

L'art délicat de la transition : d'un directeur de musique à l'autre

Gérer le changement

Par Mark Powers avec Jerry Matthews

Je me rappellerai toujours de cette pratique. C'était à un moment important de mon ministère à l'église First Baptist Church, North Augusta, S.C. J'avais succédé à un confrère nommé Jerry Matthews qui avait servi 27 ans comme pasteur de musique, en construisant un programme choral très solide, puis en demeurant parmi le personnel de l'église. Curieusement, les changements sont apparus rapidement et abruptement, alimentés par l'impatience de la direction de l'église d'ajouter plus d'éléments contemporains dans notre ministère de musique. Durant cette période, nous avons débuté un culte contemporain de louange et d'adoration durant la soirée et nous avons laissé ce culte avoir un impact graduel sur le culte du matin, de façon à présenter un style plus varié.

En dépit du fait que j'ai connu et admiré Jerry durant plusieurs années, nous sommes très différents. Rapidement la chorale commença à perdre des gens et à expérimenter une crise d'identité. Je savais que nous étions à un point tournant important. J'ai demandé une pause pendant la pratique ce soir là et j'ai parlé du fond de mon cœur : "Je suis au courant que plusieurs membres de longue date de la chorale ne sont pas heureux. Jerry avait des forces que je n'aurai jamais et je le sais aussi. Mais j'ai des qualités que Jerry n'a pas. Nous sommes différents et c'est correct comme cela. C'est convenable pour moi, pour Jerry et pour Dieu." Cette ouverture sembla briser la tension. La chorale m'a témoigné son appui moral et nous avons continué. Le mois suivant, nous avons acquis 14 nouveaux membres dans une démarche de recrutement. L'année d'ensuite, le nombre de membres de la chorale a pratiquement doublé comme nous nous préparions à déménager dans notre nouveau bâtiment de 1800 places.

Jerry et moi apprécions le fait de faire parti de la même équipe de musique que Dieu a mise en place et a utilisé pour bénir cette église durant deux années incroyables de croissance et de ministère. Voici comment vous pouvez, vous aussi, faire face avec succès aux défis d'une transition de direction :

Au nouveau membre du personnel de l'église:

1. Complimentez publiquement l'ancien membre du personnel. Ma réponse habituelle au commentaire, "Oh, vous êtes celui qui a pris la place de Jerry" est "Oh non, personne ne peut prendre la place de Jerry, je suis seulement le nouveau pasteur de musique." Mettez l'accent sur les points positifs du programme de musique dont vous avez hérité.
2. Réalisez que vous êtes entré dans un processus douloureux. Une importante relation vient de se terminer, même si votre prédécesseur demeure en place. Comprenez que certains commentaires et actions sont une expression de peine et même de colère. Protégez votre famille en ne leur disant pas tous les commentaires que les gens vous font.
3. Dirigez à travers les relations. Faites-vous des amis avec les plus virulents critiques. Remerciez chacun et écrivez des mots de remerciements et de félicitations régulièrement.

4. Développez un comité de musique et/ou une équipe de direction comprenant à la fois des anciens et nouveaux membres de la chorale ainsi que des non-membres. Vous avez besoin que ces gens vous conseillent et vous supportent à mesure que le processus de changement s'installe. Faites en sorte que la mission de l'église soit le tremplin pour les changements proposés.
5. Soyez prêts à diriger pendant la période de transition et au-delà. Chaque situation peut être un moment d'apprentissage. Soyez sûr de prier et de bien communiquer.
6. Prenez votre temps et travaillez à travers le processus de décision de l'église. Ne pas créer de situations de gagnant-perdant en aucun temps. Sélectionnez vos batailles très soigneusement. Quelquefois, vous allez gagner simplement en étant patient. Le temps arrange beaucoup de choses.

À l'ancien membre qui demeure en place :

1. Laissez faire et retirez-vous. Cela prend une personne très confiante, mais vous devez vraiment choisir d'abandonner vos anciennes responsabilités et vous engager à demeurer comme tel.
2. Comprenez que les choses seront différentes. Acceptez cela comme un fait et préparez ensuite ceux qui étaient autrefois sous votre responsabilité à les accepter aussi.
3. Fournissez le matériel de base aussitôt que possible. Fournissez au nouveau membre du personnel un enregistrement d'hymnes et de cantiques utilisés au cours des deux années précédentes et fournissez des enregistrements de la chorale, si possible.
4. Complimentez, ne pas critiquer. Ne jamais critiquer le nouveau membre du personnel devant qui que ce soit. Si jamais quelqu'un vous fait des commentaires négatifs au sujet de la nouvelle personne, ne jamais alimenter la critique vous-même. Prenez garde même d'écouter en signe de sympathie. Préparez la chorale et donnez clairement votre support à votre successeur. Alors, les membres de la chorale seront moins sujets à venir vous voir pour se plaindre au sujet des changements.
5. Laissez votre successeur trouver sa propre voie autant que possible. Dire à votre remplaçant tout ce qu'il doit savoir peut faire plus de tort que de bien. Cela peut porter un préjudice à la nouvelle personne concernant les gens, les idées et les styles qui ont besoin d'une nouvelle optique. Soyez disponible et donnez votre support, mais laissez beaucoup d'espace pour ne pas étouffer votre successeur.
6. Priez à tous les jours pour le nouveau membre du personnel. Priez à tous les jours pour que le Seigneur bénisse le nouveau membre et les membres de l'équipe de musique. Demandez-lui aussi de prier pour vous dans votre nouveau ministère.

Avant tout, appréciez d'exercer un ministère commun, servant Dieu tous les deux selon votre propre façon personnelle.