant les jeunes à servir efficacement dans l'Église².

Il est essentiel que les dirigeants et les instructeurs du DEE connaissent bien et suivent avec soin les lois locales concernant les responsabilités et les obligations de signaler les sévices. Les renseignements sur la manière de réagir aux sévices et de les signaler doivent faire l'objet d'une discussion périodique pendant les réunions de formation.

Boyd K. Packer a dit :
« Dans l'Église, nous devons travailler en équipe dans le domaine de l'éducation... travailler en équipe comme le font les boeufs tirant ensemble sous le même joug, côte à côte. »

(Equally Yoked Together [discours donné au séminaire des représentants régionaux, le 3 avril 1975], p. 1.)

Aider les familles

Les dirigeants et les instructeurs peuvent aussi aider les parents en leur communiquant des renseignements pertinents concernant les résultats de leur enfant en classe.

Les parents, aidés des dirigeants de l'Église, ont la principale responsabilité d'enseigner l'Évangile de Jésus-Christ à leurs enfants, de veiller à leur développement social, à leurs relations interpersonnelles, à leur façon de s'habiller ainsi qu'à leur présentation physique et à répondre à leurs questions sur la doctrine.

Les dirigeants et les instructeurs du DEE aident principalement les familles en enseignant aux étudiants l'Évangile de Jésus-Christ tel qu'il est énoncé dans les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes, en soulignant l'importance doctrinale de la famille, ainsi que la priorité importante que les membres de la famille et les activités familiales méritent qu'on leur accorde. En planifiant les classes et les activités, les dirigeants et les instructeurs doivent être sensibles aux responsabilités des étudiants envers leur famille, l'Église, leurs études et leur emploi.

Les dirigeants et les instructeurs du DEE doivent éviter de donner aux étudiants des conseils ou des informations qui peuvent être interprétés comme contraires aux conseils centrés sur l'Évangile qu'ils ont reçus de leurs parents et des dirigeants de la prêtrise. Boyd K. Packer, du Collège des douze apôtres, a enseigné que « les pères ont la responsabilité de présider leur famille » et que d'autres personnes ne doivent pas « trop être trop promptes à conseiller [leurs enfants] et à résoudre tous les problèmes. » Il a ajouté qu'il faut faire participer les pères, car... c'est leur ministère (voir *L'Étoile*, octobre 1978, p. 171-172).

Les dirigeants et les instructeurs peuvent aussi aider les parents en leur communiquant des informations pertinentes concernant les accomplissements de leur enfant en classe, tels que son assistance, sa ponctualité, sa conduite, ses résultats ou les unités de valeur qu'il a obtenues. Les dirigeants et les instructeurs du séminaire doivent fournir périodiquement des rapports écrits. Les dirigeants et les instructeurs de l'institut doivent être disponibles et répondre aux questions et aux préoccupations des parents. De plus, le contact avec les parents peut être grandement renforcé grâce à communications téléphoniques, des lettres et des conversations occasionnelles exprimant des éloges mérités.

Tous les programmes du Département d'Éducation de l'Église fonctionnent sous la direction des dirigeants de la prêtrise.

Dirigeants de la prêtrise

Tous les programmes du Département d'Éducation de l'Église fonctionnent sous la direction des dirigeants de la prêtrise. Les dirigeants de la prêtrise et les dirigeants du DEE (y compris les représentants du pieu du DEE), ont des responsabilités variées quand ils travaillent ensemble pour dispenser l'éducation religieuse aux jeunes et aux jeunes adultes de l'Église.

Le Bureau de l'Éducation de l'Église, composé de la Première Présidence et d'autres Autorités générales et officiers de l'Église, supervise le fonctionnement des séminaires, des instituts de religion, de la formation continue pour les jeunes et les adultes ainsi que les programmes d'enseignement primaire et secondaire du Département d'Éducation de l'Église. Afin de guider les dirigeants de la prêtrise et le personnel du DEE, le bureau définit les objectifs de ces programmes, et supervise le fonctionnement des séminaires et instituts de religion dans le monde entier.

Localement, le séminaire et l'institut de religion fonctionnent sous la direction d'un président de pieu désigné. Le président de pieu dirige les programmes du séminaire et de l'institut dans sa juridiction, conformément à la politique et aux besoins locaux. Le président de pieu encourage et dirige la participation au séminaire et à l'institut des membres éligibles du pieu. Si un séminaire dessert plus d'un pieu, la présidence de l'interrégion nomme un président de pieu président du bureau local de l'enseignement du DEE. Si un institut dessert plus d'un pieu, la présidence de l'interrégion nomme un président de pieu président du conseil consultatif d'institut de religion.

L'évêque et ses conseillers recommandent personnellement à tous les jeunes de quatorze à dix-sept ans inclus de participer au séminaire, et à tous les étudiants de l'enseignement post-secondaire, âgés de dix-huit à trente ans, de suivre les cours de l'institut. Les jeunes adultes qui ne sont pas étudiants mais qui vivent à proximité immédiate d'un bâtiment d'institut, peuvent aussi être invités à y participer.

Les dirigeants locaux de la prêtrise ont les responsabilités suivantes³ :

- Identifier tous les jeunes et jeunes adultes pouvant participer aux programmes de séminaire et d'institut de religion.
- Jouer un rôle actif pour encourager tous les jeunes et jeunes adultes éligibles à s'inscrire aux programmes du DEE puis superviser ces inscriptions.
- Recommander et certifier la dignité des personnes désignées pour être instructeurs, dirigeants ou étudiants dirigeants du DEE.
- Certifier la dignité des élèves et étudiants pour l'obtention d'un diplôme de séminaire ou d'institut.
- Présider la cérémonie de remise des diplômes.
- Mettre régulièrement les questions relatives au DEE à l'ordre du jour des réunions de dirigeants.
- Soutenir l'éducation religieuse des jeunes et des jeunes adultes et recommander aux autres dirigeants de la prêtrise et des auxiliaires de faire de même.

Un représentant local de pieu du DEE doit être nommé dans chaque pieu pour coordonner tous les programmes avec les dirigeants de la prêtrise.

Les directeurs de séminaire et d'institut partagent avec ces représentants de pieu du DEE nommés la responsabilité d'aider les dirigeants locaux de la prêtrise.

Aider les dirigeants de la prêtrise

Les dirigeants du DEE à tous les niveaux doivent être prêts à fournir les renseignements et la documentation nécessaires pour aider les dirigeants de la prêtrise avec les programmes du DEE. Les règles concernant les programmes du DEE sont données dans le *CES Policy Manual: U.S. and Canada* [2001] et dans le *Manuel d'instructions de l'Église, Tome 1: Présidences de pieu et évêchés* ([1998], p. 113-118). Tous les contacts des dirigeants et instructeurs du DEE avec les dirigeants de la prêtrise, doivent être pris avec le désir sincère d'aider les personnes qui président et dirigent les programmes du DEE dans leur région. Généralement, cette aide est donnée par des moyens de communication appropriés et respecte la disponibilité des dirigeants en leur donnant des rapports brefs et précis et en se concentrant sur les besoins des personnes.

Pour aider les dirigeants de la prêtrise, les dirigeants du DEE ont les responsabilités suivantes :

- Tenir conseil avec les dirigeants de la prêtrise pour décider des programmes du DEE à offrir.
- Faire rapport des inscriptions et des informations sur les fins de cycle, aux dirigeants de la prêtrise concernés.

- Nommer et relever les instructeurs et les dirigeants bénévoles du DEE, après consultation avec les dirigeants locaux de la prêtrise concernés.
- Fournir une formation pédagogique aux autres instructeurs et dirigeants du DEE.
- Obtenir l'approbation du président de pieu désigné pour toutes les activités du programme du DEE.
- Budgéter et payer les coûts des programmes du séminaire et de l'institut, y compris les bâtiments du DEE, la documentation pédagogique et l'équipement nécessaire pour les bâtiments du DEE.

Un représentant local de pieu du DEE doit être nommé dans chaque pieu pour coordonner tous les programmes avec les dirigeants de la prêtrise. Les représentants de pieu du DEE sont habituellement le principal intermédiaire entre le DEE et les dirigeants locaux de la prêtrise. Ils doivent entretenir une communication étroite avec les dirigeants de la prêtrise. Les représentants de pieu du DEE sont généralement des instructeurs ou des dirigeants employés. Les directeurs de séminaire et d'institut, partagent avec ces représentants de pieu du DEE nommés la responsabilité d'aider les dirigeants locaux de la prêtrise.

Dans les endroits où le séminaire a lieu hors école, ce représentant est généralement le coordonnateur du DEE. Dans les endroits où un séminaire ou un institut dessert plusieurs pieux, le directeur interrégional du DEE doit, en consultation avec le directeur du séminaire ou de l'institut, nommer un représentant de pieu pour chaque pieu. Il est essentiel de choisir et de former avec soin les représentants de pieu du DEE. Normalement, ceux qui effectuent leur première année comme employés du DEE, ne doivent pas être nommés représentants de pieu du DEE.

Le représentant de pieu du DEE assume trois fonctions principales :

1. Établir des relations de travail excellentes avec les dirigeants de la prêtrise du pieu concerné.
2. Aider les dirigeants de la prêtrise à identifier et à encourager tous les jeunes et les jeunes adultes éligibles à participer aux programmes du séminaire et de l'institut de religion⁴.

3. Fournir les renseignements relatifs à tous les programmes du DEE, régulièrement et à la demande.

Pour accomplir ces trois fonctions, les représentants de pieu du DEE ont les responsabilités suivantes :

- Travailler en étroite collaboration avec les dirigeants locaux de la prêtrise afin de s'assurer que les programmes d'éducation religieuse fonctionnent correctement dans leur juridiction.
- Aider les dirigeants locaux de la prêtrise à fournir et à remplir des listes exactes d'étudiants potentiels pour le séminaire et l'institut.
- Aider les dirigeants locaux de la prêtrise quand ils inscrivent les jeunes et les jeunes adultes aux cours de séminaire et d'institut.
- Informer les dirigeants de la prêtrise des jeunes qui sont inscrits et de ceux qui ne le sont pas, très tôt après le début de l'année scolaire.
- Informer les dirigeants de la prêtrise de l'assistance et des accomplissements des élèves et des étudiants.
- Informer les représentants du DEE du bureau d'éducation local du DEE (généralement le plus ancien directeur de séminaire) et du conseil consultatif de l'institut de religion (généralement le directeur de l'institut), des sujets importants.
- Quand ils y sont invités, assister à la réunion du bureau d'éducation local du DEE et à la réunion du conseil consultatif de l'institut de religion.
- Quand ils y sont invités, assister aux réunions de dirigeants de pieu lorsque des affaires concernant le DEE sont à l'ordre du jour.
- Certifier quels élèves et étudiants ont satisfait aux conditions requises pour l'obtention d'un

diplôme et, sous la direction des dirigeants locaux de la prêtrise, les aider à planifier et à tenir la cérémonie de remise des diplômes.

- Aider à identifier les instructeurs de séminaire ou d'institut bénévoles potentiels et prendre des dispositions pour qu'ils soient nommés et formés par les dirigeants du DEE habilités.
- Fournir aux dirigeants de la prêtrise, des renseignements concernant tous les programmes du DEE (voir p. 12-13), dont les programmes du séminaire et d'institut de religion, les programmes du DEE pour les adultes et la formation continue, le fonds perpétuel d'études (là où il est mis en oeuvre), les programmes des établissements d'enseignement supérieur de l'Église, le programme d'alphabétisation par l'Évangile et les programmes pour les élèves et étudiants handicapés.
- Faire part au personnel administratif du DEE, de toute information, commentaire et soucis des dirigeants locaux de la prêtrise concernant les programmes du DEE.

Notes

1. Voir *Enseignement de l'Évangile Guide à l'usage des instructeurs et des dirigeants du DEE* [2001], p. 32.
2. Voir *Enseignement de l'Évangile Guide*, p. 4-6.
3. Voir le *Manuel d'instructions de l'Église, Tome 1, Présidences de pieu et évêques*, 1998, p. 113-118).
4. Voir *CES Policy Manual*, Règles administratives : Séminaire : Encourager les inscriptions au séminaire; Règles administratives : Institut de religion : Encourager les inscriptions à l'institut de religion.

Administrer selon des principes de vérité

L'administration au sein du Département d'Éducation de l'Église se fait comme elle se doit quand elle est fondée sur les principes énoncés dans les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes.

Principes de vérité

« Un principe correct donne des décisions claires, même dans les situations les plus confuses et les plus contraignantes » (Richard G. Scott).

Les principes de l'Évangile enseignés dans les ouvrages canoniques et par les prophètes, ne changent pas et s'appliquent à toutes les cultures et à toutes les époques. La bonne administration est fondée sur les principes de l'Évangile. Richard G. Scott, du Collège des Douze apôtres, a expliqué : « Les principes sont des concentrés de vérité, conditionnés pour une application à toutes sortes de situations. Un principe correct donne des décisions claires, même dans les conditions les plus confuses et les plus contraignantes. Il vaut la peine de faire de grands efforts pour organiser la vérité que nous collectons en des déclarations de principes simples » (*L'Étoile*, janvier 1994, p. 99).

« Je leur enseigne des principes corrects et ils se gouvernent eux-mêmes » (Joseph Smith).

Du fait que les programmes du DEE sont établis dans de nombreuses nations et cultures, les tâches administratives sont déléguées à un plus grand nombre de dirigeants et d'instructeurs. Les coutumes et les traditions sont importantes pour beaucoup de gens. Quand une coutume ou une tradition n'est pas en harmonie avec les principes de l'Évangile, elle doit cependant être abandonnée¹.

« Si le Seigneur révèle une doctrine, nous devons nous efforcer d'appliquer ses principes et de les appliquer dans notre vie » (Bruce R. McConkie).

Spencer W. Kimball a enseigné : « Jésus agissait sur la base de principes ou de vérités fixes non en édifiant des règles au fur et à mesure. Ainsi, sa manière de diriger était non seulement correcte, mais elle était aussi constante » (voir « Jésus: le dirigeant parfait », *L'Étoile*, août 1983, p. 7-8).

Boyd K. Packer, du Collège des douze apôtres, a enseigné : « Les modalités, les programmes, les règles administratives et même certains modèles d'organisation peuvent changer... Mais les

principes, la doctrine ne changent jamais » (« Des principes », *L'Étoile*, octobre 1985, p. 54).

La citation inspirée de Joseph Smith, le prophète : « Je leur enseigne des principes corrects et ils se gouvernent eux-mêmes » (« Regarder au-delà du point marqué », *Le Liahona*, mars 2003, p. 24), s'applique aux dirigeants du DEE.

Boyd K. Packer a également enseigné :

« La vraie doctrine, une fois qu'on la comprend change l'attitude et le comportement.

« L'étude de la doctrine de l'Évangile améliorera le comportement plus rapidement qu'une étude du comportement ne le fera » (voir « Les petits enfants », *L'Étoile*, janvier 1987, p. 15).

Quand les dirigeants relèvent des besoins, ils procurent l'aide nécessaire aux personnes dont ils ont la responsabilité en agissant et en enseignant des points de doctrine et des principes qui s'y rapportent.

Apprendre les principes de vérité

Richard G. Scott a conseillé aux membres de l'Église : « En recherchant la connaissance spirituelle, recherchez les principes. Séparez-les soigneusement des détails employés pour les expliquer » (« L'acquisition

de la connaissance spirituelle », *L'Étoile*, janvier 1994, p. 99). Apprendre et appliquer des principes de vérité n'est pas toujours chose facile. Cela requiert d'exercer la foi et de faire l'expérience de la parole de Dieu (voir Alma 32:27).

On peut apprendre les principes de l'Évangile en communiquant directement avec notre Père céleste par la prière et en étudiant les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes. On peut aussi trouver les principes dans les manuels du DEE et dans d'autres publications de l'Église. Chacun peut aussi apprendre les principes de vérité par expérience personnelle en vivant l'Évangile, en observant les autres et par l'enseignement des dirigeants et des instructeurs. Les principes de

**Boyd K. Packer
a enseigné : « Les
principes de l'Évan-
gile sont à la base
de chaque phase
de l'administration
de l'Église ».**

(« Des principes », *L'Étoile*, octobre 1985, p. 54).

vérité sont énoncés dans les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes.

Appliquer les principes de vérité

Bruce R. McConkie, du Collège des Douze apôtres, a dit : « Si le Seigneur révèle une doctrine, nous devons nous efforcer d'apprendre ses principes et de les appliquer dans notre vie » (*A New Witness for the Articles of Faith* [1985], p. 492). Au fur et à mesure que les personnes apprennent des principes corrects, elles sont motivées et guidées par le Saint-Esprit pour les appliquer. Le fait de réfléchir aux principes et doctrines qui s'appliquent à une situation donnée, aide les personnes à gouverner leur vie et à prendre de bonnes décisions administratives. Par exemple, quand il délègue des tâches, un dirigeant doit penser à des points de doctrine ou des principes tels que la diversité des dons, la responsabilité individuelle et à favoriser la progression par la participation.

Le DEE fournit certaines règles et procédures, mais il n'essaie pas de donner des règles ou des politiques précises qui définissent chaque détail. Les dirigeants et les instructeurs doivent prendre en considération les points de doctrine et les principes associés à une question particulière et ensuite les appliquer en prenant une décision ou en résolvant un problème².

Même quand une procédure est énoncée ou qu'un programme est en place, il est important de comprendre les points de doctrine et les principes qui y sont associés afin que la procédure soit appliquée de façon appropriée ou que le programme soit administré correctement. Glenn L. Pace, alors conseiller dans l'Épiscopat Président, nous a rappelé :

« Aussi bien que soient les programmes de l'Église, ils portent en eux un risque. Si nous ne faisons pas attention, nous risquons d'être tellement absorbés par le programme que nous en oublions les principes. Nous risquons de faire l'erreur de confondre les traditions avec les principes et les programmes avec leurs objectifs... »

« Les programmes suivis aveuglément nous *disciplinent* à bien agir, mais les principes bien compris et mis en pratique nous *disposent* à faire le bien » (voir « Programmes et principes », *L'Étoile*, numéro 6, 1986, p. 20-21).

Même quand les dirigeants et les instructeurs comprennent et suivent ce qui est établi, il y aura des occasions de faire des exceptions aux pratiques, aux programmes, aux procédures, aux règles et aux modèles d'organisation dans le DEE. Quand des exceptions sont nécessaires, la doctrine et les principes de l'Évangile doivent guider les décisions. Avant de faire des adaptations, les dirigeants et les instructeurs doivent consulter les dirigeants et les membres des conseils du DEE (voir p. 22) ainsi que les dirigeants locaux de la prêtrise (voir p. 5).

Notes

1. Voir Richard G. Scott, *L'Étoile*, juillet 1998, p. 98.
2. Voir *CES Policy Manual: U.S. et Canada*, 2001, Administration, modalités : Sécurité, Santé et Environnement; Ressources humaines : Procédures générales concernant les employés du DEE : Intégrité au travail.

Les dirigeants et les instructeurs doivent prendre en considération les points de doctrine et les principes associés à une question particulière et ensuite les appliquer en prenant une décision ou en résolvant un problème.

Comprendre les tâches, les programmes et la documentation du DEE

Le fait de comprendre les tâches, les programmes et la documentation du DEE accroîtra l'efficacité de l'accomplissement de l'œuvre du Seigneur au Département d'Éducation de l'Église.

Tâches du DEE

Par l'intermédiaire de Joseph Smith, le prophète, le Seigneur a déclaré : « C'est pourquoi, que chaque homme s'inscrive de son devoir et apprenne à remplir l'office auquel il est désigné, et ce, en toute diligence » (D&A 107:99). Les dirigeants et les instructeurs doivent comprendre leurs devoirs spécifiques et leurs rapports avec les autres personnes et les autres devoirs.

Afin de les aider à apprendre leurs devoirs spécifiques, le DEE fournit aux dirigeants et aux instructeurs des manuels, des guides d'étude, des guides et de la formation pédagogique. Il est essentiel d'étudier toute cette documentation, de suivre les formations et d'avoir des entretiens avec les superviseurs. Les dirigeants et les instructeurs doivent aussi méditer et prier concernant leurs responsabilités.

Voici les tâches du DEE :

- **Administrateur du Département d'Éducation de l'Église – Éducation religieuse, primaire et secondaire.** Sous la direction du Bureau d'Enseignement de l'Église, les programmes d'éducation religieuse, primaire et secondaire de l'Église sont supervisés par l'administrateur du DEE. Sous sa direction, les représentants à plein-temps du DEE (tels que les administrateurs adjoints, les directeurs d'interrégion et les coordonnateurs) ont le

mandat d'assurer la direction partout dans le monde. L'administrateur est aidé d'un *administrateur adjoint*, qui supervise et coordonne à un niveau général.

- **Administrateurs adjoints.** Travaillant sous la direction de l'administrateur du Département d'Éducation de l'Église, éducation religieuse, primaire et secondaire, chaque administra-

teur adjoint reçoit des responsabilités concernant certains programmes, certains personnels et bâtiments du DÉE. Il coordonne les affaires du DÉE avec les dirigeants de la prêtrise et les représentants d'autres départements de l'Église.

- **Directeurs d'interrégion.** Travaillant sous la direction d'un administrateur adjoint, chaque directeur d'interrégion est responsable des programmes, du personnel et des bâtiments du DEE dans son interrégion. Il coordonne les affaires du DEE avec les dirigeants de la prêtrise de pieu et les représentants d'autres départements de l'Église.

Au-dessous du directeur

d'interrégion, dans beaucoup d'endroits il y a aussi des *directeurs nationaux* qui sont nommés pour diriger des pays particuliers à l'intérieur d'une interrégion.

- **Coordonnateurs.** Travaillant sous la direction d'un directeur d'interrégion, chaque coordonnateur administre des programmes variés du DEE. Il désigne et relève les instructeurs et les dirigeants bénévoles du séminaire et de l'institut, selon les recommandations et l'approbation des dirigeants de la prêtrise de pieu et de paroisse. Il forme, aide et visite les instructeurs et les dirigeants, fait des rapports et guide.

« C'est pourquoi, que chaque homme s'inscrive de son devoir et apprenne à remplir l'office auquel il est désigné, et ce, en toute diligence » (D&A 107:99).

Afin de les aider à apprendre leurs devoirs spécifiques, le DEE fournit aux dirigeants et aux instructeurs des manuels, des guides d'étude, des guides et de la formation pédagogique.

Joseph B. Wirthlin a expliqué :
« Considérez chaque tâche comme une bénédiction, même si elle semble insignifiante ou routinière. Accomplissez chacune de votre mieux, en vous efforçant toujours de faire un peu plus que ce qui est demandé. Souvenez-vous que vous agissez pour le Seigneur. »

(voir L'Étoile, janvier 1989, p. 30)

Certains coordonnateurs enseignent aussi des cours d'institut, dirigent des programmes d'institut, assurent la formation pédagogique ou servent en tant que représentants de pieu du DEE.

- *Superviseurs de pieu.* Sous la direction d'un coordonnateur, dans beaucoup d'endroits, il y a aussi des superviseurs de pieu, qui ne sont pas des employés à plein temps mais qui sont désignés pour assurer la direction dans certains pieux d'une interrégion. Un superviseur de pieu peut aider à accomplir les tâches administratives, telles que nommer des instructeurs, donner la formation pédagogique, visiter des classes, aider à planifier et tenir des cérémonies de remise des diplômes, et remplir des rapports et des comptes-rendus.
- *Directeurs d'institut.* Les instituts de religion sont supervisés par un directeur d'institut qui dépend du directeur d'interrégion, ainsi que des dirigeants de la prêtrise de pieu et de paroisse en ce qui concerne les programmes, le personnel et les locaux de l'institut. Les responsabilités d'un directeur d'institut consistent à enseigner des cours d'institut, superviser l'enseignement dans les classes et la formation des instructeurs, gérer les divers aspects du fonds perpétuel d'études (là où il est implanté), établir une atmosphère sociale et spirituelle appropriée à l'institut, établir des relations de travail harmonieuses avec les établissements d'enseignement adjacents, faire des évaluations, préparer et utiliser les rapports et les registres, superviser les finances, prendre soin des locaux, promouvoir la sécurité et superviser le personnel.
- *Directeurs de séminaire.* Les séminaires hors école et à l'école, sont supervisés par des directeurs de séminaire qui dépendent du directeur d'interrégion ainsi que des dirigeants de la prêtrise de pieu et de paroisse en ce qui concerne les programmes, le personnel et les locaux du séminaire. En plus de superviser les programmes et le personnel du DEE, ils ont la responsabilité de donner des cours de séminaire, de superviser l'enseignement dans les classes et la formation des instructeurs. Ils doivent aussi établir une atmosphère sociale et spirituelle appropriée au séminaire, établir des relations de travail harmonieuses avec les établissements scolaires voisins, faire des évaluations, préparer et utiliser les rapports et les registres, superviser les finances, prendre soin des locaux, promouvoir la sécurité et superviser le personnel.
- *Instructeurs.* En plus d'enseigner, chaque instructeur accomplit des tâches administratives et de dirigeant qui lui sont confiées par son superviseur. Par exemple : noter le travail des élèves, remplir les rapports avec exactitude et à temps et prendre soin des biens et des ressources de l'Église (voir *Enseigner l'Évangile : Guide à l'usage des instructeurs et des dirigeants du DÉÉ* [2001], p. 7-9). On peut aussi demander aux instructeurs d'aider au perfectionnement pédagogique ou de conseiller les étudiants qui ont des tâches de dirigeants.
- *Missionnaires.* Un missionnaire assigné au DEE peut être appelé à servir dans certaines des tâches précédemment énoncées. Les missionnaires servent souvent de coordonnateurs ou soutiennent les programmes d'institut sous la direction d'un directeur de l'institut (voir descriptions ci-dessus).
- *Secrétaires.* Un secrétaire apporte une aide vitale dans presque tous les devoirs administratifs associés à chaque tâche du DEE. Principalement, les secrétaires aident principalement les instructeurs et les dirigeants du DEE à gérer les informations, les programmes et les ressources (voir p. 24-25.)
- *Représentants de pieu du DEE.* En plus d'être dirigeants ou instructeurs, certains employés du DEE servent également en tant que représentants de pieu du DEE. Ils sont généralement le contact principal entre le DEE et les dirigeants locaux de la prêtrise. Dans les régions où il n'y a pas de séminaire hors école, ce représentant est habituellement le coordonnateur. Dans les régions où plusieurs pieux sont desservis par un séminaire ou un institut, les directeurs de séminaire et d'institut partagent et coordonnent avec les représentants de pieu nommés, la responsabilité d'aider les dirigeants locaux de la prêtrise (voir p. 5-7).

Les dirigeants du DEE, à tous les niveaux, doivent pouvoir fournir les informations, la documentation et la formation nécessaires pour aider les instructeurs, les élèves et étudiants, les parents et les dirigeants de la prêtrise.

Les dirigeants et instructeurs du DEE doivent étudier et suivre les directives qui sont données dans ces ouvrages afin de s'acquitter efficacement de leurs devoirs et responsabilités.

Programmes du DEE

Les programmes du Département d'Éducation de l'Église comprennent¹ :

- *Le établissements d'enseignement supérieur de l'Église*, Université Brigham Young, Université Brigham Young – Idaho, Université Brigham Young – Hawaï et LDS Business College, fonctionnent sous la direction des conseils d'administration de l'Église.
- *Écoles primaires et secondaires*. Le Département d'Éducation de l'Église dirige quelques écoles primaires et secondaires dont le personnel est constitué d'employés, de bénévoles et de missionnaires de service de l'Église. Les élèves y reçoivent une instruction générale et religieuse.
- *Instituts de religion*. Les programmes d'institut sont destinés aux étudiants et les bâtiments sont voisins des établissements d'enseignement supérieur. Les jeunes adultes de dix-huit à trente ans qui habitent à proximité d'un institut sont invités à participer au programme. Dans beaucoup d'instituts de religion, des organisations d'étudiants, telles que l'Institute Men's Association [l'Association des étudiants de l'institut] et l'Institute Women's Association [l'Association des étudiantes de l'institut]², sont organisées et fonctionnent sous la direction du conseil consultatif local de l'institut de religion.
- *Séminaires*. Les programmes de séminaire hors école [entre ou après les cours, à l'extérieur de l'école], à l'école [avant, pendant ou après les cours], matinal et à domicile, s'adressent aux jeunes de quatorze à dix-huit ans ou qui sont dans les classes de la troisième à la sixième année de secondaire.
- *Fonds perpétuel d'études*. Sous la direction des dirigeants de la prêtrise et en collaboration avec les autres départements de l'Église, les dirigeants et instructeurs du DEE aident à gérer le Fonds perpétuel d'études. Dans les régions où le Fonds perpétuel d'études est en service, les dirigeants et les instructeurs du DEE apportent aux étudiants éligibles les renseignements et l'aide nécessaires.

- *Formation continue*. Aux États-Unis et au Canada, la formation continue du DEE constitue une ressource pour les dirigeants de la prêtrise et les membres, fournissant des occasions de formation religieuse continue aux membres jeunes et adultes de l'Église. La formation continue du DEE patronne des programmes tels que : Connaissez votre religion, la Semaine de l'Éducation, la Journée de l'Éducation, Spécialement pour les Jeunes, de cours de religion pour les adultes et autres séminaires pour la famille, les jeunes ou centrés sur les Écritures. Ces programmes sont principalement gérés par le Département de la formation continue de l'université Brigham Young. Les fonds de la dîme ne sont pas utilisés pour financer les programmes de formation continue. Les participants doivent payer des frais d'inscription permettant à ces programmes d'être autonomes.

Les représentants de pieu du DEE fournissent aux dirigeants de la prêtrise les renseignements concernant tous les programmes de formation continue du DEE. En dehors de l'Idaho et de l'Utah, les coordonnateurs du DEE administrent les cours de religion pour les adultes de leur région et aident les dirigeants de la prêtrise à les comprendre, à les organiser et à assurer leur fonctionnement. Dans ces cas, les coordonnateurs du DEE ont la responsabilité de traiter les rapports, les registres et les droits d'inscriptions associés aux cours de religion pour les adultes. Ces cours s'adressent généralement aux personnes de trente ans et plus qui ne sont pas étudiants et aux non-étudiants mariés de tous âges.

- *Alphabétisation par l'Évangile*. Le programme d'alphabétisation par l'Évangile est un effort permanent pour aider les personnes à apprendre à lire et à écrire afin qu'elles puissent mieux comprendre l'Évangile et participer à tous les aspects de la vie de l'Évangile. Si un président de pieu le lui demande, le représentant de pieu du DEE donne la formation et la documentation d'alphabétisation aux dirigeantes de la Société de Secours de pieu, qui supervisent le programme.

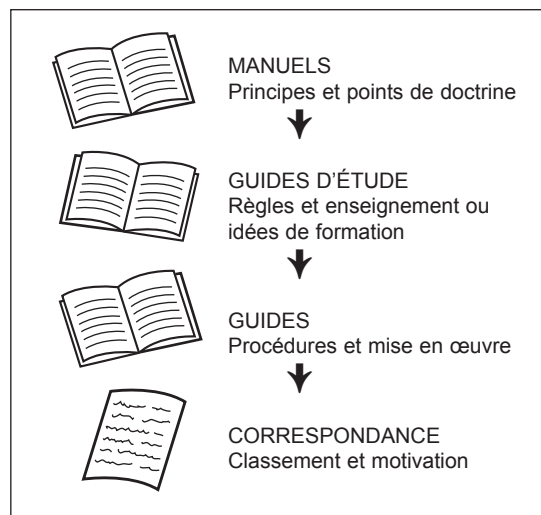
- *Handicapés*. S'applique aux étudiants qui ont des handicaps intellectuels, émotionnels ou physiques³. Dans les endroits où il y a beaucoup de membres de l'Église, le directeur d'interrégion, en consultation avec l'administrateur adjoint, peut nommer des consultants pour aider les élèves et étudiants handicapés. Ces consultants sont généralement des membres du personnel à plein temps ou des bénévoles du DEE, qui ont reçu une formation ou qui ont une expérience en éducation spécialisée.

Les dirigeants du DEE à tous les niveaux doivent pouvoir fournir les renseignements, la documentation et la formation nécessaires pour aider les instructeurs, les élèves et étudiants, les parents et les dirigeants de la prêtrise concernant les programmes du DEE. Les modalités de chaque programme du DEE sont indiquées dans le *CES Policy Manual : U.S. and Canada* [2001].

Documentation du DEE

Toute personne qui est nommée au DEE, doit recevoir la documentation nécessaire, ainsi qu'être formée pour l'utiliser. Avant publication, la documentation du DEE est examinée par le Département de coordination de l'Église afin de s'assurer du respect de la doctrine et d'éviter la duplication inutile des programmes et de documents⁴. Cette documentation est répertoriée dans les catalogues et guides d'étude du DEE et de l'Église.

Les principes, les règles, les modalités et les directives concernant les programmes du DEE, se trouvent dans les manuels, les guides d'étude, les guides et autres publications du DEE. Les dirigeants et instructeurs du DEE doivent étudier et suivre les directives données dans ces ouvrages afin s'acquitter efficacement de leurs devoirs et responsabilités. Les relations qui existent entre les manuels, les guides et les publications, sont indiquées ci-dessous :



La documentation suivante est utile pour bien administrer au sein du DEE.

- *Manuels*. Les manuels suivants font partie des documents fondamentaux qui définissent les objectifs et la mission des instructeurs et des dirigeants du DEE. Ils mettent en relief les principes de l'Évangile et les points de doctrine qui s'appliquent à l'objectif et à la mission du DEE.
 - *Enseigner l'Évangile : Guide à l'usage des instructeurs et des dirigeants du DEE* [2001] (article 34829 140)
 - Ce guide d'études, *Bien administrer : Guide à l'usage des dirigeants et des instructeurs du DEE* [2003] (article 35953 140)
 - Section 12, « Département d'Éducation de l'Église », dans le *Manuel d'instructions de l'Église, Tome 1 : Présidences de pieu et évêques* ([1998], p. 113-118; également disponible dans le *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, p. 71-80).
- *Guides d'étude*. Les guides d'étude du DEE aident à définir les règles, énoncent les principes importants à mettre en relief et fournissent des suggestions d'enseignement ou des activités de formation. Leurs fondements sont les principes et les points de doctrine enseignés dans les manuels. Voici quelques-uns des guides d'étude principaux du DEE :
 - *CES Policy Manual : U.S. and Canada* et *CES Policy Manual : Outside U.S. and Canada* [2001] indiquent les modalités à suivre pour diriger de manière uniforme.

- Les guides d'étude de l'instructeur de séminaire indiquent les principes à rechercher et donnent des suggestions d'activités d'enseignement pour aider les instructeurs à préparer leurs leçons.
- Les guides d'étude de l'élève fournissent des tableaux de lecture, des introductions aux chapitres ou aux sections d'Écritures, des aides pour comprendre les Écritures, ainsi que des questions et des activités pour aider les élèves à découvrir les principes de l'Évangile énoncés dans les Écritures, y réfléchir et les appliquer.
- Les guides d'étude de l'instructeur et de l'étudiant d'institut indiquent le cadre historique, les commentaires de prophètes, les principes à rechercher et des suggestions d'activités d'enseignement pour les cours approuvés.
- *Enseigner l'Évangile : Manuel de formation du DEE pour l'amélioration de l'enseignement* [2003] (article 35306 140), fait partie du *teaching improvement package* (TIP) [kit d'amélioration de l'enseignement], et est un guide de formation à l'usage des dirigeants du perfectionnement pédagogique.
- *Guides*. Divers guides donnent des suggestions pratiques et particulières pour aider les dirigeants et les instructeurs à mettre en application les informations contenues dans les guides d'étude. Voici quelques exemples de guides du DEE :
 - *Guide pour une cérémonie de qualité de remise des diplômes du séminaire* [1997] (article 32372 140)
 - *Disabilities Guide* [Guide pour aider les personnes handicapées] [2001] (article 35257)
 - *Institute of Religion Guide : U.S. and Canada* [Guide du séminaire à domicile : États-Unis et Canada] [2001] (article 34550)
 - *Early-Morning Seminary Guide : U.S. and Canada* [Guide du séminaire matinal : États-Unis et Canada] [2001] (article 35959)
 - *Home-Study Seminary Guide : U.S. and Canada* [Guide du séminaire à domicile : États-Unis et Canada] [2001] (article 35960)
 - *Institute Men's Association Guide* [Guide de l'Association des étudiants de l'institut] [2001] (article 35249)
 - *Institute Women's Association Guide* [Guide de l'Association des étudiantes de l'institut] [2001] (article 35250)
- *Autres publications*. L'administration du DEE utilise le *Coordonnateur*, des mémos et d'autres publications pour fournir des informations supplémentaires, publier des annonces, des demandes, des articles promotionnels et des explications des règles selon les besoins.

En plus de la documentation imprimée, le DEE fournit des produits audiovisuels et électroniques tels que :

 - Cassettes vidéo ou DVD d'accompagnement des cours de séminaire.
 - *CES Teacher Resource CD* [CD de documentation pour les instructeurs du DEE] (22018) fournit aux instructeurs et aux dirigeants des moyens de recherche électronique dans les manuels, les guides d'étude et les guides du séminaire et de l'institut de religion.
 - Les versions électroniques de la documentation du DEE, la formation et le support technique sont disponibles à ldsces.org pour les dirigeants et les instructeurs.

Notes

1. Voir aussi *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, 2001, Administration Policies : Séminaire; Procédures administratives : Institut de religion.
2. Voir *Institute Men's Association Guide* [Guide de l'Association des étudiants de l'institut] et *Institute Women's Association Guide* [Guide de l'Association des étudiantes de l'institut].
3. Voir *Disability Guide* [Guide pour aider les personnes handicapées] [2001].
4. Voir *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, 2001, Administration Policies : Programme.

Développer le potentiel divin et promouvoir la progression professionnelle

La compréhension du grand plan du bonheur aide chacun à atteindre son potentiel divin et promeut la progression professionnelle.

Toute évaluation et formation doit, en fin de compte, aider les personnes à aller au Christ et à être rendues parfaites en lui (voir Moroni 10:32).

Tous les enfants de notre Père céleste sont responsables de leurs efforts et de leur progrès pour développer leur potentiel divin en améliorant leurs résultats, en acquérant des connaissances, en perfectionnant leur attitude et en édifiant leur personnalité.

Potentiel divin et progression professionnelle

Tous les gens sont enfants de notre Père céleste et ont le potentiel de devenir comme lui (voir Actes 17:29 ; Éphésiens 4:6 ; Hébreux 12:9). Le grand plan du bonheur enseigne que tous les gens ont une grande valeur (voir D&A 18:10), ont l'Esprit du Christ pour distinguer le bien du mal (voir Moroni 7:16), sont libres de choisir entre le bien et le mal (voir 2 Néphi 2:27) et que le dessein de Dieu dans le plan est que ses enfants aient la joie (voir 2 Néphi 2:25). La compréhension du grand plan du bonheur aide chacun à atteindre son potentiel divin et promeut la progression professionnelle. La compréhension de la valeur et du potentiel divin de chaque âme aide les dirigeants et les instructeurs à guider les autres vers Jésus-Christ.

Boyd K. Packer, du Collège des douze apôtres, a posé la question suivante sur notre analyse et notre amélioration personnelles dans notre rôle d'instructeurs : « Quelle meilleure étude pouvons-nous entreprendre que l'analyse de nos idéaux, de nos buts et de nos méthodes et que leur comparaison à ceux de Jésus-Christ ? » (*Teach Ye Diligently*, édition révisée, 1991, p. 22.) Toute évaluation et formation doit, en fin de compte, aider les personnes à aller au Christ et à être rendues parfaites en lui (voir Moroni 10:32 ; voir aussi D&A 20:59). L'évaluation et la formation

sont essentielles dans le développement et la progression professionnelle des dirigeants et enseignants du DEE.

Responsabilité du développement personnel

Chacun est responsable devant Dieu de ses efforts et de sa progression personnelle. Neal A. Maxwell, du Collège des douze apôtres, a dit :

« Même lorsque nous ne commettons pas de transgression grave, nous pouvons tomber dans l'autosatisfaction au lieu de chercher à nous améliorer...

« Étant donné l'importance du repentir pour la progression de tous, il n'est pas étonnant que le Seigneur ait dit à ses serviteurs à de nombreuses reprises que ce qui aurait le plus de valeur serait de crier repentance à cette génération ! » (*L'Étoile*, janvier 1992, p. 35, 36).

La doctrine de la responsabilité personnelle souligne que chacun est responsable d'apprendre ses devoirs,

d'agir en toute diligence dans ses appels, de cultiver ses talents et de s'efforcer d'en acquérir d'autres (voir D&A 107:99 ; voir aussi D&A 82:18). Chacun est tenu pour responsable de ses paroles, de ses actes et de ses pensées (voir Alma 12:14). Si quelqu'un va à notre Père céleste par Jésus-Christ, il devient plus semblable au Sauveur par ses connaissances, ses accomplissements, son attitude et sa personnalité.

Henry B. Eyring, du Collège des douze apôtres, a enseigné : « Invariablement, chez ceux qui ont planté la bonne parole de Dieu et qui ont servi fidèlement s'éveille le grand désir de s'améliorer » (*S'instruire pour la vraie vie*, veillée du DEE pour les jeunes adultes, 6 mai 2001, p. 2). Le développement personnel est le fruit de l'apprentissage et de l'application des principes de l'Évangile, de

Le Seigneur a fait cette promesse : « Si les hommes viennent à moi, je leur montrerai leur faiblesse... S'ils s'humilient devant moi, et ont foi en moi, alors je rendrai fortes pour eux les choses qui sont faibles » (Éther 12:27).

l'acquisition des connaissances désirées, de leur répercussion sur les appels actuels et de l'essai de nouvelles idées.

Étant membres de l'Église, les dirigeants et enseignants du DEE sont liés par *alliance* avec le Seigneur. Cette relation d'alliance implique que nous sommes disposés à servir Dieu, à obéir à ses commandements, à sacrifier tous nos biens au profit de la vérité et à consacrer notre temps, nos talents et nos moyens à l'édification du royaume de Dieu sur la terre. En outre, les employés du DEE sont liés *par contrat* avec l'Église et avec son Département d'Éducation. Cette obligation professionnelle contractuelle consiste en partie à se développer sur le plan professionnel en devenant de meilleurs enseignants et de meilleurs dirigeants, en s'appliquant à atteindre l'objectif de l'enseignement religieux et à s'acquitter de leur mission, ainsi qu'en suivant les directives établies par le Bureau d'Éducation de l'Église (voir « Dirigeants de la prêtrise, p. 5).

En s'acquittant bien de leurs devoirs et responsabilités de base au sein du DEE, les dirigeants et enseignants s'acquittent de leur mission et atteignent le but de l'enseignement religieux. Les devoirs et responsabilités de base sont définis par les dirigeants de l'Église et du DEE et dans les textes du DEE, tels que ce manuel d'instructions et *Enseignement de l'Évangile : guide à l'usage des instructeurs et des dirigeants du DEE*, 2001, (voir annexe, p. 41-42). Selon les besoins définis localement et les dirigeants locaux de la prêtrise, les dirigeants du DEE peuvent préciser les devoirs et les niveaux de résultat attendus des personnes qu'ils dirigent.

Les dirigeants se concentrent surtout sur les principes de l'Évangile se rapportant aux devoirs et aux responsabilités de base. Chacun doit prendre l'initiative d'appliquer à sa tâche actuelle les principes qui sont traités dans les manuels d'instructions du DEE. Gordon B. Hinckley, alors membre du Collège des douze apôtres, a recommandé : « J'espère qu'ils rechercheront tous à acquérir des connaissances et des compétences qui leur permettront d'apporter leur contribution au monde dans lequel ils vivent » (Conference Report, avril 1967, p. 53).

En s'acquittant bien de leurs devoirs et responsabilités de base au sein du DEE, les dirigeants et enseignants s'acquittent de leur mission et atteignent le but de l'enseignement religieux.

La responsabilité personnelle du développement personnel incombe avant tout à chacun.

Les dirigeants de la prêtrise, les collègues et les superviseurs du DEE, les étudiants, les familles et d'autres peuvent aussi être invités à fournir une évaluation et une formation.

Comment se faire aider

Demander de l'aide et faire rapport aux dirigeants est essentiel au développement personnel. Parce que la responsabilité personnelle du développement personnel incombe avant tout à chacun, les dirigeants et les enseignants doivent évaluer régulièrement leur propre progression (voir « Évaluer l'enseignement et l'administration », p. 32-33). L'apôtre Paul a conseillé à chacun : « Examinez-vous vous-mêmes » (2 Corinthiens 13:5). Bien que les dirigeants du DEE doivent apporter régulièrement leur aide, dirigeants et enseignants doivent aussi prendre l'initiative de demander de l'aide sous forme de conseils, de formation et de commentaires. Les dirigeants de la prêtrise, les collègues, les superviseurs, les étudiants, les familles et d'autres peuvent aussi être invités à fournir des évaluations et des formations. Voici quelques moyens de demander de l'aide :

- **Formation continue.** Il faut demander au directeur interrégional, au superviseur, au dirigeant de la formation continue et au conseil local de formation d'orienter la formation continue vers les domaines dans lesquels des besoins sont exprimés par l'intéressé. En outre, le DEE parraine des conférences, des ateliers, des séminaires et des cours de formation professionnelle.
- **Observations :** Il faut demander au superviseur ou aux collègues de l'intéressé d'observer sa manière d'enseigner ou de diriger pour faire des commentaires et apporter des encouragements. On demandera aussi par divers moyens aux étudiants de faire des remarques. Enseignants et dirigeants doivent aussi prévoir d'observer les autres pour leur permettre d'apprendre et d'acquérir les connaissances et les techniques nécessaires en rapport avec leur travail.
- **Instruments formels d'évaluation.** Il faut demander au superviseur, aux homologues et aux étudiants de faire des commentaires avec les moyens formels d'évaluation.
- **Entretiens.** Il faut demander aux superviseurs de procéder à une évaluation des résultats ou à d'autres entretiens de progression pour fixer des buts, élaborer des plans, recevoir des rapports

Chaque dirigeant et enseignant du DEE doit rechercher des occasions de faire rapport à son dirigeant et à recevoir des conseils de lui.

de tâches et examiner les progrès avec chaque intéressé.

- *Guides et collègues.* Tous les dirigeants et enseignants du DEE ont la possibilité d'être guidés par leurs collègues. Dans certains cadres, un guide, choisi entre ses collègues, est affecté aux enseignants potentiels ou récemment embauchés (voir p. 36). Les guides affectés et d'autres collègues fournissent aux intéressés une évaluation, une formation et une aide informelles. Les guides peuvent faire part de leurs expériences et de leurs idées personnelles, analyser les buts et les progrès, faire les commentaires appropriés et permettre aux intéressés d'observer leur manière de diriger ou d'enseigner.

Compte rendu aux dirigeants

Chaque dirigeant et enseignant du DEE doit rechercher des occasions de faire rapport à son dirigeant et de recevoir des conseils de lui. Lorsqu'ils font rapport des programmes et des tâches du DEE qui leurs sont confiés, les intéressés doivent discuter de leur progression professionnelle et de leur développement personnel, quand c'est approprié. Ils peuvent parler de domaines précis où ils doivent s'améliorer et demander humblement de l'aide, des instructions et des conseils sur des plans pour progresser. Pour les dirigeants et les enseignants du DEE, les comptes rendus constituent une manière importante de rapprocher de leur potentiel divin et de progresser sur le plan professionnel.

Devenir un dirigeant à l'image du Christ

Pour amener les autres au Christ on doit s'efforcer de suivre l'exemple de direction parfaite qu'a donné le Sauveur.

Himself: Teachings of President David O. McKay, compilation Clare Middlemiss, 1967, p. 408).

La vie et les enseignements de Jésus-Christ constituent un exemple sans égal de direction.

La première étape pour devenir un dirigeant semblable au Christ consiste à l'accepter comme l'idéal, le seul être parfait qui ait jamais été sur terre.

Les prophètes de cette dispensation ont enseigné et donné l'exemple de la manière de diriger de Jésus-Christ.

Direction à l'image du Christ

Pour devenir des dirigeants semblables au Christ, nous devons rechercher et nourrir le don du ministère (voir D&A 46:15). Nous commençons à cultiver ce don en nous analysant et en cherchant des moyens de nous améliorer. La vie et les enseignements de Jésus-Christ constituent un exemple sans égal de direction. Lorsqu'on étudie la vie et les enseignements du Sauveur, il est avantageux de réfléchir à son exemple de dirigeant.

Le Sauveur a demandé un jour : « Quelle sorte d'hommes [et nous pourrions ajouter, de femmes] devriez-vous être ? En vérité, je vous le dis, tels que je suis » (3 Néphi 27:27). On pourrait poser la question : « Quelle sorte de *dirigeant* devriez-vous être ? » Si nous étudions la vie du Sauveur, il est bénéfique de se poser les questions suivantes :

- Quelles qualités de dirigeant le Sauveur a-t-il montrées ?
- Comment a-t-il influencé les personnes qu'il dirigeait par ces qualités ?
- Comment puis-je appliquer ces qualités de dirigeant pour mieux remplir mon ministère ?

La première étape pour devenir un dirigeant semblable au Christ consiste à l'accepter comme l'idéal, le seul être parfait qui ait jamais été sur la terre. Ensuite, nous devons désirer devenir comme lui. Alma a enseigné que Dieu « accorde aux hommes selon leur désir » (Alma 29:4). Pour finir, nous devons chercher à imiter la personnalité du Sauveur. Le président McKay a dit : « En le [le Christ] prenant pour idéal, nous suscitons en nous le désir de lui ressembler » (*Man May Know for*

Attributs d'un dirigeant à la manière du Christ

Les Écritures enseignent les qualités d'un dirigeant à la manière du Christ. Doctrine et Alliances 4 indique certaines des qualités de la personnalité divine du Christ. « Souvenez-vous de la foi, de la vertu, de la connaissance, de la tempérance, de la patience, de la bonté fraternelle, de la sainteté, de la charité, de l'humilité, de la diligence » (verset 6). À propos de ces qualités de la section 4, le président Benson a dit : « Ce sont les qualités que nous devons nous attacher à obtenir. Elles constituent la personnalité du Christ » (voir *L'Étoile*, avril 1984, p. 81). De plus, les prophètes de cette dispensation ont enseigné la manière de diriger de Jésus-Christ et en ont donné l'exemple. Nous pouvons apprendre beaucoup de la manière de diriger du Sauveur en étudiant la vie et les enseignements des prophètes.

Les principes traités dans ce manuel d'instructions sont fondés sur le fait qu'au DEE, chaque dirigeant et chaque enseignant s'efforce d'imiter la personnalité divine du Sauveur.

Le président Kimball a enseigné que le Sauveur « incarne réellement toutes les vertus et tous les attributs dont les Écritures nous parlent » (voir « Jésus, le dirigeant parfait », *L'Étoile*, août 1983, p. 11). Le président Kimball a montré quelques qualités et techniques de direction dont le Sauveur a donné l'exemple parfait (voir « Jésus, le dirigeant parfait », *L'Étoile*, août 1983, p. 7) :

- « Jésus agissait à partir des principes ou des vérités fixes et non en improvisant des règles au fur et à mesure » (p. 8-9 ; voir Jean 5:19 ; 8:28 ; 12:49).

Le président Kimball a enseigné : « Il nous sera très difficile d'être des dirigeants valables si nous ne reconnaissons pas la réalité du dirigeant parfait, Jésus-Christ, et si nous ne lui permettons pas d'éclairer notre chemin ! »

(voir « Jésus, le dirigeant parfait », L'Étoile, août 1979, p. 7-11).

- « Il marchait et travaillait avec les personnes qu'il allait servir » (voir p. 8 ; voir aussi 1 Néphï 11:31 ; Matthieu 9:11-13 ; Marc 10:13-16).
- « Jésus était un dirigeant qui savait écouter » (p. 8 ; voir D&A 67:1 ; Marc 5:35-36).
- « Jésus était un dirigeant et un intercesseur patient et plein d'amour » (voir p. 8 ; voir aussi Jean 21:15-17 ; Jacob 5:46-47 ; 3 Néphï 10:3-6).
- « Jésus aimait ses disciples ; il pouvait se mettre à leur niveau et être franc et direct avec eux » (voir p. 8 ; voir aussi D&A 3:1-10 ; 95:1 ; Luc 22:31-32).
- « Lorsqu'il dirigeait, Jésus soulignait l'importance de faire preuve de discernement envers les autres sans chercher à les commander » (p. 11 ; voir D&A 121:37, 39 ; voir Moïse 3:16-17 ; Jean 8:1-9).
- « Jésus donnait à ses disciples des tâches importantes et précises à accomplir pour leur développement » (voir p. 9 ; voir aussi Matthieu 26:17-19 ; Jean 21:4-6 ; D&A 95:13-17).
- « Jésus ne craignait pas d'être exigeant avec les personnes qu'il dirigeait » (p. 9 ; voir Matthieu 5:48 ; 19:16-21 ; 1 Néphï 17:8).
- « Jésus croyait en ses disciples non seulement pour ce qu'ils étaient mais aussi pour ce qu'ils pouvaient devenir » (voir p. 8 ; voir aussi Jean 1:35-42 ; D&A 78:17-18 ; Moïse 6:31-32).
- « Jésus donnait au gens des vérités et des tâches adaptées à leurs capacités » (voir p. 10 ; voir aussi D&A 1:24 ; 19:21-22 ; 110:11-16 ; Josué 5:12).
- « Jésus nous a enseigné que nous sommes responsables... Un bon dirigeant se rappelle qu'il doit rendre des comptes à Dieu ainsi qu'aux personnes qu'il dirige » (voir p. 10 ; voir aussi Jean 17:12 ; Jacob 1:19 ; Ézéchiël 33:2-6 ; 34:2-6).
- « Jésus nous a aussi appris l'importance de bien utiliser notre temps » (voir p. 10 ; voir aussi Marc 1:35 ; Luc 10:38-42 ; Ecclésiaste 3:1-8 ; D&A 60:13).



Techniques pour administrer correctement au Département d'Éducation de l'Église

L'administration de toute organisation est une tâche complexe. Un résumé des écrits des nombreux experts qui étudient les méthodes et techniques administratives remplirait des volumes. Les techniques traitées dans cette section sont celles qui sont considérées comme essentielles pour bien administrer au Département d'Éducation de l'Église. Les dirigeants et les enseignants maîtrisent mieux les techniques administratives quand ils appliquent les principes de l'Évangile qui les sous-tendent et qu'ils répondent aux besoins et aux souhaits des personnes (voir Mosiah 18:29). S'il n'applique pas les principes de l'Évangile, même le dirigeant le plus habile ne réussira pas.

Cette section du manuel traite de plusieurs techniques administratives de base :

- Utilisation des conseils et des comités.
- Gestion des renseignements, des programmes et des ressources.
- Prise de décisions avisées et opportunes.
- Délégation des responsabilités.
- Évaluation de l'enseignement et de l'administration.
- Mise à disposition d'une formation.
- Entretien et conseil.

Utilisation des conseils et des comités

Un conseil est un groupe de personnes organisé sous la direction de quelqu'un qui a l'autorité de prendre des décisions.

De même que les conseils, les comités sont organisés pour faire des recommandations et pour fournir des données pour aider les dirigeants à prendre des décisions.

Conseils et comités aident à l'accomplissement de l'instruction divine de résoudre les problèmes et de rechercher des solutions à la manière du Seigneur.

Grâce à l'utilisation des conseils et des comités au Département d'Éducation de l'Église, on peut prendre des décisions et faire des plans visant à l'accomplissement du but de l'enseignement religieux dans le monde entier.

Utilisation des conseils et des comités au DEE

Dès le commencement, Dieu a établi des conseils (voir D&A 121:32) dans le but d'aider à « réaliser l'immortalité et la vie éternelle de l'homme » (Moïse 1:39). Le Seigneur n'a pas révélé tous les détails sur la manière de diriger ces conseils, mais les Écritures enseignent les principes qui s'appliquent aux conseils dans l'Église.

Des conseils sont organisés à chaque niveau de l'Église du Seigneur. Stephen L. Richards a dit : « Je ne crois pas qu'il soit possible qu'une organisation réussisse dans l'Église... sans adopter le génie du gouvernement de notre Église..., [qui] est le gouvernement par les conseils » (Conference Report, octobre 1953, p. 86).

Au sein du Département d'Éducation de l'Église, un conseil est un groupe de personnes organisé sous la direction de quelqu'un qui a l'autorité de prendre des décisions. En général, les conseils ont des responsabilités précises, par exemple la formation du personnel, l'élaboration de programmes ou la transmission de directives à chaque employé. Ces types de conseils jouent un rôle important dans l'administration du DEE.¹

De même que les conseils, les comités sont organisés pour faire des recommandations et pour fournir des avis pour aider les dirigeants à prendre des décisions. On peut aussi organiser des comités pour exécuter des tâches et accomplir le travail des dirigeants et des conseils.

Entre autres choses, les conseils et les comités définissent soigneusement les besoins et les mettent par ordre de priorité, analysent les problèmes en cours, proposent des solutions possibles, prévoient stratégiquement des programmes et des manifestations et coordonnent et programment des activités.

Avantages de l'utilisation des conseils et comités :

- Favoriser la prise de bonne décisions en tirant parti de la force, de la sagesse, des talents et de l'expériences combinés de tous les membres du conseil
- Développer la vision et la motivation
- Favoriser une plus grande harmonie et contribuer à l'application des décisions
- Préparer chacun à ses futures responsabilités de dirigeant

Conseils et comités aident à l'accomplissement de l'instruction divine de résoudre les problèmes et de rechercher des solutions à la manière du Seigneur (voir Exode 18:18-22).

Stephen L. Richards, ancien membre de la Première Présidence, a déclaré : « Si vous voulez parler en conseil comme il est attendu de vous, Dieu vous donnera des solutions aux problèmes que vous rencontrez. »

(Conference Report, octobre 1953, p. 86)

Responsabilités des dirigeants de conseil et de comité

La réussite des conseils et des comités dépend de ce que leurs dirigeants et membres s'acquittent de leur rôle. Pour qu'on les aide à élaborer des solutions, les dirigeants de conseil et de comité doivent être disposés à soumettre au groupe des problèmes ou des questions. M. Russell Ballard, du Collège des douze apôtres, a expliqué que « les meilleurs dirigeants ne sont pas ceux qui se tuent au travail pour essayer de faire tout tout seuls ; les meilleurs dirigeants sont ceux qui suivent le plan de Dieu et prennent leurs décisions avec leurs conseils » (voir *L'Étoile*, juillet 1994, p. 29).

Les dirigeants doivent susciter un esprit d'ouverture pendant les réunions en laissant à chacun l'occasion de poser des questions, d'exprimer ses inquiétudes et de faire des suggestions.

Lors des réunions de conseils et de comités, il est utile que le dirigeant définisse l'objectif, le problème ou la tâche immédiate. On classera par ordre de priorité les points à traiter. Il peut aussi être utile d'avoir un ordre du jour de réunion pour éviter les conséquences d'une mauvaise gestion du temps. Les problèmes seront plus faciles à traiter s'ils sont présentés sous forme de questions que le conseil ou le comité cherche à résoudre.

Les dirigeants doivent susciter un esprit d'ouverture pendant les réunions en laissant à chacun l'occasion de poser des questions, d'exprimer ses inquiétudes et de faire des suggestions. Le dirigeant doit encourager les membres réticents à participer ainsi. Il est également important que le dirigeant veille à ce que chaque avis soit apprécié et soit pris en compte. Après une discussion suffisante, le dirigeant doit prendre une décision. D'ordinaire, dans un conseil ou un comité, le dirigeant demande un vote de soutien ou d'assentiment.

Responsabilités des membres de conseil et de comité

Lors du choix des membres d'un conseil ou d'un comité, les dirigeants auront intérêt à rechercher des membres d'âges, d'expériences, de capacités et de perspectives variés. La diversité parmi les membres d'un conseil ou d'un comité peut permettre une meilleure compréhension des affaires à traiter. Dans le cadre d'un conseil ou d'un comité, le dirigeant et chaque membre peuvent se préparer à résoudre les sujets à l'ordre du jour en méditant sur les Écritures et les paroles des prophètes, en réfléchissant à des expériences passées qui s'y rapportent et en priant pour être guidés. Les solutions proposées doivent être fondées sur des principes de l'Évangile. Si les membres s'y préparent correctement, les conseils et les comités peuvent favoriser l'unité du groupe et la participation de chacun pour faire avancer l'œuvre.

Les membres des conseils et des comités sont censés faire part de leurs idées et de leurs avis ainsi qu'écouter ceux des autres (D&A 88:122). Dans les premières phases de la discussion, il n'est pas nécessaire que tout le monde soit d'accord. Dallin H. Oaks, du Collège des douze apôtres, a dit que

les dirigeants de l'Église « ne sont pas toujours d'accord, mais toujours en harmonie... Ils gèrent leurs différences de point de vue à la manière du Sauveur, avec respect mutuel et sans querelle » (*The Lord's Way*, 1991, p. 150).

Il est important d'écouter pour comprendre afin que les conseils et les comités fonctionnent efficacement. Généralement, les membres doivent écouter au moins autant qu'il parlent. M. Russell Ballard a dit : « Voilà le miracle des conseils de l'Église : nous nous écoutons et nous écoutons l'Esprit ! » (voir *L'Étoile*, juillet 1994, p. 29.)

Le travail parmi les membres de conseil et de comité devrait être caractérisé « par la persuasion, par la longanimité, par la gentillesse et la douceur, et par l'amour sincère » (D&A 121:41-42). Les membres de conseil doivent se rappeler qu'ils doivent servir et renforcer les autres.

M. Russell Ballard a enseigné : « Lorsque nous nous unissons dans nos efforts, nous créons une synergie spirituelle qui constitue un accroissement d'efficacité dû à l'action concertée ou à la coopération, et les résultats en sont meilleurs que la somme des apports individuels » (*L'Étoile*, janvier 1994, p. 87-88). Quand on suit les principes qui permettent l'efficacité des conseils, il devient possible de progresser dans l'unité sous la direction de l'Esprit. Il est plus facile d'accomplir les plans et les décisions qui font l'unanimité de tout le conseil ou de tout le comité (voir D&A 107:27-31).

Quand les membres du conseil ou du comité ont échangé leurs idées et leurs impressions et qu'ils ont écouté pour comprendre, le dirigeant du conseil ou du comité prend une décision. Quand une décision est prise, chaque membre du conseil ou du comité doit soutenir de plein gré la décision en parole et en action.

Notes

1. Voir *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, 2001, Administration Policies: Séminaire : Seminary Operations; Administration Policies: Institut de religion : Institute of Religion Advisory Council; Institute of Religion Operations.

Quand une décision est prise, chaque membre du conseil ou du comité doit la soutenir de plein gré en parole et en action.

Gestion de l'information, des programmes et des ressources

En fin de compte, tous les efforts de gestion du DEE doivent apporter des bénédictions à chaque étudiant, à chaque famille, à chaque dirigeant de la prêtrise ou aux autres dirigeants et enseignants du DEE.

L'information est généralement gérée au moyen de rapports, d'archives et d'autres correspondances.

Le Bureau d'Éducation de l'Église a donné pour règle que le programme du DEE suivra l'Église partout où elle va.

En gérant l'information, les programmes et les ressources, les dirigeants du Département d'Éducation de l'Église aident à répondre aux besoins et apportent des bénédictions à chaque étudiant, chaque famille, chaque dirigeant de la prêtrise et à d'autres dirigeants et enseignants du DEE.

Une bonne gestion consiste à bien utiliser les moyens d'atteindre un but souhaité. Les dirigeants gèrent l'information, les programmes et les ressources afin d'aider à répondre aux besoins. En fin de compte, tous les efforts de gestion du DEE doivent apporter des bénédictions à chaque étudiant, chaque famille, chaque dirigeant de la prêtrise ou à d'autres dirigeants et enseignants du DEE.

Gestion de l'information

Les dirigeants et les enseignants gèrent efficacement l'information quand ils *collectent, organisent, analysent, communiquent* et *utilisent* des renseignements pour prendre de bonnes décisions. L'information est généralement gérée au moyen de rapports, d'archives et d'autres correspondances¹.

Collecter des renseignements utiles consiste, en partie, à veiller à ce qu'ils soient exacts et à jour. La valeur de tout renseignement dépend de son exactitude. La personne qui soumet un renseignement doit vérifier son exactitude avant de le soumettre aux dirigeants.

Pour veiller à l'*organisation* la plus utile et la plus uniforme des rapports et des archives, le DEE indique la présentation à respecter et fournit les imprimés pour la plupart des rapports et archives.

Les dirigeants et les enseignants *analysent* l'information pour prendre de bonnes décisions. On peut utiliser des renseignements pour analyser :

- Les tendances et les prévisions d'inscription et d'assistance
- Les besoins et les problèmes de placement du personnel
- Les tendances et les prévisions de dépenses
- La réussite des programmes
- L'acquisition, l'entretien et l'utilisation des locaux, de l'équipement, de la documentation et des autres ressources

Quand les renseignements ont été collectés, organisés et analysés, les dirigeants et les enseignants du DEE doivent les *transmettre* aux personnes concernées. Les dirigeants du DEE doivent veiller à respecter le degré de confidentialité des renseignements qu'ils communiquent et des décisions qui en découlent.

L'*utilisation* de renseignements exacts et à jour aide les dirigeants et les enseignants à prendre de bonnes décisions dans leurs efforts

Spencer W. Kimball nous a rappelé : « Nous nous plaignons souvent des statistiques et des rapports, mais, quoi qu'on dise, nous devons avoir des rapports. Sinon, comment pouvons-nous savoir ce qui se passe et les progrès qui sont faits ? »

(The Teachings of Spencer W. Kimball, édité par Edward L. Kimball, 1982, p. 489.)

pour atteindre l'objectif de l'enseignement religieux. Les dirigeants et les enseignants doivent chercher à être guidés par le Seigneur lorsqu'ils réfléchissent aux besoins et à la manière d'apporter de l'aide. Il est important de se rappeler que, dans les rapports d'assistance du DEE, chaque chiffre et chaque statistique représentent l'un des enfants de notre Père céleste. Le prophète Moroni a enseigné que, quand on avait baptisé des gens, « leurs noms étaient pris, pour qu'on se souvint d'eux, et qu'on les nourrît de la bonne parole de Dieu » (Moroni 6:4). Les rapports exacts aident à trouver qui peut avoir besoin d'une attention particulière.

Gestion des programmes du DEE

Les programmes du DEE sont conçus pour aider l'Église à accomplir sa mission ; ils doivent donc être élaborés avec sagesse dans une optique à long terme. Des dirigeants capables aident à inculquer et à conserver la vision du potentiel d'un programme. Le Seigneur a révélé par l'intermédiaire de Joseph Smith, le prophète, que « l'Évangile roulera jusqu'aux extrémités de la terre... jusqu'à remplir toute la terre » (D&A 65:2). Le Bureau d'Éducation de l'Église a donné pour règle que le programme du DEE suivra l'Église partout où elle va.

Les dirigeants ont la responsabilité de gérer efficacement tous les programmes du Département d'Éducation de l'Église dans les limites de leurs responsabilités (voir p. 11-12). Ces programmes doivent fonctionner suivant des règles, des directives et des modalités établies. Les programmes du DEE doivent rester simples à comprendre et à gérer. Ils doivent se concentrer en priorité sur l'enseignement religieux.

Leur préparation nécessite la prévision continue des besoins. Cela se fait en partie par l'utilisation des renseignements collectés dans les rapports et les archives. La prévision objective des besoins aide les dirigeants de la prêtrise et du DEE dans leurs efforts pour donner aux étudiants potentiels davantage de possibilités d'avoir un enseignement religieux de qualité en semaine. Elle aide aussi les dirigeants à identifier les besoins en locaux, en personnel et en financement.

Gestion des ressources

La ressource la plus importante du Département d'Éducation de l'Église, c'est les personnes². La gestion des ressources humaines comprend les efforts pour devenir des dirigeants semblables au Christ (voir p. 18-19), pour pr mouvoir la progression professionnelle (voir p. 15), pour se servir des conseils et des comités (voir p. 22), pour prendre de bonnes décisions au bon moment (voir p. 27-28), pour déléguer les responsabilités (voir p. 30-31), pour évaluer l'enseignement et pour s'acquitter de l'administration (voir p. 32-33), pour donner la formation (voir p. 34-36) et pour

avoir des entretiens et pour donner des conseils (voir p. 37-38).

Outre la gestion des ressources humaines, les dirigeants et les enseignants gèrent aussi avec sagesse les autres ressources, par exemple les locaux et les biens, l'équipement et les fournitures, le programme et les autres documents. Les dirigeants et les enseignants doivent se rappeler la nature sacrée des fonds de la dîme qui financent les budgets et les ressources du DEE. Gordon B. Hinckley, président de l'Église, a dit : « J'ai sur un buffet, derrière mon bureau, une obole de la veuve qui m'a été donnée à Jérusalem il y a de nombreuses années, pour me rappeler constamment le caractère sacré des fonds que nous manions... Ils doivent être employés avec soin et prudence pour les desseins du Seigneur » (*L'Étoile*, janvier 1997, p. 61). Des fonds de la dîme sont affectés au DEE par le Bureau d'Éducation de l'Église pour fortifier les participants aux programmes du DEE.

Afin de mieux utiliser et gérer les ressources de l'Église, le DEE travaille en collaboration avec d'autres organisations de l'Église. Par exemple, il est recommandé aux dirigeants du DEE de continuer à utiliser les locaux et les biens immobiliers en commun avec d'autres organisations de l'Église. Les dirigeants du DEE sont nommés gérants des bâtiments pour les locaux associés aux programmes du DEE qu'ils supervisent. Les gérants des bâtiments travaillent avec les groupes locaux de gestion des biens immeubles et les autres dirigeants du DEE à superviser le nettoyage, la création des jardins, les charges, l'entretien et la réparation des bâtiments et à déterminer les besoins budgétaires afférents. Le département de la Gestion des Biens immeubles de l'Église fournit et entretient les locaux du DEE à un niveau de qualité approuvé par le DEE. Le département de la Gestion des Biens immeubles programme les projets de façon à interrompre le moins possible les programmes du DEE.

Les locaux du DEE fournissent un lieu où les saints peuvent être instruits de la parole de Dieu et participer à d'autres activités saines. Ces locaux doivent être correctement entretenus³. Gordon B. Hinckley, président de l'Église, a dit : « Lorsque l'on voit l'un de nos bâtiments, on doit pouvoir se dire : 'Les gens qui fréquentent cette église accordent de la valeur à la propreté, à l'ordre,

La préparation des programmes du DEE nécessite la prévision continue des besoins.

Les dirigeants et les enseignants doivent se rappeler la nature sacrée des fonds de la dîme qui financent les budgets et les ressources du DEE.

Les dirigeants et les enseignants montrent, par le précepte et par l'exemple, leur reconnaissance et leur respect pour les locaux et les biens immeubles consacrés.

à la beauté et à la bonne réputation » (*L'Étoile*, janvier 1996, p. 65). Les dirigeants et les enseignants montrent, par le précepte et par l'exemple, leur reconnaissance et leur respect pour les locaux et les biens immeubles consacrés.

En outre, les dirigeants doivent connaître et utiliser activement les principes de sécurité sur le lieu de travail. Ils doivent aussi connaître la bonne manière de réagir en cas d'urgence (voir *Emergency Response Guide*, 2000). La formation en matière de sécurité et de réactions aux situations d'urgence est fournie par l'intermédiaire des dirigeants locaux du DEE⁴.

Le DEE fournit divers équipements et fournitures. L'équipement doit être utilisé à des fins approuvées, traité avec soin et entretenu régulièrement. Les fournitures doivent être rangées correctement et tenues à jour.

Le Département d'Éducation de l'Église fournit la documentation du programme et d'autres documents pour aider les enseignants. Les dirigeants recommandent aux enseignants d'utiliser complètement la documentation approuvée.

Notes

1. Voir *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, 2001, Administration Policies: Enrollment and Completion Reports.
2. Voir *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, 2001, Human Resources Policies:
3. Voir *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, 2001, Administration Policies: Physical Facilities and Real Estate.
4. Voir *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, 2001, Administration Policies: Safety, Health, and Environment.

Prise de décisions avisées et opportunes

Si les dirigeants et les enseignants comprennent les principes de l'Évangile associés à une décision particulière, recherchent l'inspiration, obtiennent des conseils de sources utiles, et suivent certaines étapes de base pour prendre des décisions, leur choix sera conforme aux desseins du Seigneur.

Il est essentiel de comprendre les principes de l'Évangile sous-jacents qui sont inhérents à une décision.

Les dirigeants du DEE doivent consulter le Seigneur dans toutes leurs actions, et il les dirigera dans le bien (voir Alma 37:37).

Importance des décisions avisées et opportunes

La prise de décisions avisées et opportunes est l'une des choses les plus importantes que nous faisons. Les mauvaises décisions entravent la progression. Les dirigeants du DEE rencontrent beaucoup de situations nécessitant de prendre de bonnes décisions : embauche, affectation, évaluation des résultats, élaboration de programmes, formation, programme, budgétisation, inscriptions, création et entretien des biens immeubles et acquisition des biens immeubles. Ces décisions affectent le DEE, l'Église et la vie des personnes. Les bonnes décisions doivent s'appuyer sur les principes de l'Évangile. Il est donc essentiel de comprendre les principes de l'Évangile sous-jacents qui sont inhérents à une décision. Les dirigeants du DEE doivent comprendre les sources d'aide et certaines étapes fondamentales pour prendre de bonnes décisions.

Sources d'aide

Quand ils se préparent à prendre des décisions importantes, les dirigeants du DEE doivent trouver inspiration et conseil :

- *Dans le Saint-Esprit* Les dirigeants du DEE doivent consulter le Seigneur dans toutes leurs actions, et il les dirigera dans le bien (voir Alma 37:37). Les personnes qui s'approchent

« avec assurance du trône de la grâce » obtiendront miséricorde et trouveront grâce dans les moments de besoin (voir Hébreux 4:16).

Moroni a enseigné : « Par le pouvoir du Saint-Esprit, vous pouvez connaître la vérité de toutes choses » (Moroni 10:5).

- *Dans les Écritures.* Pour comprendre les principes de l'Évangile, il est important de comprendre les Écritures. « Faites-vous un festin des paroles du Christ, car voici, les paroles du Christ vous diront tout ce que vous devez faire » (2 Néphi 32:3).
- *Dans les paroles des prophètes.* En plus des ouvrages canoniques, les dirigeants doivent chercher conseil dans les paroles des prophètes données dans les conférences et les publications de l'Église.
- *Après du Bureau d'Éducation de l'Église.* Tous les programmes du DEE

fonctionnent sous la direction du Bureau d'Éducation de l'Église (voir p. 5). Les dirigeants et enseignants du DEE doivent bien connaître les conseils donnés par le Bureau. Ses conseils sont transmis aux dirigeants du DEE dans les manuels d'instructions, manuels, guides et correspondances de l'Église et du DEE (voir p. 13-14)¹.

- *Après des dirigeants de la prêtrise.* Les dirigeants locaux de la prêtrise sont membres du bureau local d'Éducation (voir p. 5). Des dirigeants de la prêtrise sont nommés pour présider le bureau local d'Éducation et le conseil consultatif de l'Institut de religion. Les dirigeants de la prêtrise donnent des conseils et des directives pour les décisions qui se rapportent aux programmes du DEE.

Ezra Taft Benson a enseigné : « Les bonnes décisions sont le tremplin de la progression. Elles sont comme les pierres qui permettent de construire sa vie. Les décisions sont les ingrédients de la réussite. Pour les individus comme pour les institutions, elles marquent le chemin de la progression. »

(God, Family, Country : Our Three Great Loyalties, 1974, p. 143)

La compréhension claire du problème donne plus de chances d'y apporter de bonnes solutions.

- *Auprès des dirigeants, conseils et collègues du DEE.* Chaque dirigeant et enseignant du DEE a un supérieur hiérarchique direct avec qui parler. Il est également bon de savoir ce que les autres dirigeants, conseils et collègues du DEE ont fait pour prendre des décisions sur des sujets similaires (voir « Utilisation des conseils et des comités », p. 22).
- *Dans les manuels d'instructions, manuels, guides et correspondance du DEE.* Les dirigeants du DEE rencontrent de nombreuses situations qui se sont déjà présentées auparavant. Ces situations antérieures ont influé sur les règles et les modalités. Il est sage de consulter les instructions et règles actuelles pour prendre des décisions (voir « Documentation du DEE », p. 13-14).

Le président Benson a dit :
« Les décisions doivent être prises à temps. Parfois, ne pas prendre de décision sur un point consiste en réalité à prendre la décision opposée.

(God, Family, Country, p. 135).

2. *Collecter et analyser les faits.* Il est important que les dirigeants collectent, analysent et mettent soigneusement par ordre de priorité les renseignements entourant toute situation particulière (voir « Gestion de l'information », p. 24). Les mauvaises décisions sont souvent

dues à une collecte insuffisante des faits ou à une vision limitée du problème.

3. *Évaluer les solutions possibles.* Il y a souvent plusieurs solutions à un problème donné. Le dirigeant doit envisager attentivement les points forts et les points faibles des solutions applicables avant de décider d'une action.
4. *Prendre une décision opportune.* Toutes les décisions doivent être ana-

lysées en s'aidant de la prière et en demandant à notre Père céleste quelle est sa volonté. Ezra Taft Benson, quand il était président du Collège des douze apôtres, a dit : « Les décisions ne doivent pas être reportées. Parfois, ne pas prendre de décision sur un point consiste en réalité à prendre la décision opposée. Nous devons nous décider...

« Obtenez les renseignements objectifs, assurez-vous de connaître les principes de base, et pesez les conséquences. Puis prenez une décision ! » (*God, Family, Country*, p. 147-148).

Étapes fondamentales pour prendre des décisions avisées et opportunes

Voici quelques étapes fondamentales pour la prise de décisions avisées et opportunes :

1. *Formuler et comprendre clairement le problème.* La compréhension claire du problème augmente les chances d'y apporter de bonnes solutions. Les dirigeants doivent réfléchir aux questions suivantes :
 - Quelle est la décision fondamentale à prendre ?
 - Est-ce là le vrai problème, ou un point plus profond est-il à l'origine du problème ?
 - Qui sera affecté ?
 - Quand cela doit-il être résolu ?
 - Pourquoi faut-il le résoudre ?
 - Que faudra-t-il pour le résoudre ?
 - Quelles expériences antérieures peut-on y associer et doit-on analyser ?
 - La solution envisagée entraînera-t-elle des problèmes supplémentaires ?

Le suivi est essentiel pour assurer la bonne application de la décision.

5. *Mise à exécution d'une décision à l'aide de plans et de tâches.* Les décisions doivent être appliquées. Pour être valables, les décisions doivent passer de l'état de plans à celui de résultats. Cela se fait en déterminant un plan d'action, en attribuant des tâches précises et en déléguant correctement des responsabilités à d'autres personnes (voir « Déléguer les responsabilités » (p. 30).
6. *Communiquer avec les personnes concernées.* Les décisions, plans, tâches et responsabilités doivent être communiqués aux personnes concernées.

7. *Assurer le suivi et réévaluer.* Le suivi est essentiel pour assurer l'application correcte de la décision. Au fur et à mesure que les conditions changent, il arrive un moment où il faut revoir la situation et de reprendre une décision.

Notes

1. Voir le *Manuel d'instructions de l'Église, Tome 1, Présidences de pieu et évêchés*, 1998, p. 113-118.

Déléguer les responsabilités

La délégation de responsabilités aide les dirigeants à multiplier les effets de leurs efforts.

Pour une bonne délégation, il faut que celui qui donne la tâche et celui qui la reçoit se préparent en s'aidant de la prière et en étant dirigés par l'Esprit.

Si les dirigeants et les enseignants délèguent bien les responsabilités en tirant parti des capacités et des ressources des autres, multiplient l'effet de leurs efforts, établissent des relations de confiance, donnent des occasions de progresser, de diriger et permettent de motiver.

Déléguer des responsabilités

Une bonne délégation des responsabilités est essentielle à la bonne administration au Département d'Éducation de l'Église. Jéthro a averti Moïse qu'il s'épuiserait s'il ne déléguait pas les responsabilités à des « hommes capables » (voir Exode 18 :13-27). Longtemps avant son martyre, le prophète Joseph préparait diligemment les personnes qui allaient continuer de diriger l'Église après sa mort, en leur déléguant des responsabilités.

La délégation des responsabilités aide les dirigeants à multiplier les effets de leurs efforts. Bien que la délégation exige au départ davantage de temps de la part d'un dirigeant, cela lui en fait souvent gagner à la longue. La délégation aide aussi les dirigeants à tirer profit des capacités et des ressources des autres. Elle les aide à reconnaître la valeur des autres. Elle aide à établir des relations de confiance entre le dirigeant et celui à qui échoit la tâche. La délégation des responsabilités donne aux gens l'occasion de progresser en participant, les développe pour leurs futures responsabilités de dirigeant et contribue à les motiver dans leurs appels.

Donner et recevoir des tâches

James E. Faust, alors membre du Collège des douze apôtres, a enseigné : « L'un des premiers principes dont nous devons nous souvenir, c'est que ce qui fait avancer l'œuvre du Seigneur, ce sont les tâches qui sont attribuées. Les dirigeants reçoivent et donnent des tâches. C'est une partie importante du principe nécessaire qu'est la délégation » (*L'Étoile*, avril 1981, p. 73).

Quand ils donnent des tâches, les dirigeants doivent d'abord décider, en s'aidant de la prière, de ce qu'ils doivent attribuer et à qui ils doivent le déléguer. Les dirigeants doivent aussi décider de la meilleure manière de déléguer les tâches et d'assurer le suivi. Comme pour l'enseignement et l'apprentissage de l'Évangile, il faut pour une bonne délégation, que celui qui donne la tâche et celui qui la reçoit se préparent en s'aidant de la prière et en étant dirigés par l'Esprit.

Au sein du DEE, les dirigeants peuvent déléguer le genre de tâches suivantes :

- Assister les dirigeants de la prêtrise
- Avoir un entretien pour collecter les renseignements nécessaires pour prendre des décisions de postes.
- Gérer des programmes
- Promouvoir les inscriptions et assurer l'achèvement des cours par les élèves

Le président Benson a dit que Jésus « nous donne le plus grand exemple d'une bonne administration par une bonne délégation. »

(God, Family, Country: Our Three Great Loyalties, 1974, p. 135)

- Conseiller les dirigeants des étudiants
- Servir de guide
- Assurer la formation continue
- Faire des évaluations
- Préparer les archives et les rapports
- Entretien des biens immeubles

Étapes à suivre pour bien déléguer

Pour être efficace, la délégation doit comprendre les étapes de base suivantes :

1. *Définir clairement la tâche avant de la confier.* Pour permettre aux gens de progresser et de prendre leurs propres décisions, en général, les dirigeants doivent déléguer des tâches pour des résultats précis et réalisables. Quand ils se préparent à définir une tâche, les dirigeants peuvent se demander : « Quels résultats sont attendus ? » ou « Que doit-il arriver ? » ou « Quel niveau de résultat attend-on ? » Ils doivent également se demander : « Quand la

Le dirigeant doit s'assurer que la personne comprend la tâche, son but, les ressources disponibles qui peuvent aider et la date d'échéance.

tâche doit-elle être terminée ? » et « Quelles ressources aideraient l'intéressé à accomplir la tâche ? »

2. *Décider, en s'aidant de la prière, à qui la tâche doit être confiée.* On donnera des tâches et des possibilités à chaque enseignant du groupe. Les personnes peuvent tirer profit de ces tâches pour leur progression professionnelle. De même, le groupe entier peut bénéficier de tâches confiées à des personnes ayant des talents, une expérience ou une capacité particulière.
 3. *Communiquer avec la personne pour lui expliquer la tâche et son but.* Quand il attribue une tâche, le dirigeant doit s'assurer que la personne comprend la tâche, son but, les ressources disponibles qui peuvent aider et la date d'échéance. Le dirigeant doit ensuite voir s'il y a des questions sur la tâche et demander à l'intéressé s'il est prêt à accepter la tâche qui lui a été expliquée. Quand c'est possible, il vaut mieux permettre à l'intéressé de participer à l'élaboration de plans pour exécuter la tâche. Il faut lui recommander de décider, en s'aidant de la prière, de la meilleure manière d'atteindre les résultats souhaités. Enfin, les personnes chargées de tâches doivent être sûres de com-
- prendre clairement la tâche déléguée, ce qui est attendu et la date d'échéance ainsi que les autres limites. Les intéressés doivent continuer de demander des explications au dirigeant jusqu'à ce qu'ils comprennent la tâche.
4. *Laisser la personne mener la tâche à bien.* Les intéressés doivent être libres de prendre des initiatives personnelles pour s'acquitter de la tâche. Les dirigeants doivent être disponibles et doivent apporter l'aide, les conseils et les encouragements nécessaires mais ne pas faire interférence.
 5. *Demander périodiquement à la personne de faire rapport de sa tâche.* Les dirigeants doivent demander périodiquement aux intéressés de faire rapport de leur travail pour s'acquitter de la tâche. Le dirigeant doit être prêt à accepter les meilleurs efforts de l'intéressé. Il exprimera sincèrement sa reconnaissance. Il devra s'arrêter particulièrement sur ce qui a été fait de bien. Il aidera l'intéressé à ne pas hésiter à poser des questions. Si nécessaire, le dirigeant aidera à expliquer ce qui est attendu et à réorienter ou à renouveler les efforts pour effectuer la tâche.

Évaluer l'enseignement et l'administration

L'évaluation consiste à effectuer une mesure en comparant ce qui est attendu aux résultats réels.

L'évaluation fait partie du processus de développement du potentiel divin et elle est essentielle au développement du professionnalisme dans les appels du DEE.

L'évaluation doit porter sur les devoirs et responsabilités de base des dirigeants et des enseignants du DEE.

L'évaluation personnelle et professionnelle des connaissances, des résultats, des attitudes et de la personnalité favorise le développement en vue de l'accomplissement de notre potentiel divin et promeut la progression professionnelle.

L'évaluation se fait par rapport à une norme. Elle comprend la mesure des connaissances (la compréhension), des résultats (actions), des attitudes (sentiments) ou de la personnalité (qualités) en comparant ce qui est attendu aux résultats réels. Dans l'optique de l'Évangile, l'évaluation fait partie du processus de développement du potentiel divin. Toutes les personnes doivent évaluer régulièrement leurs progrès vers leur but de devenir davantage comme le Sauveur.

L'évaluation est aussi essentielle à l'acquisition du professionnalisme dans les tâches du DEE. Pour les dirigeants et les enseignants du DEE, l'évaluation porte surtout sur les devoirs et responsabilités de base concernant l'application de l'Évangile, l'efficacité de l'enseignement, et la bonne gestion administrative.

Les dirigeants et enseignants doivent évaluer continuellement leur manière de vivre l'Évangile. Les dirigeants de la prêtrise détiennent les clés pour juger de la manière dont les gens vivent l'Évangile. Ils produisent tous les ans une attestation de dignité pour les enseignants et les administrateurs à plein temps. Les dirigeants du DEE évaluent le respect des principes de l'Évangile par le personnel seulement en rapport direct avec les tâches professionnelles.

Les dirigeants du DEE aident surtout les personnes à évaluer leur efficacité dans l'enseignement et la qualité de leur façon d'administrer. L'évaluation aide aussi les dirigeants à prendre des décisions dans les domaines de l'embauche, de l'attribution de postes et de la création de programmes. En fin de compte, l'évaluation, au

DEE, aide à voir si le but de l'enseignement religieux est bien atteint.

Quoi évaluer

L'évaluation doit porter sur les devoirs et responsabilités de base des dirigeants et des enseignants du DEE, énoncés dans les ouvrages canoniques, les paroles des prophètes et la documentation du DEE. Les devoirs et responsabilités de base pour un bon enseignement sont traités dans *Enseignement de l'Évangile : Guide à l'usage des instructeurs et des dirigeants du DEE*, 2001. De même, les devoirs et responsabilités pour une bonne administration sont traités

dans ce manuel. Les principes et les techniques soulignés dans ces manuels sont à la base de l'évaluation de l'enseignement et de l'administration (voir Annexe, p. 41-42).

Comment évaluer

Il est possible de procéder à l'évaluation des dirigeants et des enseignants, entre autres, par le discernement spirituel, par l'observation des classes, par des instruments d'évaluation formelle, par des échanges informels et par des entretiens. Associés, ces moyens font

prendre conscience, aux personnes et à leurs dirigeants, des points forts et de ceux nécessitant de s'améliorer.

Les moyens formels d'évaluer le travail sont fournis aux dirigeants et aux enseignants du DEE pour mesurer la progression dans l'accomplissement des devoirs et des responsabilités de base. Les utilisateurs de ces moyens formels d'évaluation doivent veiller à utiliser ces instruments de manière juste. Ils doivent aussi être sensibles aux limites inhérentes de ces instruments quand ils interprètent les résultats de ces mesures.

Certains domaines d'évaluation sont plus faciles à mesurer que d'autres, par exemple l'inscription, l'assistance, l'accomplissement du programme par

Joseph B. Wirthlin a dit : « Ce genre d'experiences ici-bas nous donne l'occasion d'évaluer ce que nous faisons de notre vie. Cela nous aide à former notre âme et à fortifier notre personnalité en vue de l'entretien final. »

(voir L'Étoile, juillet 1997, p. 19)

les élèves ; l'exactitude et le respect des délais pour les rapports par l'instructeur ; ou l'acquisition en temps du matériel et des fournitures par un dirigeant. Beaucoup d'autres responsabilités et devoirs importants sont plus difficiles à mesurer, comme le désir d'un élève d'appliquer ce qui est enseigné, l'efficacité d'un instructeur à enseigner par l'Esprit, ou l'empathie d'un dirigeant pour les personnes qu'il sert. En plus des moyens officiels, l'évaluation au DEE se fait donc souvent au moyen d'échanges informels. Ces échanges peuvent être avec des dirigeants de la prêtrise, des collègues et des superviseurs du DEE, des étudiants ou avec les parents, le conjoint et les membres de la famille de l'intéressé.

Quand des échanges informels ont lieu entre une personne et son dirigeant, celui-ci doit écouter avec soin et sensibilité. Les dirigeants doivent féliciter les personnes pour leurs points forts et les encourager pour les domaines à améliorer, les édifiant ainsi. Quand c'est nécessaire, les dirigeants doivent donner aux personnes gentiment mais directement des conseils à propos de ce qui risque de faire obstacle à leur efficacité (voir D&A 121:43 ; Proverbes 6:23). Il est utile de donner aux intéressés un document écrit pour exprimer les félicitations et définir les domaines à améliorer. Quand ils reçoivent des comptes rendus de tâches, les dirigeants doivent aussi demander des commentaires sur les domaines dans lesquels ils pourraient améliorer leur manière de diriger. Outre les cas prévus de compte rendu des tâches, les dirigeants doivent être heureux des occasions où les personnes qu'ils dirigent leur demandent conseil.

Il est des plus importants de méditer et de rechercher le discernement spirituel pour évaluer notre manière d'enseigner et de faire de l'administration. Le Seigneur a dit : « Si les hommes viennent à moi, je leur montrerai leur faiblesse. » Après avoir montré aux hommes leurs points faibles, le Seigneur peut, s'ils font preuve de foi et d'humilité, rendre « fortes pour eux les choses qui sont faibles » (Éther 12:27).

Quand nous évaluons la connaissance, les résultats, l'attitude ou la personnalité de quelqu'un, nous devons suivre des principes qui permettent d'édifier. Les personnes procédant à l'évaluation doivent suivre, entre autres, les principes suivants : établir des relations d'amour et de

confiance (voir Mosiah 23:14-15), se rappeler la valeur des âmes (voir D&A 18:10-16), dire la vérité avec amour (voir Éphésiens 4:15-16), chercher à affermir les autres (voir D&A 108:7 ; Luc 22:32) et servir avec compassion (voir Jude 1:22). Lorsque nous tenons des évaluations, nous devons nous préserver des préférences personnelles, des préjugés, des critiques, des comparaisons inutiles avec les autres et de toute influence de l'orgueil.

Si les intéressés s'efforcent de promouvoir la progression professionnelle et de développer leur potentiel divin, l'évaluation aide à expliquer les principes, à définir les points forts et les améliorations nécessaires et à faire des commentaires constructifs (voir Alma 34:33 ; D&A 82:18).

La communication et le suivi sont meilleurs quand les évaluations formelles et informelles s'appuient sur des documents écrits. Une documentation exacte peut être fournie par les résultats des instruments formels, les rapports remplis, les notes prises pendant les visites d'observation ou tout autre correspondance. Quand c'est possible, les renseignements collectés pendant l'évaluation doivent être transmis à l'intéressé. Pour la protection de l'employé et de l'employeur, la loi requiert souvent des documents écrits exacts d'évaluation des résultats de l'employé.

Formation aux besoins évalués

Pour que l'évaluation soit le plus profitable, il faut rechercher ou fournir des occasions de formation appropriées pour aider les personnes dans leur développement. Après la formation, on fera encore une évaluation suivant les objectifs, afin de mesurer les effets de la formation. Les intéressés et leurs dirigeants doivent se servir de l'évaluation de suivi pour répondre, entre autres, aux questions suivantes :

- Quel effet la formation a-t-elle eue sur la connaissance, les résultats, l'attitude et la personnalité de l'intéressé ?
- Quelle influence la formation a-t-elle sur le mode de vie, d'enseignement et d'administration de l'intéressé ?
- Les intéressés sont-ils bien préparés à s'acquitter du devoir ou de la responsabilité traitée dans la formation ?

La communication et le suivi sont meilleurs quand les évaluations formelles et informelles s'appuient sur des documents écrits.

Pour que l'évaluation soit plus profitable, il faut rechercher ou fournir des occasions de formation appropriées pour aider les personnes dans leur développement.

Donner une formation

Quand des personnes, des dirigeants et des conseils préparent une formation, ils doivent d'abord décider des principes ou des techniques à traiter, en se basant sur l'évaluation.

Une manière de décider de la formation nécessaire consiste à analyser les trois parties de l'engagement : Appliquer l'Évangile, enseigner efficacement et administrer correctement.

Après avoir décidé des principes ou des techniques à traiter dans la formation, les personnes, les dirigeants et les conseils doivent décider de la manière de donner la formation.

Quand les dirigeants et les enseignants donnent une formation qui traite des principes corrects et des techniques de base, ils permettent mieux aux autres d'inviter tout le monde à aller au Christ et à être rendus parfaits en lui (Moroni 10:32 ; voir aussi D&A 20:59).

La formation au sein du Département d'Éducation de l'Église

Bien que l'*enseignement* et la *formation* aient beaucoup de points communs et que les termes soient souvent employés à juste titre comme synonymes, « formation » signifie généralement enseignement qui dépasse l'acquisition de connaissances et va jusqu'à l'amélioration des capacités. La formation au Département d'Éducation de l'Église a pour but d'améliorer les capacités de chacun d'appliquer les principes corrects et d'utiliser les techniques de base. La formation comprend souvent des exercices d'entraînement qui aident à confirmer le degré de maîtrise dans un ensemble de conditions données. Les exercices d'entraînement aident aussi les personnes à recevoir des commentaires explicatifs et à planifier des moyens d'appliquer les principes et d'utiliser les techniques.

Pourquoi fournir de la formation

La formation aide les dirigeants et les enseignants du Département d'Éducation de l'Église à favoriser la croissance professionnelle et à développer leur potentiel divin. La formation, au DEE, aide les dirigeants et les enseignants à mieux comprendre les objectifs de l'enseignement religieux et à mieux y répondre, et à mieux s'acquitter de leur charge de vivre l'Évangile, d'enseigner avec efficacité et de bien administrer (voir p. 2). La formation apporte aussi un renouveau, de la motivation et aide à favoriser les associations coopératives¹.

Que donner dans la formation

Quand des personnes, des dirigeants et des conseils préparent une formation, ils doivent d'abord décider des principes ou des techniques à traiter, en se basant sur l'évaluation. Les moyens de prendre des décisions sur la formation sont, entre autres, le discernement spirituel, l'observation en classe, les évaluations formelles, les échanges informels, les comptes rendus de tâches, la direction administrative et les besoins exprimés (voir « Évaluer l'enseignement et l'administration », p. 32-33).

Une manière de décider de la formation nécessaire consiste à analyser les trois parties de l'engagement : Appliquer l'Évangile, enseigner efficacement et administrer correctement. Un dirigeant peut identifier des domaines de formation en comparant les résultats escomptés et les résultats réels pour chaque aspect de l'engagement.

La formation dans chacun de ces domaines repose sur ce qui est souligné dans les ouvrages canoniques, par le Bureau d'Éducation de l'Église et par d'autres dirigeants de l'Église (voir « Dirigeants de la prêtrise », p. 5), par l'administration du DEE, et dans la documentation du DEE, notamment les manuels d'instructions, les manuels, les guides et toute autre correspondance.

Au DEE, la formation porte sur les principes, la doctrine, les capacités et talents associés à l'objectif, la mission et les devoirs et responsabilités de base (voir Annexe, p. 41-42). La formation de temps en temps offre des enrichissements dans d'autres domaines d'intérêt.

Comment former

Après avoir décidé des principes ou des techniques à traiter dans la formation, les personnes,

Henry B. Eyring a dit : « Si vous... ne leur avez donné aucune formation ni n'avez veillé à ce que la formation soit suffisante, vous n'avez pas rempli votre tâche à leur égard ni envers le Seigneur »

(voir L'Étoile, juillet 2000, p. 81).

les dirigeants et les conseils doivent décider de la manière efficace de donner la formation. Toute formation doit être menée conformément aux principes de l'Évangile sous l'influence du Saint-Esprit. La formation doit inciter les intéressés à en faire l'application personnelle et leur fournir l'occasion de rendre compte.

Sous la direction du directeur de l'interrégion, les directeurs d'institut, principaux de séminaire et coordonnateurs évaluent les besoins et supervisent la formation des personnes dont ils sont responsables.

Pour que la formation soit complète, les dirigeants et les instructeurs doivent évaluer si elle a atteint les buts ou les objectifs désirés.

Les guides doivent rechercher l'occasion d'encourager, de féliciter, de poser des questions et de faire part de points de vue.

En fait, le traitement des *principes* ou des *doctrines* dans la formation comprend généralement les éléments suivants : définition, illustration, analyse, application et compte rendu. Le traitement efficace des *techniques* ou des *pratiques* dans la formation comprend souvent la définition, l'exemple, la pratique, les commentaires, l'intégration en une seule tâche, et le compte rendu des progrès.

En général, la formation est plus efficace quand on utilise diverses illustrations ou méthodes pour que les intéressés soient libres d'appliquer le principe ou la technique suivant leur personnalité et les circonstances. Lorsqu'on illustre un principe ou fait la démonstration d'une technique, d'ordinaire on présente une application ou une méthode précise. Lorsqu'une seule illustration ou une seule démonstration est donnée, la formation peut sembler prétendre qu'ils sont le seul moyen d'appliquer un principe ou d'utiliser une technique.

En général, la formation doit s'appuyer sur des principes. Boyd K. Packer, président suppléant du Collège des douze apôtres, a enseigné : « Un principe est une vérité, une loi, une règle durable que l'on peut adopter comme guide pour prendre des décisions. En général, les principes ne sont pas énoncés en détail. Cela laisse la liberté de trouver son chemin en ayant pour guide une vérité durable, un principe » (Boyd K. Packer, in Conference Report, avril 1996, p. 22).

La formation aux principes et aux techniques a lieu aux niveaux de la personne, du corps enseignant, de l'interrégion et de l'ensemble du DEE. Par souci de stratégie, on communiquera régulièrement les plans de formation entre les différents niveaux.

Qui forme

En fin de compte, chacun est responsable de sa propre progression professionnelle et personnelle.

Les dirigeants et les enseignants peuvent aider les personnes en leur donnant une formation par l'intermédiaire des réunions de formation et d'échanges informels.

Les dirigeants du DEE ont la responsabilité de superviser la formation des personnes sous leur autorité. Ils sont souvent aidés par d'autres personnes de leur niveau hiérarchique à évaluer, prévoir, donner la formation ou apporter leur expertise.

L'administrateur et les administrateurs adjoints du DEE supervisent la formation au Département d'Éducation de l'Église. Ils sont aidés par d'autres membres du personnel du bureau central.

Les directeurs interrégionaux supervisent la formation dans leur interrégion. Ils évaluent les besoins et dirigent la formation avec l'aide de conseils de formation, des principaux de séminaire, des directeurs d'instituts, des coordonnateurs et des superviseurs de pieu.

Sous la direction du directeur de l'interrégion, les directeurs d'institut, principaux de séminaire et coordonnateurs évaluent les besoins et supervisent la formation des personnes qu'ils dirigent. Ils sont aidés par les dirigeants du cours de formation, les superviseurs de pieu, les comités et les guides qui planifient et administrent la formation au niveau du corps enseignant, au niveau du groupe et au niveau individuel.

Évaluer l'impact de la formation

Pour que la formation soit complète, les dirigeants et les instructeurs doivent évaluer si elle a atteint les buts ou objectifs désirés. Par exemple, si la formation est prévue pour aider les enseignants à mieux orienter les discussions en classe, on devra évaluer ce résultat désiré après la formation. De même, si la formation est prévue pour aider les enseignants et les dirigeants à promouvoir l'inscription et la persévérance des étudiants jusqu'à la fin du cours, on évaluera ce résultat. Selon la portée et la disposition de la formation, cette évaluation peut être faite de diverses façons. L'évaluation de l'impact de la formation est une étape nécessaire du cycle de formation.

Guider les autres

Dans certains cadres, un guide est affecté aux enseignants potentiels et récemment embauchés pour les aider dans la formation². Les dirigeants du DEE choisissent des guides qui sont le reflet des valeurs de l'organisation ; les dirigeants doivent aider les guides dans leurs devoirs. Ces guides doivent prendre l'initiative d'apporter leur aide aux personnes qu'ils servent. Pour finir, le guide influence non seulement l'instructeur mais aussi les étudiants actuels et à venir.

Les guides ont régulièrement un entretien avec les personnes pour examiner les buts et les progrès. Quand c'est possible, ils observent régulièrement l'enseignement des classes les uns des autres. Quand cela convient, le guide peut présenter l'enseignant et son conjoint aux dirigeants locaux de la prêtrise. Les guides doivent rechercher les occasions d'encourager, de féliciter, de

poser des questions et de faire part de points de vue. Il convient parfois que les guides proposent aux gens qu'ils suivent des corrections tout en leur montrant de la sollicitude et de l'intérêt pour leur développement personnel. Un guide a plus de chances de bien remplir sa fonction quand des relations d'amour et de confiance ont été instaurées entre collègues.

Notes

1. Voir *Guide de l'employé de l'Église de Jésus-Christ des Saints des Derniers Jours*, 2001, p. 21.
2. Voir Neal A. Maxwell, *Jesus, the Perfect Mentor*, CES fireside for young adults, 6 février 2000, *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, 2001, Human Resources Policies: Professional Development Opportunities: CES Apprenticeship.

Entretien et conseil

Quand on suit des principes permettant d'avoir de bons entretiens et conseils, il en résulte davantage d'édification, de motivation et de communication.

Les entretiens formels au DEE aident les dirigeants et les instructeurs en favorisant la progression professionnelle, le développement personnel, le développement des programmes et l'amélioration de l'enseignement de l'Évangile.

Les entretiens d'évaluation doivent se concentrer sur les devoirs et responsabilités de base dont le DEE a la charge.

Pour conseiller efficacement les autres, nous devons d'abord écouter attentivement puis réfléchir attentivement à chaque avis ou recommandation avant de les donner.

Les interactions formelles et informelles peuvent produire beaucoup de bien quand on applique des principes permettant des entretiens efficaces et de bons conseils¹. Les dirigeants du DEE ont des entretiens formels privés avec les autres dirigeants et enseignants qu'ils dirigent. En outre, les dirigeants et instructeurs ont souvent des conversations informelles dans de nombreux cadres. Dans ces échanges formels et informels, il y a généralement des formes de conseils.

Mener les entretiens

Les entretiens formels au DEE aident les dirigeants et les instructeurs en favorisant la progression professionnelle, le développement personnel, le développement des programmes et l'amélioration de l'enseignement de l'Évangile². Les entretiens donnent l'occasion aux dirigeants et aux enseignants d'analyser les points forts et les domaines où une amélioration est nécessaire.

Voici certains des entretiens formels utilisés au Département d'Éducation de l'Église :

- Appel ou rapport de programmes.
- Entretiens avec les missionnaires qui ont un appel au DEE.
- Entretiens pour l'affectation à un poste
- Évaluation des résultats
- Entretiens de mise à l'épreuve ou d'avertissement
- Entretiens de licenciement

Les entretiens d'évaluation des résultats ont lieu au moins tous les ans avec chaque dirigeant, enseignant et secrétaire. Au début de chaque année académique, le superviseur doit mettre le personnel

au courant du processus d'évaluation. Les entretiens d'évaluation doivent porter sur les devoirs et responsabilités de base dont le DEE a la charge.

Il est régulièrement demandé aux dirigeants et aux enseignants de rendre compte de leurs tâches, de leur développement personnel et professionnel, et du développement des programmes qu'ils supervisent (voir « Compte rendu aux dirigeants », p. 17).

Le directeur interrégional, ou son représentant, doit avoir régulièrement un entretien avec les missionnaires qui ont une responsabilité au DEE, et analyser leur travail, répondre à leurs besoins, poursuivre leur formation, les encourager et les remercier.

Conseiller

Pendant les entretiens formels et dans d'autres échanges informels, il convient que les dirigeants et les enseignants du DEE discutent ensemble de la manière de bien enseigner et administrer. Pour conseiller efficacement les autres, nous devons d'abord les écouter

attentivement puis analyser soigneusement chaque avis ou recommandation avant de les donner. Les dirigeants doivent être sensibles au fait que quelqu'un peut ne pas vouloir discuter franchement et ouvertement à cause de la position des dirigeants, et ils doivent l'admettre. Quand la personne qui reçoit les conseils ressent que la motivation de la personne qui les donne est l'amour et le désir sincère d'apporter son aide, le conseil qui est donné a plus de chance d'être bien reçu et appliqué.

Principes à suivre pour des entretiens et des conseils efficaces

Parmi les nombreux principes et techniques importants permettant d'avoir des entretiens et de donner des conseils efficaces, voici ceux qui

N. Eldon Tanner, ancien conseiller dans la Première Présidence, a dit : « Il est important que ceux avec qui nous avons des entretiens se rendent compte que... nous les aimons... et que leur bien-être ainsi que leur réussite dans la vie nous intéressent. »

(Conference Report, septembre-octobre 1978, p. 59)

sont particulièrement importants pour les dirigeants et les instructeurs du DEE : Se préparer spirituellement, écouter pour comprendre, promouvoir l'autonomie, féliciter et corriger, et garder les confidences.

Les dirigeants, les enseignants et les étudiants doivent chercher à savoir ce qu'ils doivent améliorer au lieu d'attendre que les dirigeants le leur montrent.

1. *Se préparer spirituellement.* Comme pour tous les aspects de l'œuvre du Seigneur, les entretiens et les conseils sont plus efficaces quand les deux participants se sont préparés spirituellement.
2. *Écouter.* Les entretiens et les conseils impliquent de beaucoup écouter. Ils ne doivent pas être dominés par les commentaires du dirigeant, mais donner amplement l'occasion à la personne passant l'entretien ou recevant les conseils d'exprimer ses sentiments, ses observations et ses buts. On peut y parvenir en posant des questions appropriées puis en écoutant pour comprendre. Les entretiens et les conseils efficaces peuvent favoriser une meilleure et plus grande communication entre les personnes concernées.
3. *Promouvoir l'autonomie.* Chaque personne est en dernier ressort responsable de son efficacité et de son amélioration. Les dirigeants, les enseignants et les étudiants doivent chercher à savoir ce qu'ils doivent améliorer au lieu d'attendre que les dirigeants le leur montrent. Les personnes doivent aussi faire appel à leurs ressources personnelles avant de demander aux autres de résoudre leurs problèmes. Boyd K. Packer, du Collège des douze apôtres, a dit un jour : « Je crois qu'un système d'aumônes émotionnelles peut être aussi dangereux qu'un système d'aumônes matérielles, et nous pouvons devenir si dépendants que nous resterons à ne rien faire en attendant que l'Église le fasse pour nous » (« L'autonomie », *L'Étoile*, mars 1976, p. 22).

Les dirigeants et les enseignants du DEE doivent recevoir beaucoup de formation continue aux niveaux du corps enseignant, de l'interrégion et de tout le Département, mais ils doivent « œuvrer avec zèle à une bonne cause,

faire beaucoup de choses de leur plein gré et produire beaucoup de justice.

« Car ils ont en eux le pouvoir d'agir par eux-mêmes » (Doctrines et Alliances 58:27-28).

4. *Féliciter et corriger.* Dans tout entretien ou tout conseil, le dirigeant doit exprimer sincèrement et précisément son appréciation à la personne avec qui il a l'entretien. Le président Hinckley a dit :

**Le Seigneur a conseillé :
« Fortifie donc tes frères dans toutes tes conversations » (D&A 108:7).**

« Au lieu de se faire des remarques cinglantes, ne pourrions-nous pas cultiver l'art de faire des compliments, de fortifier et d'encourager ? ...

« Dieu a donné des responsabilités à chacun de nous... Porter le fardeau les uns des autres, se renforcer mutuellement, s'encourager... et souligner les bons côtés. Tout homme ou toute femme peut être tour à tour déprimé ou encouragé par les remarques de ses collègues » (*Standing for Something: Ten Neglected Virtues That Will Heal Our Hearts and Homes*, 2000, p. 104-105).

Le Seigneur a conseillé : « Fortifie donc tes frères dans toutes tes conversations » (D&A 108:7). Neal A. Maxwell, du Collège des douze apôtres, a dit : « Nous devrions donc tous exprimer, sans fausseté, précisément les félicitations qui sont méritées » (*All These Things Shall Give Thee Experience*, 1979, p. 78).

Apporter les corrections nécessaires, et peut-être même réprimander est tout aussi important que de féliciter. Apporter des corrections sans pour autant offenser exige que la personne qui mène l'entretien dise la vérité mais qu'elle l'exprime avec charité (voir Éphésiens 4:15). La correction doit être faite de manière précise et en temps opportun (voir D&A 121:43). Ne pas apporter une correction nécessaire n'est pas un signe d'amour ; il faut du courage moral pour faire cette correction. Quand une correction nécessaire n'est pas faite, en fin de compte, le DEE, la personne et les étudiants en souffrent.

Ne pas faire une correction nécessaire n'est pas une marque d'amour.

5. *Respect des confidences.* Au cours des entretiens et des échanges informels, les dirigeants et les enseignants du DEE apprennent beaucoup de choses personnelles et importantes. Quand les dirigeants ecclésiastiques apprennent ces choses dans le cadre de leur appel dans l'Église, ils sont tenus par leur appel de ne pas les divulguer. Les dirigeants et les enseignants du DEE sont tenus, eux aussi, de garder ces choses confidentielles, de n'en informer que les personnes qui doivent le savoir et seulement après en avoir obtenu la permission. La capacité de garder les confidences est essentielle à la réussite du département d'Éducation de l'Église. Ne pas être digne de confiance dans ces domaines cause de grands torts aux relations et à notre travail. Les dirigeants et les enseignants doivent respecter scrupuleusement les lois locales sur les

responsabilités et les obligations de signaler les sévices. Les renseignements sur la manière de réagir aux sévices et de les dénoncer doivent faire l'objet d'une discussion périodique pendant les réunions de formation.

Notes

1. Voir *Guide de l'employé de l'Église de Jésus-Christ des Saints des Derniers Jours*, 2001, p. 4.
2. Voir *CES Policy Manual : U.S. and Canada*, 2001, Règles des Ressources humaines : Enseignants et administratifs à plein temps : Conditions d'emploi ; Règles des Ressources humaines : Enseignants et administratifs à plein temps ; Évaluation annuelle des résultats ; Règles des Ressources humaines : Secrétaires : Entretien annuel de résultats.

Annexe : Responsabilités et devoirs fondamentaux

L'objectif de l'enseignement religieux du Département d'Éducation de l'Église est d'aider la personne, la famille et les dirigeants de la prêtrise à accomplir la mission de l'Église qui est d'inviter tout le monde à aller au Christ et à être rendus parfaits en lui (voir Moroni 10:32 ; voir aussi D&A 20:59). Pour atteindre ce but, les dirigeants et les instructeurs du DEE ont le devoir de vivre l'Évangile, d'enseigner efficacement et de bien administrer¹. La formation et l'évaluation au DEE traitent des devoirs et des responsabilités de base associés avec les trois parties de cette mission. Chaque individu doit identifier et intégrer de nombreux principes de l'Évangile dans ses efforts pour s'acquitter de cette mission. Les devoirs et les responsabilités les plus élémentaires de chaque partie de cette charge sont, entre autres, ceux présentés ci-dessous.

Vivre l'Évangile

Voici quelques-uns des devoirs et responsabilités de base des dirigeants et des instructeurs, soulignés par les dirigeants de l'Église et du DEE pour l'application de l'Évangile :

- Aimer le Seigneur et nos semblables.
- Vivre de manière à être digne de la compagnie du Saint-Esprit.
- Être digne de détenir une recommandation à l'usage du temple et en détenir une.
- Apprendre et suivre les principes et la doctrine de l'Évangile énoncés dans les ouvrages canoniques et dans les paroles des prophètes.
- Rester honnête et intègre.
- Renforcer les liens avec sa famille.
- Entretenir de bonnes relations avec les autres.
- Entretenir une ambiance dépourvue d'esprit de querelle, de compétition, de critique ou de plainte.
- Accepter et magnifier des appels dans l'Église.
- S'acquitter de toutes ses obligations financières.
- Suivre les recommandations des dirigeants de l'Église sur la manière de vivre l'Évangile.

Enseigner avec efficacité

Voici quelques devoirs et responsabilités de base pour enseigner efficacement, soulignés dans *Enseignement de l'Évangile : Guide à l'usage des instructeurs et des dirigeants du DEE*, 2001.

- Enseigner l'Évangile selon l'Esprit est un moyen de parvenir à l'édification (voir manuel d'instructions, p. 2).
- Enseigner aux étudiants l'Évangile de Jésus-Christ tel qu'il est énoncé dans les ouvrages canoniques et les paroles des prophètes (voir *Manuel d'instructions*, p. 3-5).
- Préserver la pureté de la doctrine (voir *Manuel d'instructions*, p. 4).
- Instruire les étudiants par le précepte et par l'exemple (voir Manuel d'instructions, p. 5).
- Créer un climat spirituel et social (voir Manuel d'instructions, p. 5).
- Préparer les jeunes à servir efficacement dans l'Église (voir Manuel d'instructions, p. 5-6).
- Demander l'aide de l'Esprit pendant la préparation et la leçon (voir Manuel d'instructions, p. 12-13).
- Aider les étudiants à accepter leur rôle dans l'apprentissage de l'Évangile en les incitant à être prêts, à continuer de participer et à aider avec application (voir Manuel d'instructions, p. 13-15).
- Aider les étudiants qui ont de faibles capacités ou qui sont handicapés (voir Manuel d'instructions, p. 15).
- Décider efficacement du contenu de l'enseignement et de la méthode d'enseignement (voir Manuel d'instructions, p. 20-23).

- Créer et conserver un cadre qui convienne à l'enseignement (voir Manuel d'instructions, p. 24-28).
- Acquérir et bien utiliser des techniques d'étude des Écritures et d'enseignement (voir Manuel d'instructions, p. 32-43).
- Aider les étudiants à acquérir et à bien utiliser les techniques d'étude des Écritures et à apprendre par coeur les passages d'Écritures clés (voir Manuel d'instructions, p. 32-35).
- Témoigner des principes et de la doctrine de l'Évangile (voir Manuel d'instructions, p. 34).
- Suivre et encourager les autres à suivre les conseils des dirigeants de l'Église et du DEE sur l'enseignement efficace.
- Comprendre les tâches, les programmes, les règles et la documentation du DEE (voir p. 10-14).
- Développer le potentiel divin et favoriser la progression professionnelle (voir p. 15-17).
- Diriger à la manière du Christ (voir p. 18-19).
- Utiliser efficacement les conseils et les comités pour diriger le DEE (voir p. 22-23).
- Gérer l'information, les programmes et les ressources (voir p. 24-25).
- Prendre des décisions avisées et opportunes (voir p. 27-29).
- Déléguer des responsabilités (voir p. 30-31).
- Évaluer l'enseignement et l'administration (voir p. 32-33).
- Donner une formation (voir p. 34-36).
- Bien tenir les entretiens et des conseils (voir p. 37-39).
- Suivre et les aider les autres à suivre les conseils des dirigeants de l'Église et du DEE sur la manière de bien administrer.

Administrer correctement

Voici quelques devoirs et responsabilités de base pour administrer, qui sont abordés dans ce manuel d'instructions :

- Aider les personnes, les familles et les dirigeants de la prêtrise à accomplir la mission de l'Église (voir p. 4-7).
- Soutenir l'inscription des étudiants et les aider à terminer le cours (voir p. 6).
- Administrer à l'aide de principes de vérité (voir p. 8-9).

Notes

1. Voir *Enseignement de l'Évangile Manuel d'instructions*, 2001, p. 4.

Index

A

- Administrer correctement
 - à l'aide de principes vrais, 1, 8
 - essentiel à chaque tâche, 1
 - techniques considérées comme essentielles, 21
- Administrateur de l'éducation religieuse et des écoles élémentaires et secondaires, 10
- Administrateurs. *Voir aussi* administrateurs adjoints
 - déclaration de dignité des, 32
 - supervisent la formation dans le DEE, 35
- Administrateurs adjoints
 - publications du *Coordonnateur*, 13
 - tâches et responsabilités, 10
- Autorités générales, 5

B

- Ballard, Russell M., 23
- Bénévoles
 - affectation des, 6
 - consultants des étudiants ayant des besoins particuliers, 12
 - représentants de pieu aident à trouver les, 6
 - rôle dans les écoles de l'Église, 12
- Benson, Ezra Taft, 27-30
- Besoins particuliers
 - déterminer et admettre, 13
 - fournir des renseignements sur les, 7
- Budget
- Bureau de l'Éducation
 - bien connaître les conseils donnés par, 27
 - contrat avec le, 16
 - dirige la progression du DEE, 24
 - instructeurs et dirigeants sont responsables envers le, 2
 - rôle du, dans la formation, 34
 - supervise les programmes du DEE, 10

C

- Christ. *Voir* Jésus-Christ
- Communication
 - avec les dirigeants de la prêtrise, 5
 - confidentialité de la, 24
 - dans l'évaluation, 33
 - dans la délégation, 30
 - dans la formation, 35
 - dans les entretiens, 38
 - décisions, 28
 - du Bureau de l'Éducation de l'Église, 27
 - renseignements appropriés, 5
- Comportement, la doctrine change le, 8

Compte rendu

- aux dirigeants de la prêtrise, 5
- cartes éditées périodiquement, 5
- des tâches lors des entretiens, 37
- essentiel au développement personnel, 16-17
- essentiel pour gérer l'information, 24
- fait partie de l'évaluation, 33
- fait partie de la formation, 34
- Sauveur a reçu, de ses disciples, 24

Confidentialité

- en communiquant des renseignements, 24
- responsabilité ecclésiastique de, 38

Connaissez votre religion, 13

Conseil. *Voir aussi* avoir des entretiens

- avec les conseils, 22
- avec les dirigeants de la prêtrise, 4-5, 8, 10, 27
- avec les dirigeants du DEE, 6, 9-10, 17, 37
- encourager à l'autonomie dans les, 37
- étudiants, 4-5
- les personnes devraient suivre les, 38
- principes pour bien, 37-39
- rôle dans la gestion des ressources, 25
- rôle dans la prise de décisions, 27

Conseils, comités

- dans la prise de décisions, 22
- devoirs administratifs, 2, 21-22
- recommandations des, 22

Contrat, 16

Coordonnateur

- aide à la formation, 10

Corriger, 37-38

Cours de religion pour les adultes, 13

D

Décisions

- affectations, 27, 30
- aptitudes administratives, 21
- conseils et comités prennent des, 22-23
- déléguer les responsabilités, 30
- évaluation, 32
- formation, 34
- gérer l'information pour prendre des, 21, 24
- gérer les ressources, 25
- rendues claires par les principes, 8

Déléguer

- aptitudes administratives, 30
- prise de décision, 28
- responsabilités de, 30
- ressources humaines, 25

Développement personnel

- dirigeants et instructeurs évaluent le, 16
- entretiens aident au, 37
- évaluation et formation essentielle, 15
- faire rapport est essentiel au, 17
- par l'apprentissage, 15
- responsabilité du, 15
- responsable du, 16, 35
- rôle du guide dans le, 35

Devoirs et responsabilités

- définis, 16
- entretiens d'évaluation se concentrent sur les, 37
- entretiens se concentrent sur les, 37
- formation traite des, 33
- l'évaluation mesure, 32
- principes de l'Évangile se rapportant aux, 16
- remplissent la charge du DEE, 16

Directeur interrégional

- a un entretien avec les missionnaires du DEE, 37
- affecté à une région géographique, 10
- dirige l'évaluation, 35
- dirige la formation continue, 16, 35
- dirigé par un administrateur adjoint, 10
- nomme le représentant de pieu du DEE, 6
- nomme les consultants auprès des handicapés, 13

Directeurs d'institut

- aident les dirigeants de la prêtrise, 6, 12
- évaluent les besoins, 34
- guident les missionnaires, 13
- nomment le représentant de pieu, 6
- participent à la formation, 34
- répondent aux parents, 4
- responsabilités des, 12

Direction à l'image du Christ

- pour accomplir la mission de l'Église, 2
- principes administratifs d'une, 18

Dirigeants de la prêtrise

- Bureau de l'Éducation donne des directives aux, 5
- programmes fonctionnent sous la direction des, 7, 27
- relations de l'administrateur adjoint avec les, 10
- relations du coordonnateur avec les, 10
- relations du directeur de l'interrégion avec les, 10
- responsabilité d'aider les, 2, 4-6
- rapport du principal du séminaire avec, 12
- responsabilités des, dans les programmes du DEE, 5, 27
- tenir conseil avec les, pour adapter les règles, 6

Diriger

- à la manière du Christ, 2, 18
- commentaires sur la manière de, 33
- direction géographique, 10
- enseignement est l'essence de l'art de, 1
- préparer les gens à, 22

Doctrine

- chercher à apprendre la, 8
- dans les manuels, 13
- de la responsabilité, 15
- étude de la, améliore le comportement, 8
- formation se concentre sur la, 34
- pureté de la, 12, 41

Documentation du DEE

- audiovisuelle, 14
- électronique, 14
- fournit des activités d'enseignement, 13
- repose sur la doctrine, 13
- révisée par le Département de corrélation de l'Église, 13

E

Écritures. *Voir* ouvrages canoniques

Enseignement efficace, 1, 3

Enseignement

- aide les dirigeants locaux de la prêtrise, 2
- amélioration par les entretiens, 37
- aspect de la gestion des ressources humaines, 25
- dirigeants aident par, 8
- documentation, 6, 25
- essence même de la manière de diriger, 1, 3
- évaluation, 32-33
- fonction principale du DEE, 3
- guides servent d'observateur de l', 35
- idées, 15-16
- kit d'amélioration de (TIP), 13
- objectifs de l'enseignement religieux, 2
- visite dans les classes, 35

Enseigner

- décider du contenu et de la méthode, 41
- Écritures, 18
- efficacement, 1-3, 34, 41
- par l'Esprit, 41
- par le précepte et par l'exemple, 41
- principes corrects, 8
- programme approuvé, 4

Entretien

- aperçu, 37
- confidences lors d', 38
- d'évaluation, 33
- déléguer, 30
- donner des conseils lors d', formel, 37
- écouter pendant, 38
- encourage la communication, 38
- évaluation annuelle des résultats, 37
- exprimer son appréciation lors d', 38
- forces et besoins, 37
- missionnaires du DEE, 37
- pour la progression professionnelle, 37

préparation à l', 37
principes, 37
règles des ressources humaines concernant, 39
suggestions lors d', 38
superviseurs dirigeant, 16
types d', formel, 37
Esprit. *Voir* Saint-Esprit
Évaluation
déléguer les tâches d', 30
documentation d', 33
favorise le développement et la progression, 32
fournir une formation appropriée, 33
principes, méthodes, 32
utilisation et suivi, 33
Eyring, Henry B., 15, 34

F

Famille
principe administratif pour aider la, 2, 41
séminaires sur la, 13
tâches de direction visent à bénir la, 24
Faust, James E., 30
Féliciter lors des entretiens et des conseils, 37
Fonds perpétuel d'études
description du, 13
rôle du directeur d'institut, 12
rôle du représentant de pieu, 7
Formation
aux programmes des besoins particuliers, 13
conseil, 22
décisions concernant la, 27
devoirs et responsabilités, 3, 41-42
documentation fournie pour aider, 13-14
instructeurs bénévoles, 6
missionnaires, 37
rapport avec l'évaluation, 15
représentants de pieu, 6
rôle du dirigeant du DEE dans la, 12
rôles du guide et des collègues dans la, 16
sécurité, 25
techniques administratives de la, 34-36
Formation continue, 13
Formation continue
aider les dirigeants de la prêtrise en fournissant une, 34-36
aider les personnes en fournissant une, 34-36
coordonnateurs peuvent superviser la, 10
déléguer les tâches de la, 30
Enseignement de l'Évangile est une aide à la, 13
instructeurs peuvent aider à la, 12
orientée sur les points nécessaires, 16
superviseurs de pieu peuvent donner la, 10

G

Gérants des bâtiments, 25
coûts des programmes du DEE, 6
décisions des dirigeants pour les, 27
préparer, 2
sources, ressources, 25
Gestion des Biens immeubles
déléguer les tâches de la, 30
dirigeants responsables de la, 10
enseigner le respect pour, 25
prendre des décisions concernant la, 27
Guider
aidé par les superviseurs, 35
dans des relations d'amour et de confiance, 35
de manière formelle et informelle, 16
devrait encourager et échanger des perspectives, 35
enseignants récemment embauchés, 16, 35
fournit une évaluation, une formation et un soutien, 16, 35
tâches pour, 30
Guides
conseils dans les, 27
dirigeants ont des, 10, 13
liste des procédures dans les, 13
Guides d'étude du DEE. *Voir aussi* Documentation du DEE
aident à apprendre les devoirs spécifiques, 10
aident à définir les procédures, 13
CES Policy Manual, 13
exemples de, 13
font référence à la prise de décisions, 28
formation repose sur les domaines soulignés dans les, 34

H

Hinckley, Gordon B., 1, 3, 16, 25, 38

I

Information
archives et correspondance, 24
aux dirigeants de la prêtrise, 5-6, 13, 24
aux parents, 4-5
communiquer l', 24
confidentielle, 4, 39
correspondance fournit de l', 13
dans la documentation du DEE, 13
dans la prise de décisions, 24
éducative, 4
exacte et à temps, 24
l'administration inclut l', 24
obtenue grâce à l'évaluation, 24
transmettre l', à l'administration, 6
utile dans la planification, 24

Institut de religion

- admissibilité, 5
- atmosphère, 12
- budget pour, 5
- Bureau de l'Éducation de l'Église surveille, 4, 27
- conseil consultatif, 5-6, 13
- direction par les coordonnateurs, 10
- Fonds perpétuel d'études, 13
- missionnaires appelés à soutenir, 12
- organisations d'étudiants, 13
- président de pieu dirige, 5
- remise des diplômes, 5
- rôle du représentant de pieu, 6
- supervisé, 10

Instructeurs

- aident les dirigeants de la prêtrise, 6
- cherchent à être guidés, tiennent compte des besoins pour apporter de l'aide, 24
- cherchent l'amélioration, 38
- comprendre le potentiel divin, 15
- contrat avec le Seigneur, 16
- contrat, 16
- délèguent les responsabilités, 30
- devoirs et responsabilités, 3, 12
- devraient comprendre les tâches, 10
- évaluation, 32
- évaluent les progrès régulièrement, 16
- font rapport des tâches et du développement, 37
- font rapport du développement et de la progression, 37
- formation, 34-36
- gèrent l'information pour la prise de décision, 24
- gèrent les ressources humaines, 25
- mandat des, 1-2
- méditent et prient concernant leurs responsabilités, 10
- ont des entretiens avec les dirigeants, 37
- ont des entretiens et tiennent conseil, 37-38
- prennent l'initiative de demander de l'aide, 16
- prise de décision, 24
- responsables envers le Bureau de l'Éducation de l'Église, 2
- se consultent les uns les autres, 37
- servent en tant que représentants de pieu du DEE, 6

J

Jésus-Christ

- a organisé les conseils de l'Église, 22
- agir pour, 1
- aller à, 15, 34-40
- chercher à être guidé par, 8, 39
- compréhension de, augmente notre efficacité, 8-9
- conseils prémortels, 22
- contrat avec, 16
- décisions en harmonie avec, 15

- désirer être semblable à, 15
- devenir semblable à, 15, 18
- dîme utilisée pour les desseins de, 25
- dirigeant modèle, 18-19
- Écritures enseignent les qualités de, 18-19
- enseignements de, constituent des discours de direction, 19
- enseigner l'Évangile de, 18-19
- guider les autres vers, 4, 15, 18
- instructeur modèle, 15
- modèle de délégation, 29
- œuvre de, par les tâches, 29
- prophètes donnent l'exemple du mode de direction de, 18
- qualités de dirigeant de, 8, 18-19
- qualités de, 15-16, 18-19
- refuser la formation déçoit, 34
- résoudre les problèmes à sa manière, 18
- révèle la doctrine, 8
- s'efforcer de diriger comme, 15, 18
- se faire un festin des paroles de, 27
- vivre l'Évangile de, 2, 41

K

- Kimball, Spencer W., 8, 18, 24

M

Mandat des dirigeants et des instructeurs du DEE

- Bureau de l'Éducation de l'Église approuve le, 16
- comporte des devoirs et des responsabilités, 3, 20
- influence la formation, 34

Manuel d'instructions du DEE

- à utiliser pour prendre des décisions, 25, 28
- Administrer correctement*, 1-2, 13, 42
- DEE donne la formation, 10, 34
- électronique, 14
- Enseignement de l'Évangile*, 3, 7, 12, 13, 16, 38-40
- fondé sur des principes scripturaires, 2, 18, 39
- lien au reste de la documentation, 13

Manuel d'instructions de l'Église, tome 1, 5, 7, 13, 28

- utilisé pour évaluer et former, 15-16, 21, 32-34

Maxwell, Neal A., 15, 38

McConkie, Bruce R., 8

McKay, David O., 18

Mission de l'Église, la

- administrer correctement aide à remplir la, 2
- DEE aide à remplir, 41
- but de l'enseignement religieux et de, 2, 4

Missionnaires avec un appel au DEE

- appelés à servir dans des tâches diverses, 12
- dirigeants du DEE doivent avoir des entretiens avec les, 37

Missionnaires du DEE comme, 12

- devoirs et responsabilités, 10

N

Nomination

- après recommandation de la prêtrise, 5
- bénévoles, 10
- consultants auprès des handicapés, 13
- directeur de pays, 10
- instructeurs, 10
- président de pieu, président, 5
- représentants de pieu du DEE, 12
- superviseurs de pieu

O

Oaks, Dallin H., 23

Objectifs

- conseiller, 4
- conseils doivent définir les, 22
- correspondent au programme, 8
- de l'enseignement religieux, 2, 4, 16, 39
- des programmes du DEE définis par le Bureau de l'éducation, 5
- évaluation aide à atteindre les, 32
- formation pour comprendre et fixer les, 34
- information aide à prendre des décisions en fonction des, 24
- rapport des, du DEE avec sa mission, 15

Observations

- évaluation, 32
- exposées dans les entretiens, 37
- mener des observations dans les classes, 12
- superviseur et étudiant, 16

Ouvrages canoniques

- administration repose sur les principes des, 8-9
- dirigeants cherchent conseil dans les, 27
- enseignent à diriger à la manière du Christ, 18
- Manuels reposent sur les, 3
- principes s'appliquent à chaque culture, 8
- responsabilités d'évaluer enseignées dans les, 32

P

Pace, Glen L., 9

Packer, Boyd K., 1, 4-5, 8, 15, 35, 38

Parents

- encourager à l'obéissance aux, 5
- encourager les étudiants à prendre conseil de leurs, 4
- information pertinente pour les, 5
- ont la responsabilité première d'instruire, 4

Perfection

- direction du Sauveur, 18
- du Christ, 8, 18
- suivre l'exemple du Sauveur, 1

Plan du bonheur

- enseignements de Dieu sur le, 15
- utiliser les conseils pour atteindre le but du, 23

Planification

- activités, 4
- cérémonie de remise des diplômes, 6, 12
- entretiens peuvent servir à la, 22
- formation, 34-36
- prise de décision et, 28
- rôle dans la délégation, 30
- rôle des conseils dans la, 22-23
- se souvenir des principes dans la, 9

Potentiel

- divin, 15, 17, 32-36
- liste des étudiants, 25

Première Présidence, 5

Présidence de l'interrégion, 5

Président de pieu. *Voir aussi* dirigeants de la prêtrise dirige les programmes locaux du DEE, 5

Principes

- administration, 1, 8
- administrer à l'aide de, de vérité 8
- décisions basées sur l'Évangile, 27
- délégation, 30
- direction à l'image du Christ, 18-19
- enseignement et formation, 34
- utilisés pour évaluer, 32-34
- identifier et appliquer, 3, 8-9
- insister sur, de base, 28
- instructeurs aident en vivant selon les, 4
- manuels basés sur l'Évangile, 3, 8
- résultats de la mise en application des, 15
- sécurité sur le lieu de travail, 25

Programme d'alphabétisation, 7, 13

Programme d'étude *Voir* Documentation, DEE

Programmes

- admissibilité aux, 5
- approbation des, par la prêtrise, 5
- comprendre, 10-13
- décider lequel offrir, 5-6, 27
- déléguer les responsabilités des, 30
- dirigés par les dirigeants de la prêtrise, 5
- faire rapport des, 17, 37
- gérer les, 25
- selon les principes établis, 8-9

Progression professionnelle

- entretiens aident à la, 37
- évaluation, 32
- favoriser, 34
- par la délégation et les tâches, 30

R

Relation d'alliance, 16

Représentant de pieu du DEE

coordonnateurs peuvent servir en tant que, 12
coordonne les programmes, 6
donne la formation et la documentation d'alphabetisation, 13
fournit les renseignements sur les programmes, 13
nommé par le directeur de l'interrégion, 6
responsabilités, 6, 12
travaille avec les dirigeants de la prêtrise, 6

Responsabilité

dirigeants semblables au Christ demandent, les, 17
doctrine de la, 8, 15
envers Dieu, 19
envers le Bureau de l'Éducation de l'Église, 2
faire rapport, fait partie du développement et de la progression, 17
pour appliquer les principes, 9
pour grandir et se développer, 15
rôle de la, dans la formation, 34

Responsabilités

administrateur adjoint, 10
administrateur, 10
coordonnateur, 10
de l'aide aux dirigeants de la prêtrise, 4-6
de la gestion des programmes du DEE, 25
des dirigeants de la prêtrise dans les programmes du DEE, 5
des programmes de formation continue, 12
directeur d'institut, 12
directeur de l'interrégion, 10
directeur de séminaire, 12
du développement personnel, 15
instructeur, 12
représentants de pieu du DEE, 12
secrétaire, 12
superviseur de pieu, 11

Ressources

déléguer avec sagesse, 30
fournir, pour accomplir les tâches, 30
gérer les, 25
humaines sont les plus importantes, 25
personnelles pour résoudre les problèmes, 38
responsabilité des instructeurs de s'occuper des, 25
tirant parti des autres, 30

Richards, Stephen L., 22

Rôle des évêques dans les programmes du DEE, 5

S

Saint-Esprit

dans la formation, 34
dans les conseils, 23
enseigner l'Évangile par le, 41
évaluation de l'enseignement par le, 32
imiter Jésus-Christ, 1

influence essentielle, 1
pour déléguer, 30
rechercher la compagnie du, 41

Scott, Richard G., 8

Secrétaires

apportent une aide vitale, 12
évaluation des résultats, 37

Sécurité, 2, 12, 25

Semaine de l'Éducation, 13

Séminaire

à domicile, 13
Bureau de l'éducation supervise, 5
directeur, 12
dirigé par les dirigeants locaux de la prêtrise, 5
hors école, 13
inscription, 6
instructeur, 12
listes d'étudiants potentiels, 6
matinal, 13
participation, 6
rapports écrits, 5
remise des diplômes, 6, 11

Sérvices, signaler les, 4, 38

Smith, Joseph, 8, 10, 24

Spécialement pour les Jeunes, 13

Spirituel

discernement, 31-32
préparation aux entretiens, 37

Suivi, 28, 33

Superviseur de pieu, 11

T

Tâches

comprendre, 10
documentation et formation, 13
donner et recevoir, 30

Tâches administratives

secrétaires sont essentiels, 12
une bénédiction, 10

Tanner, N. Eldon, 37

U

Université Brigham Young, 12
Universités et autres établissements d'enseignement supérieurs, 12
Utilisation des locaux et des biens immobiliers en commun, 25

W

Wirthlin, Joseph B., 10, 32