

PHASE 2: PROTOCOLE D'INTERVIEW POUR LES LEADERS

Bienvenue à cet aperçu des méthodes utilisées lors de la mise en œuvre de notre phase 2 de la recherche. Nous espérons que vous pourrez appliquer ce que nous avons appris au cours du processus lors de la conception de votre propre recherche. Bien sûr, certains aspects devront être modifiés en fonction de votre situation, mais les éléments de base seront nécessaires dans la plupart des cas.

Avant de poursuivre, vous trouverez utile de consulter les informations sur notre site Web pour obtenir un aperçu général du contexte. <https://www.africaleadershipstudy.org/francais-overview>. Vous voudrez également lire attentivement tout le matériel sur les données où un aperçu clair du processus est expliqué.

Il est également important que vous compreniez le processus utilisé pour sélectionner les leaders clés sur lesquels vous concentrer pour la recherche de phase 2 décrite ci-dessous.

Dans notre questionnaire de phase 1, nous avons demandé aux personnes interrogées de « nommer un homme ou une femme chrétien(ne), extérieur à votre famille immédiate, qui vous a le plus influencé ». Près de la moitié des personnes interrogées ont nommé un pasteur en réponse à cette question. Plus tard dans l'enquête, nous avons demandé aux personnes interrogées d'identifier un pasteur local qui, à leur avis, avait un impact exceptionnellement positif sur leur communauté et de répondre à diverses questions sur ce pasteur. Sur la base de ces deux questions, nous sommes arrivés à des listes de pasteurs nommés le plus souvent comme ayant un impact. Dans leurs questions de suivi, les répondants devaient évaluer dans quelle mesure ces pasteurs développaient et formaient eux-mêmes les autres dirigeants et nous fournissaient des informations supplémentaires à leur sujet, notamment leur âge, leur appartenance ethnique, leur dénomination et leur situation géographique. Nous avons compilé cette liste de pasteurs et les informations correspondantes, et les directeurs principaux de la recherche de chaque pays, en consultation avec le Dr. Priest, sont arrivés à une liste hiérarchisée de pasteurs à interviewer. Il était important pour nous que nous choissions des pasteurs pour interviewer de nombreux groupes ethniques, régions géographiques et traditions confessionnelles. Puisqu'une forte proportion de pasteurs sur la liste étaient plus âgés, nous avons accordé une attention particulière aux leaders plus jeunes, avec des notes élevées, ainsi qu'aux pasteurs. Cela nous a donné plus d'un équilibre de leaders à examiner. C'est à partir de cette liste priorisée que les chercheurs principaux ont sélectionné les pasteurs clés à interviewer. À ce stade, des considérations pratiques, telles que les dangers liés aux voyages dans certaines régions ou le fait que des pasteurs soient hors du pays au moment de la recherche interdisaient les entretiens avec certains pasteurs. Lorsque deux pasteurs avaient à peu près les mêmes raisons d'être choisis, nous sélectionnions parfois le pasteur qui pouvait être interrogé avec moins de frais de déplacement ou de dépenses de la part de nos chercheurs principaux.

De même, notre questionnaire a également interrogé des répondants sur des dirigeants chrétiens locaux à fort impact exerçant un leadership stratégique dans des lieux qui n'appartiennent pas au clergé - dans les domaines de l'éducation, des affaires, du gouvernement, des soins de santé, ou de la communication et des médias. On a demandé aux répondants d'énumérer trois de ces dirigeants, au moins une femme, puis de choisir le seul dirigeant, à leur avis, qui avait le plus

grand impact positif. Les répondants ont été invités à répondre à diverses questions de suivi afin de fournir des informations supplémentaires sur chaque leader (appartenance ethnique, âge approximatif, sexe, région) et de classer chaque leader sur une échelle de Likert 1. en termes de compétences professionnelles 2.) sagesse et connaissance du contexte local, 3.) intégrité éthique, 4.) amour et service des autres, 5.) réputation positive dans la communauté, 6.) mesure dans laquelle ils inspirent le travail d'équipe et la mobilisation de la communauté, 7.) efficacité 8.) dans quelle mesure ils formaient et développaient d'autres dirigeants. Sur la base de la fréquence à laquelle les dirigeants spécifiques ont été nommés, sur la base de leur classement en fonction des critères ci-dessus et d'autres informations fournies (origine ethnique, région, etc.), les chercheurs principaux en ELA de chaque pays, en consultation avec le Dr. Priest., ont examiné ces évaluations et raffiné une liste de leaders hiérarchisés parmi lesquels nous choisirions des personnes à interroger et à commenter. Encore une fois, on a pris soin de choisir un groupe largement représentatif de dirigeants individuels à interroger et à commenter. Le sexe, l'âge, le lieu, l'ethnie et l'arène d'influence ont été pris en compte dans le choix de cette liste priorisée. Les architectes ayant eu un impact que nous avons interrogés et dont nous avons rendu compte sont un architecte, un juge, un médecin, un généraliste, un environnementaliste, un enseignant en éducation sexuelle, une femme d'affaires, un spécialiste de l'agriculture, un administrateur d'école primaire et un professeur.

Vous trouverez ci-dessous les outils administratifs et organisationnels que nous avons développés au cours de la collaboration du groupe.

- 1. Phase 2: Protocole d'interview pour les leaders**
- 2. Protocole pour l'élaboration de rapports sur les leaders clés**
- 3. Protocole pour les dirigeants chrétiens ayant un impact significatif**

1. Phase 2: Protocole d'interview pour les leaders de la recherche

(Un contexte commun à présenter aux personnes interrogées)

À utiliser avec les directives et protocoles pour les rapports sur organisations et les rapports sur les leaders

Ce document est destiné à être utilisé par tous les Directeur de Recherche principaux et les Assistants de Recherche qui participeront à la phase 2 de l'ELA. En tant que membre de l'équipe de recherche, vous êtes au courant de toutes ces informations. Cependant, l'objectif de cette synthèse est de disposer d'un document commun sur lequel vous pouvez tous vous référer afin de donner une introduction et un aperçu cohérents de l'étude à ceux que vous interviewez. Vous pouvez imprimer la première page et la leur donner si vous pensez que cela pourrait être utile. Vous pouvez également ajouter ou modifier les questions et les réponses. Dans tous les cas, veuillez utiliser les informations sur lesquelles vous êtes d'accord de manière constante avec chaque personne interrogée.

Vous ferez le travail très important de représenter les différentes institutions du Kenya, de la RCA, de l'Angola et de l'Afrique du Sud qui collaborent avec l'ELA et collecter des informations à associer aux résultats d'enquêtes menées dans toute l'Afrique. Cela vous servira dans chacune de vos localités alors que vous chercherez à développer un réseau solide de leaders

chrétiens dans toutes les facettes de la société. Il servira les occidentaux qui souhaitent soutenir des projets et des partenariats culturellement appropriés pour le développement stratégique en Afrique.

À chaque étape de votre travail de l'ELA, veuillez le confier à Dieu, comme vous le faites, en étant ouvert à sa grâce et à sa direction. Si possible, priez avec les autres Directeurs de Recherche ou les Assistants de Recherche avant chaque entretien, soutenez-vous les uns les autres et attendez-vous à ce que Dieu fasse quelque chose de spécial. C'est un tel privilège de faire partie de cela avec vous.

“C'est pourquoi exhortez-vous réciproquement, et édifiez-vous les uns les autres...” 1 Thess 5.11

Comment répondre de manière consistante aux questions éventuelles à l'aide d'un document cadre de réponses

Les personnes ou les organisations que vous interviewez auront probablement des questions concernant l'Étude sur le leadership en Afrique. Voici quelques communes. Vous pouvez en trouver d'autres. S'il vous plaît, ajoutez-les et discutez ensemble de la meilleure façon de répondre. Il est très important que tous les chercheurs soient cohérents dans leurs réponses. Vous devrez peut-être ajouter du matériel pour trouver des réponses adaptées à votre contexte culturel.

- 1- **Pourquoi m'as-tu demandé de participer?** Il est très utile d'obtenir la sagesse de nombreuses personnes. « Une tête ne contient pas toute la sagesse. » Vous êtes un représentant important de votre église, de votre village ou ville, de votre groupe ethnique, de votre groupe linguistique et de votre famille. Homme ou femme, votre sagesse, vos connaissances et votre expérience sont un élément important pour comprendre à quoi ressemble un bon leadership en Afrique et comment le développer. À mesure que cette sagesse de nombreuses personnes est combinée et étudiée, il est possible d'identifier les forces, les faiblesses, les schémas et les personnes susceptibles de s'unir pour faire avancer le Royaume.
- 2- **Combien de temps durera cette interview?** Cela peut prendre jusqu'à une heure de votre temps.
- 3- **Proposez-vous un paiement?** Parce que nous voulons apprendre de nombreuses personnes, nous ne pouvons pas offrir de paiement, sauf offrir un stylo accompagné des prières « Encouragez-vous les uns les autres et construisez-vous les uns les autres. » 1 Thess 5:11
- 4- **Les résultats seront-ils publiés?** Il s'agit d'un projet à long terme, il faudra donc un certain temps avant que tous les résultats puissent être rassemblés, analysés et évalués. Chacune des écoles participantes aura accès aux résultats à temps et pourra les rendre disponibles dans la mesure de leurs moyens.
- 5- **Est-ce que mes réponses sont privées?** Est-ce que quelqu'un saura quelles informations je vous ai données? Votre nom ne sera en aucun cas inclus dans le questionnaire. Il indiquera uniquement la zone géographique où les données ont été collectées. Personne ne saura qui a répondu aux enquêtes recueillies.
- 6- **Cette information est-elle utilisée par le gouvernement?** NON! Le gouvernement ne participe en aucune manière à ce projet.

- 7- **Qui va en bénéficier?** Les avantages et les résultats de l'étude informeront les partenaires africains du projet ELA et pourront servir de ressource pour les Africains dans la compréhension des modèles, pratiques et programmes de leadership actuels à utiliser dans leur vision et leur planification de l'avenir. 1- Fournir aux églises africaines et aux leaders du marché des détails sur les initiatives efficaces en tant que ressources dont ils peuvent apprendre ou puiser et, dans certains cas, reproduire de manière appropriée. 2-Fournir des études de cas pour des établissements d'enseignement supérieur. 3-Générer des données que les gouvernements peuvent utiliser pour le développement du leadership et l'intervention. 4-Génération de littérature sur le leadership.
- 8- **Puis-je suggérer d'autres personnes qui pourraient être disposées à participer?** Ce serait très utile si nous pouvions avoir le temps de les interviewer pendant que nous sommes dans la région.

2. PROTOCOLE POUR L'ÉLABORATION DE RAPPORTS SUR LES LEADERS CLÉS

À utiliser avec les directives et protocoles pour les leaders et les leaders chrétiens

1. Le directeur principal de recherche rencontrera son assistant de recherche afin de planifier le processus de préparation d'un rapport spécifique. Il serait bon de passer du temps ensemble à prier les uns pour les autres, pour le processus, pour les personnes contactées et pour que le rapport final comprenne le fait qu'il inclurait les informations dont il savait qu'elles seraient très précieuses, éclairantes et utiles.
2. La première étape devrait consister à rechercher sur l'internet des informations écrites sur cette personne qui pourraient aider à fournir les réponses nécessaires au rapport. Tout matériel de ce type doit être téléchargé ou copié et lu.
3. Le contact initial avec ce leader devrait indiquer que, selon une importante enquête menée auprès de plusieurs milliers de chrétiens dans votre pays, «un nombre élevé de personnes vous ont identifié comme un leader chrétien qui, à leur avis, avait un impact positif significatif». être clarifié un peu différemment dans chaque pays. En RCA: «Dans une enquête majeure menée auprès de 2 500 chrétiens en République Centrafricaine par des professeurs et des étudiants diplômés de la FATEB, un grand nombre de personnes vous ont identifié comme un dirigeant chrétien en RCA qui avait un impact positif significatif». Au Kenya: «Dans une grande enquête menée auprès de 3 900 chrétiens au Kenya par des professeurs et des étudiants de troisième cycle de la ALS, NEGST, Daystar, « un grand nombre de personnes vous ont identifiées comme étant un dirigeant chrétien au Kenya qui pensait avoir impact positif. » La personne qui se prépare à faire l'entretien devrait préciser que dans le cadre de cette recherche, nous souhaitons préparer un rapport de dix pages sur chacun des principaux leaders chrétiens de ce pays et « aimerions vous interroger à votre sujet. » Le rapport final sera mis à la disposition des

dirigeants chrétiens d'Afrique et d'ailleurs, afin que les gens puissent en apprendre davantage sur les principaux leaders de notre pays qui ont un impact positif.

4. Le directeur de recherche ou l'assistant de recherche doit demander une entrevue à un moment et à un endroit mutuellement acceptables, s'engager volontairement à envoyer une copie du protocole résumant ce que nous recherchons et demander à la personne de se faire interroger si elle a un curriculum vitae qu'elle pourrait envoyer à l'avance sous forme de pièce jointe à un courrier électronique, ou qu'elle pourrait apporter à l'entretien. La première page des «Instructions pour tous les chercheurs» avec l'énoncé d'objet de l'ELA et la liste des institutions participantes pourrait être envoyée à ce moment-là ou apportée à l'entretien où elle pourra être discutée en face à face. (Voir n ° 5)
5. Tous les documents que vous pouvez obtenir à l'avance vous feront gagner un temps considérable lors de l'entretien et vous aideront à préparer des questions ou des sujets plus ciblés. Ils peuvent également vous aider à planifier le déroulement et l'ordre des questions.
6. Au moment de l'entretien, le contexte de cette analyse doit être répété (voir le point 3 ci-dessus) et une explication de la recherche et de ses motifs. La personne doit être assurée que le rapport final lui sera envoyé pour examen avant d'être mis à la disposition des autres. Ils devraient être assurés que s'ils ont des questions, ils préféreraient ne pas répondre et qu'ils devraient se sentir libres de le dire. Nous allons simplement sauter cette question.
7. L'interview doit avoir lieu dans un endroit où le son n'est pas un problème (c'est-à-dire dans un endroit relativement silencieux - pour que l'enregistrement se déroule bien). L'intervieweur doit être conscient du temps disponible et donner des indicateurs lorsqu'il est préférable de répondre rapidement à une question afin de disposer de suffisamment de temps pour donner des réponses plus longues à d'autres questions. Il n'est pas essentiel que les questions soient posées dans l'ordre dans lequel elles apparaissent dans le protocole, mais l'enquêteur doit être informé des sauts de questions et y revenir plus tard.
8. Il est important que l'enregistreur soit vérifié à l'avance, que la personne qui effectue l'entretien mette en pratique les enregistrements à l'avance, afin que l'entretien soit enregistré sans problème.
9. Avant l'entretien, vous aurez pris des dispositions avec un transcripteur pour connaître les disponibilités de chacun. Vous devrez également leur fournir les documents nécessaires au suivi de leur travail afin qu'ils puissent être payés rapidement. Cela les encouragera à faire le travail rapidement. Si l'assistant de recherche fait la transcription avec son autre travail de soutien, vous devrez alors clarifier les arrangements (voir n ° 13).
10. Immédiatement après l'entretien, l'enregistrement doit être vérifié pour s'assurer qu'il s'est bien passé. Il devrait être copié sur un ordinateur, copié sur un lecteur flash et remis au transcripteur. Nous devons avoir des copies de sauvegarde de chaque entretien. Ces multiples copies de l'enregistrement sont essentielles.

11. Nous devrions prendre des dispositions pour créer des copies en format PDF de tous les documents fournis par la personne interrogée sur lui-même ou sur son organisation.
12. La transcription doit être faite dès que possible et renvoyée immédiatement au directeur de recherche principal et à l'assistant de recherche qui travaillent sur ce projet. Les documents faisant le suivi de leur travail avec la demande de paiement peuvent être retournés en même temps pour qu'ils puissent être payés rapidement.
13. Dans certains cas, un deuxième entretien peut être demandé pour assurer le suivi du premier. Surtout si le temps imparti était réduit ou s'il devenait évident que des sujets majeurs avaient été laissés de côté lors du premier entretien.
14. Le directeur de recherche principal consultera un assistant de recherche sur le processus de la préparation du rapport final. Cela devrait inclure les paramètres que vous voulez définir entre vous pour leur paiement, en gardant à l'esprit que les dépenses peuvent être remboursées, mais le paiement final pour chaque rapport ne sera disponible qu'après la révision finale avec Bob et l'accord que cela aura été fait. Les documents et les journaux du temps et des dépenses sont disponibles auprès de David et Michael. Ils seront les mêmes que les journaux de la Phase 1.
15. Le rapport final devrait faire dix pages. Il devrait utiliser les en-têtes du protocole et dans cet ordre. Le directeur de recherche principal examinera le rapport final et d'autres documents (y compris les transcriptions) pour s'assurer que le rapport est de haute qualité et précis. Une copie finale du rapport doit être envoyée par courrier électronique au responsable en lui demandant de vérifier s'il contient des inexactitudes.
16. Un bref résumé de chaque rapport du leader clé sera préparé, contenant entre 100 et 200 mots.
17. Une fois cette opération terminée, les documents suivants doivent être envoyés à Robert Priest pour vérification finale avant leur publication en ligne.
 - a. Le rapport de 10 pages.
 - b. Un résumé de 100 à 200 mots.
 - c. Transcriptions de toutes les interviews réalisées.
 - d. Tout document justificatif, tel qu'un curriculum vitae.
18. Au moment de la soumission de chaque rapport, le directeur de recherche principal devrait également soumettre des formulaires remplis et des journaux des dépenses relatives à ce rapport. Cela inclura des informations sur le montant du montant spécifié qui est versé à l'assistant de recherche et au directeur de recherche principal.
19. Robert Priest lira les rapports et les résumés. S'il voit des problèmes nécessitant des éclaircissements supplémentaires, il travaillera avec le directeur de recherche principal pour les résoudre. Sinon, il les transmettra à Daniel Crickmore pour qu'il soit mis en ligne et notifiera officiellement que ce rapport est maintenant terminé et classé. À ce stade, le paiement lié à ce rapport peut être libéré.

3. Protocole pour les dirigeants chrétiens ayant un impact significatif

Arrière-plan

Foyer d'enfance: Pourriez-vous prendre quelques minutes pour me parler de votre foyer d'enfance, où il était, comment c'était, et des facteurs notables qui vous ont influencé pendant l'enfance.

Pays de résidence: Hors de ce pays, avez-vous vécu dans un autre pays pendant trois mois ou plus? Si oui, lequel ou lesquels?

Famille actuelle: Si vous êtes marié, pourriez-vous me dire très brièvement de votre conjoint, des enfants que vous avez, et l'implication de votre famille dans votre ministère ou travail.

Formation: Parlez de l'éducation reçue – les écoles, la formation commerciale ou professionnelle, l'enseignement théologique ou chrétien, les influences principales. Avez-vous reçu l'enseignement à l'étranger? Décrire. Quelles sont la nature et les sources de soutien, s'il y en avait.

Témoignage et Appel : Racontez l'histoire de l'œuvre de Dieu dans votre vie, et (à travers vous) dans la vie des autres, et de votre propre sens de l'appel de Dieu pour votre vie maintenant. *Comment avez-vous senti conduit à faire ce que vous faites maintenant?*

Les influences: Décrivez un leader mâle qui vous a aidé le plus à grandir en tant que leader? Est-ce qu'il y avait également une leader femelle qui vous a aidé ?

Ministère ou vocation actuelle

Travail / Ministère: Décrivez votre travail ou ministère actuel. Que faites vous exactement pendant ce temps?

Mission / Vision: Selon vous, quelle est votre mission, but, ou vision personnelle?

Organisation: Décrivez l'organisation, s'il y en a, avec laquelle vous travaillez pour la réalisation de vos objectifs. Quelle est votre relation à cette organisation (sur le plan de leadership, de salaire, de financement, et de soutien logistique)?

Impact / succès / évaluation: En réfléchissant à votre travail actuel et votre vision, veuillez décrire les résultats positifs obtenus (nombre de personnes touchées, nombre d'organisations ou de groupes) Veuillez essayer de quantifier au fil du temps. Selon vous, quels ingrédients importants pour le succès avez-vous obtenus?

Formation / Développement en leadership: Dans quelle mesure, et de quelle manière, êtes-vous personnellement impliqué dans la formation ou de mentorat des jeunes dirigeants? Comment conseillez-vous de jeunes leaders que vous connaissez qui sont intéressés à acquérir une meilleure formation pour faire les choses que vous faites? Donner le nombre de personnes que

vous avez formés au fil du temps - si possible, fournissez quelques cas de réussite (de la formation et le développement en leadership), montrant l'impact de ceux qui sont formés.

Relations professionnelles: Pourriez-vous décrire toutes les confréries, des associations, des groupes professionnels auxquels vous êtes affilié, et décrire la nature et la valeur de cette relation?

Partenariats / Liens: Décrivez les liens stratégiques (réseaux ou partenariats) que votre ministère ou organisation a fait avec d'autres églises ou des organisations, au niveau local ou à l'étranger. Quels sont les avantages de partenariat que vous recherchez (technique? financière? livraison?) Quelles sont vos limites par rapport aux partenariats avec qui vous êtes prêt (ou pas) de coopérer? Expliquez.

Forces, faiblesses, opportunités et menaces (défis): Veuillez indiquer ce que d'autres pourraient considérer comme vos forces et vos faiblesses. Quels sont les défis, les obstacles ou les contraintes auxquels vous faites face dans l'accomplissement de votre mission? Quelles opportunités uniques pourriez-vous traiter?

Lecture et écriture: Pourriez-vous décrire vos propres habitudes de lecture? Nommez les auteurs qui vous ont influencé? Auteurs africains? Non-africains? Quelles sont les ressources d'impression souhaitez vous avoir? Décrivez toute écriture que vous avez fait vous-même. Comment cette écriture a-t-elle été utilisée? Dans quelle mesure verriez-vous l'écriture comme quelque chose d'important pour vous de le faire à l'avenir? Quel genre d'écriture?

Médias électroniques: Veuillez décrire la façon dont vous utilisez l'internet, le téléphone cellulaire, ou d'autres médias électroniques, dans votre vie personnelle ou pour votre travail ou ministère? Courriel? Facebook? Quels sont les médias électroniques que vous trouvez le plus utile? Lequel voulez-vous avoir un meilleur accès?

Finances et d'autres ressources: Dans la mesure où vous êtes impliqué dans la sollicitation des fonds ou d'autres ressources pour votre ministère, décrivez la nature de ces efforts. D'où viennent les ressources, financières ou d'autres, pour votre travail et ministère? Des églises? D'une entreprise? Du gouvernement? Des sources de ce pays? Des sources en dehors de ce pays? Quelles sont les ressources non financières qui bénéficient (aident) votre ministère, et d'où viennent-elles?

La politique: Pourriez-vous préciser comment (selon vous) les chrétiens devraient ou ne devraient pas être impliqués dans la politique?

L'avenir: Quels sont vos espoirs et vos rêves pour l'avenir? Avez-vous des plans futurs liés à l'écriture/rédaction? Quels sont les facteurs qui joueraient un rôle dans la réussite et réalisation ces objectifs?

[*Question pour les pasteurs seulement:* Plusieurs personnes vous ont identifié comme un pasteur influent. Si vous pouviez deviner à quelle partie de votre ministère ils pensaient, quelle serait-elle? La prédication? Quelque chose d'autre? Expliquez. Pourriez-vous décrire combien de fois vous prêchez, et un peu plus sur ce que vous faites pour préparer vos sermons?]