



IMPACT DANS LE POSTE

modèle

PROCÉDURE

La direction élargie du Poste (Conseil de direction du poste et Conseil de poste ou Conseil de direction du poste et responsables de groupe) se réunit une fois par an dans le but de réfléchir à l'impact dans le Poste sur la base d'expériences vécues.

Ce modèle se divise en trois phases : la phase 1 est consacrée à la sélection des histoires à étudier. Au cours de la phase 2, il s'agit de réfléchir et de décrire précisément les expériences. La dernière phase consiste à faire un bilan des résultats (enseignements tirés).

Ce processus peut aussi se faire en deux rencontres, si le temps ne suffit pas.

Les séances sont conduites par un modérateur.

LA QUESTION CRUCIALE

En amont de la séance, les participants ont la tâche de réfléchir aux expériences qu'ils veulent partager. La question suivante est posée à cet effet :

« En considérant l'année écoulée, quelle a été, selon toi, l'expérience la plus significative (ou l'une des plus importantes) en ce qui concerne [objectifs « Outcome » choisis] dans notre Poste ? »

Il peut être bénéfique pour un Poste de définir un à deux objectifs « Outcome » (voir armedusalut.ch/impact) comme objectifs annuels et faire une évaluation basée sur ceux-ci.

MÉTHODOLOGIE

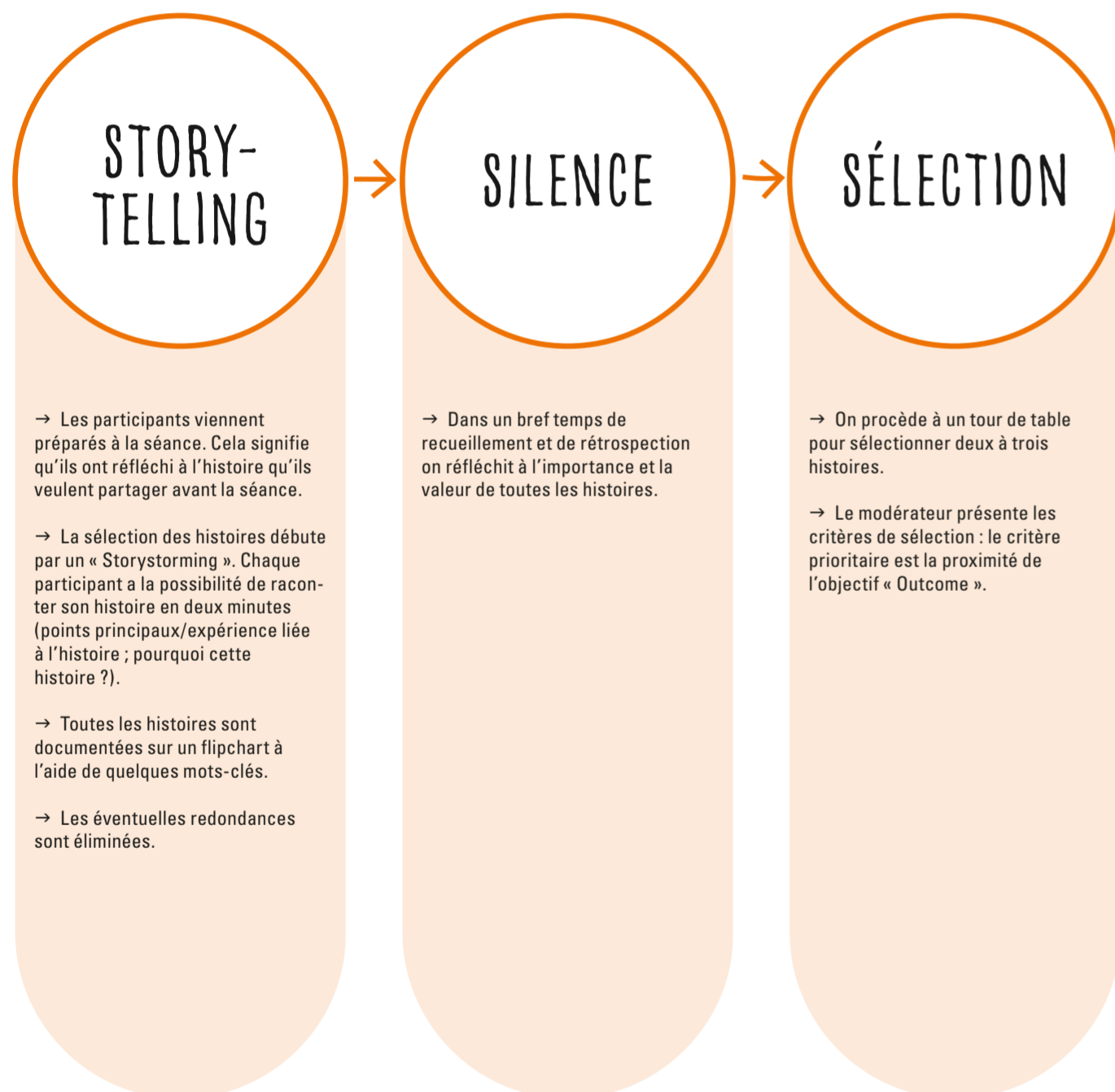
Les histoires racontent des expériences. L'examen approfondi de ces expériences est une recherche de preuves ; le poste peut découvrir et réfléchir à l'impact au sein du Poste.

Les participants cherchent des preuves de l'action de Dieu au travers des expériences partagées. Elles nous donnent des indications sur la manière dont Dieu est en train de changer des gens, des groupes de personnes et également l'atmosphère dans les groupes ou le Poste. Les expériences qui ont été vécues comme négatives possèdent également un grand potentiel d'apprentissage.

Une attitude d'ouverture (envers Dieu et les autres participants) et une approche impartiale de tous les participants sont très utiles pour ces réunions.

Phase 1: SÉLECTION DES HISTOIRES

Étant donné que seules deux à trois histoires peuvent être étudiées en détail lors de chaque séance, il est nécessaire de procéder à une sélection au début de la séance.



Rôles des participants

Le modérateur est chargé d'expliquer le processus et de le guider. Il veille à ce que les objectifs du processus soient atteints et à ce que toutes les personnes présentes y participent.

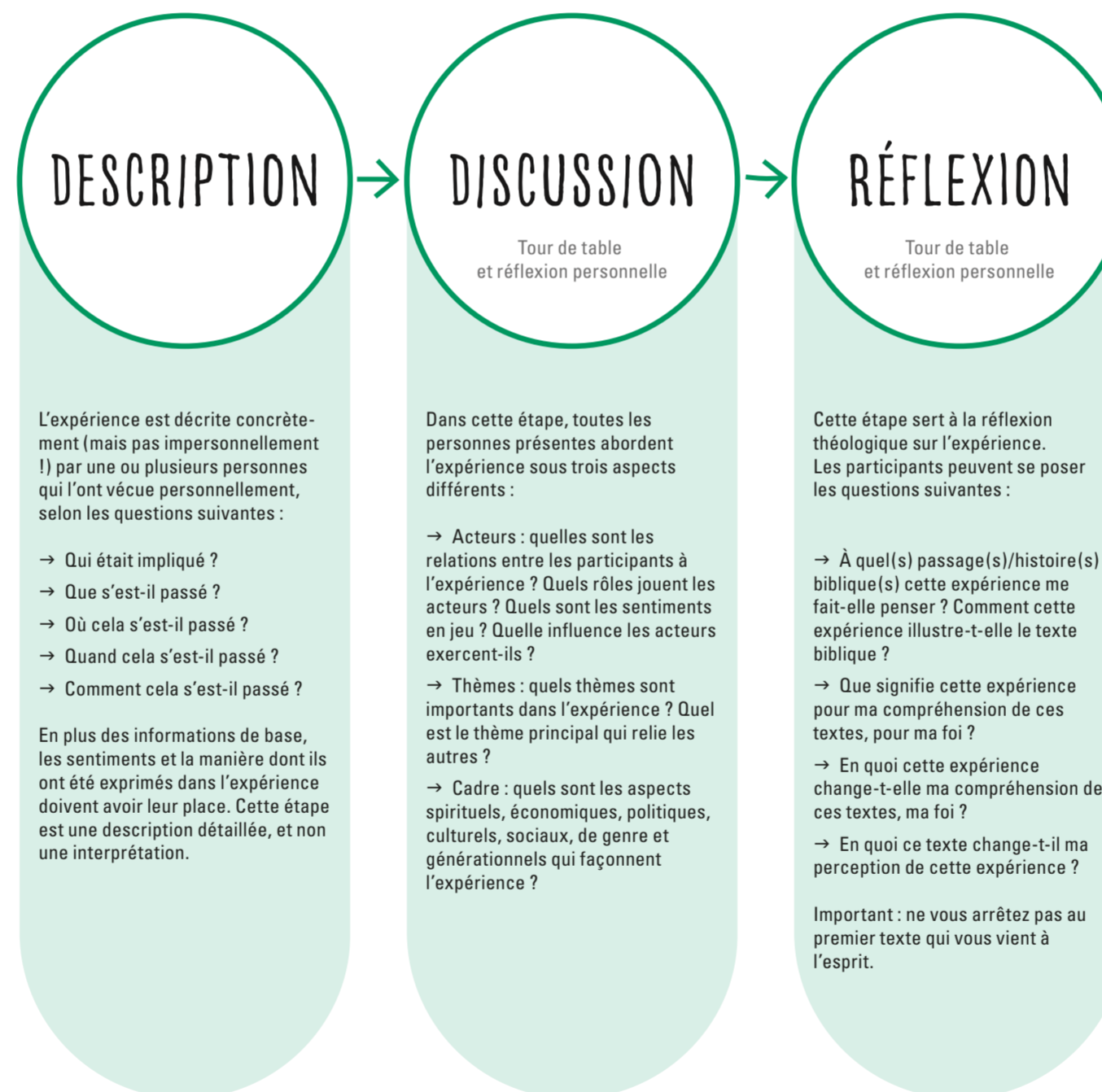
Le greffier documente en permanence l'ensemble du processus sur un flipchart. Le rôle du greffier peut également être repris par le modérateur.

Les participants sont des membres du Conseil de direction du poste et du Conseil de poste ou des responsables de groupe (8 à 10 personnes maximum).

Assesseur : Chef divisionnaire.

Phase 2: STORYTELLING ET RÉFLEXION

Cette deuxième phase est le cœur de la réflexion sur l'impact au sein du Poste. Les histoires sélectionnées vont maintenant être abordées en détail.



Tour de table : il est recommandé de travailler avec des moments d'échanges : une question est posée. Chaque personne présente s'exprime de manière précise et dans un laps de temps approprié. Ensuite, la contribution est évaluée en faisant une courte pause. La personne suivante présente sa contribution sans faire de commentaires sur l'orateur précédent. Après le tour de table, il est bénéfique de respecter un court temps de silence pour la réflexion personnelle et la prière, afin d'écouter ce que Dieu veut dire. Les fruits de la réflexion personnelle peuvent être discutés lors d'un autre tour de table.

Description détaillée : la « description détaillée » va au-delà de l'impression superficielle et inclut le contexte, les détails, les émotions et les réseaux de relations sociales. Elle représente la signification d'une observation, d'un événement ou d'un comportement. Une description détaillée comprend l'atmosphère, les sentiments, les actions et les significations.

Phase 3: MISE EN ŒUVRE DE L'ACQUIS

Dans cette phase, l'objectif est de concrétiser ce qui a été appris afin de le mettre en pratique.

