

A group of approximately ten puffins is shown in flight against a clear, light blue sky. The birds are scattered across the upper and middle portions of the frame, with some in the foreground and others further away, creating a sense of movement and activity.

Activité d'analyse FOAR



Aperçu de la méthode d'analyse FOAR



- Introduction
- Forces
- Possibilités
- Petite pause
- Aspirations
- Résultats
- Récapitulation et compte rendu



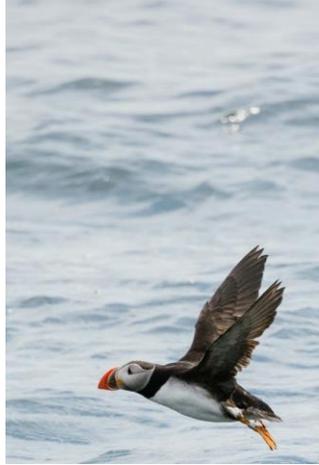
Cadre de l'analyse FOAR

La méthode d'analyse positive est :

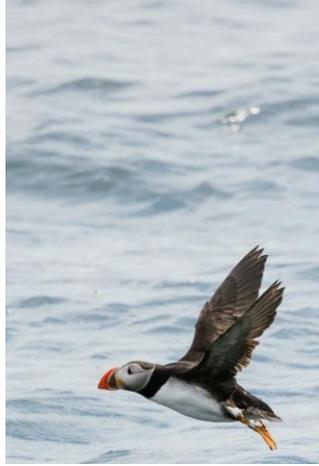
- Une approche collaborative de dialogue ouvert conçue pour permettre aux programmes de créer une vision commune de l'avenir (Srivastava et Cooperrider, 1990)
- Considérée comme une approche postcoloniale potentielle du développement organisationnel (Mir *et al.*, 2003)
- Une méthode pour cerner les forces et les possibilités actuelles et en tirer parti, plutôt que de s'attarder sur les problèmes, les lacunes, les faiblesses et les risques
- Axée sur la recherche d'actions qui apporteront le plus grand bénéfice à toutes les parties prenantes



Conversation au sujet de l'analyse FOAR



Activité d'analyse FOAR

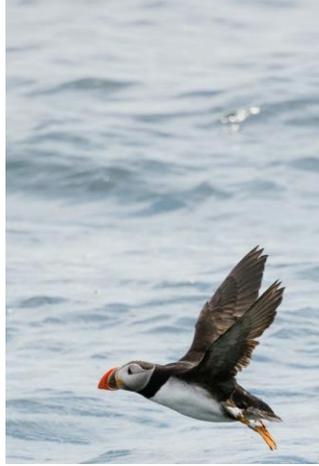


- Le but de cette activité est :
 - de transmettre et de créer des connaissances
 - d'apprendre à tenir des conversations constructives
- Toutes les voix sont importantes.
- Tout le monde apporte ses connaissances, son expérience ou de nouvelles idées, ou remet en question le statu quo.
- Tout le monde a la possibilité d'être entendu et d'apporter sa contribution.

Activité d'analyse FOAR

Réfléchir-Jumeler-
Échanger
(Lyman, 1981)

- Mettez des idées sur papiers.
- Présentez les idées de tout le monde.
- Communiquez les idées des équipes à tout le groupe.
- Regroupez les idées similaires et indiquez visuellement leurs forces.
- Essayez de ne pas trop anticiper.



Forces

Forces sur lesquelles
on peut miser

30 minutes
Réfléchir-Jumeler-
Échanger
(Lyman, 1981)

1. Qu'avons-nous fait de bien jusqu'à présent?
2. Quelles sont nos plus grandes fiertés jusqu'à présent?
3. Quels aspects positifs du programme les étudiant.e.s, le corps professoral, les employeurs et d'autres personnes ont-ils mentionnés?
4. Qu'est-ce qui rend le département ou le programme unique?



Possibilités

Ce que demandent
les parties prenantes

30 minutes
Réfléchir-Jumeler-
Échanger
(Lyman, 1981)

1. À quels changements peut-on s'attendre dans les trois à cinq prochaines années?
2. Quelles forces ou tendances externes peuvent avoir une incidence sur ce modèle?
3. Quelles possibilités se présentent à nous?
4. Que demandent déjà les étudiant.e.s, le corps professoral ou la communauté?



Aspirations

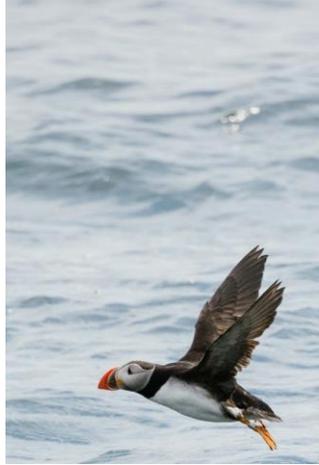
Ce qui nous tient
profondément à cœur

30 minutes

Réfléchir-Jumeler-
Échanger

(Lyman, 1981)

1. Qu'est-ce qui nous passionne profondément?
2. Quelles améliorations espérons-nous apporter pour les étudiant.e.s, le corps professoral, le personnel et la communauté?
3. À quoi ressemble l'avenir que nous souhaitons voir se dessiner?
4. Quels projets, programmes ou processus nous permettront de réaliser nos aspirations?



Résultats

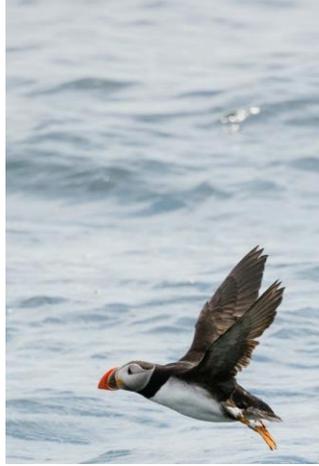
Indicateurs de
notre réussite

30 minutes
Réfléchir-Jumeler-
Échanger
(Lyman, 1981)

1. Compte tenu de nos forces, de nos possibilités et de nos aspirations, quelles données concrètes indiqueront que nous sommes en voie d'atteindre nos objectifs?
2. Quels résultats mesurables souhaitons-nous obtenir?
3. Quels sont les éléments qui feront notre renommée?
4. Quelles sont les ressources nécessaires pour mettre en œuvre nos initiatives et projets les plus importants?



Étapes suivantes



- Rapport d'analyse FOAR préparé par une personne responsable de l'assurance de la qualité ou un.e formateur.trice en pédagogie au sein du département
- Rapport d'autoévaluation écrit de façon collaborative par le département
- Évaluation externe effectuée par le département
- Atelier d'élaboration d'un plan d'action et d'établissement des objectifs animé par le bureau de l'assurance de la qualité

Bibliographie

Cockell, J., et McArthur-Blair, J. (2012). *Appreciative inquiry in higher education: A transformative force*. San Francisco (Californie) : Jossey-Bass.

Lyman, F. (1981). *The responsive classroom discussion: The inclusion of all students. Mainstreaming Digest*. University of Maryland, College Park (Maryland).

Mir, R. A., Mir, A., et Upadhyaya, P. (2003). Toward a postcolonial reading of organizational control. Dans *Postcolonial theory and organizational analysis: A critical engagement* (p. 47-73). Palgrave Macmillan, New York.

Srivastva, S., et Cooperrider, D. (1990). *Appreciative management and leadership: The power of positive thought and action in organizations*. San Francisco : Jossey-Bass.

Stavros, J.M., Cooperrider, D. L., et Kelley, D.L. (2003). Strategic inquiry appreciative intent: Inspiration to SOAR, a new framework for strategic planning. *AI Practitioner*. Novembre, p. 10-17.

Stavros, J.M., et Hinrichs, G. (2009). *The thin book of SOAR: Building strengths-based strategy*. Bend (Oregon) : Thin Book Publishing Co.

