



Annexe

D

Amorce de changement à l'école grâce à la recherche-action

Les renseignements qui suivent sont adaptés de la monographie *Action Research Guide for Teachers* (2000) de l'Alberta Teachers' Association. Pour de plus amples renseignements, visitez le site Web de l'ATA à l'adresse <www.teachers.ab.ca/>.

La recherche-action est une forme de recherche appliquée qui fait appel à une variété de concepts et de méthodologies pouvant être utilisés pour étudier un problème ou une question pratique, trouver des solutions ou introduire un changement. Par exemple, les districts scolaires de l'Alberta ont organisé des projets d'amélioration des écoles dans divers domaines. La recherche-action peut s'appliquer à plusieurs de ces projets.

La recherche-action peut améliorer de façon notable les initiatives de développement professionnel des enseignants et d'amélioration des écoles. Elle met à la disposition des éducateurs un processus systématique pour examiner les problèmes, évaluer les options offertes, appliquer les solutions et évaluer les résultats. Dans une perspective de recherche-action, on cherche principalement à bien comprendre l'objectif visé, les résultats obtenus et le pourquoi de ces résultats. Le rôle et les responsabilités des chercheurs ne se limitent pas à juger de l'efficacité du programme. Ils travaillent « sur le terrain » et participent activement à l'initiative pour :

- observer et analyser le résultat de la formation aux valeurs;
- revoir continuellement leurs idées sur les façons d'atteindre les objectifs du programme;
- inciter activement les différents intervenants à vérifier la justesse de l'initiative.

La recherche-action constitue une forme d'enquête précieuse pour les éducateurs parce qu'elle est :

- **pratique** : l'accent est mis sur des améliorations réalistes et concrètes;
- **active** : les enseignants, les administrateurs, les aides-éducateurs, les élèves et les parents peuvent tous participer de manière importante;
- **stimulante** : tous les participants peuvent contribuer au processus ou en bénéficier;
- **interprétative** : le but recherché est établi en tenant compte des multiples réalités des participants dans cette situation;
- **expérimentale** : les réponses ne sont pas toujours bonnes ou mauvaises, elles constituent plutôt diverses solutions fondées sur plusieurs opinions ou sentiments;

- **critique** : les participants portent un regard critique sur des problèmes particuliers et agissent à titre d'agents de changement capables d'autocritique.¹

Processus de recherche-action

La recherche-action comprend habituellement un processus de planification, d'action, d'observation et de réflexion. Selon la question de recherche, le but de l'étude et le nombre de chercheurs qui y participent, chacune de ces phases peut être prolongée. Un enseignant chercheur travaillant seul et sur un problème précis en classe peut compléter le processus en relativement peu de temps. Par contre, un groupe de chercheurs collaborant à l'étude d'un projet d'envergure d'amélioration d'une école peut s'engager dans une recherche approfondie se déroulant sur toute une année scolaire ou même plus.

Bien que certains projets de recherche-action comportent un but final clair, le processus de recherche-action passe par une série de cycles pendant lesquels les chercheurs se penchent sur les résultats des actions courantes de façon à planifier la prochaine série d'actions. Chaque phase de réflexion produit d'autres renseignements sur la question et en améliore la compréhension. Parfois, les renseignements obtenus amènent les chercheurs à préciser la question et à prendre une orientation différente.

Une des premières tâches d'un projet devrait être d'élaborer un plan d'ensemble pour guider les activités et décrire les différentes étapes du processus de recherche-action. Le processus mis en place variera en fonction de la nature du sujet de recherche et du contexte de l'étude.

Une évaluation complète de la documentation et les conseils d'experts contribueront à s'assurer que les interventions choisies pour la mise en œuvre du projet auront un effet positif.

Facilitation et soutien de la recherche-action

Le succès des projets de recherche-action peut être augmenté de manière notable grâce au soutien et à la facilitation de personnes qui ne font pas directement partie du projet, par exemple, un administrateur scolaire, un consultant de district, un professeur d'université ou un enseignant qui a de l'expérience dans ce processus. Ces personnes peuvent aider à faire avancer le projet, encourager la réflexion et la résolution de problèmes, offrir une rétroaction et accorder un soutien général.

Les stratégies suivantes peuvent être utilisées par les personnes qui tiennent des rôles de leadership et de facilitation pour aider la réalisation de projets de recherche-action :

- encourager la prise de risques;
- accorder suffisamment de temps pour préparer un plan d'action, recueillir des données et analyser les résultats;
- faire preuve d'un intérêt professionnel réel pour le projet;
- soutenir le projet financièrement ou avec d'autres ressources;
- fournir une rétroaction sur la conception de la recherche;

- contribuer à la résolution de problèmes au cours de l'étude;
- s'intéresser au progrès de l'étude;
- partager la documentation ou d'autres ressources liées au projet;
- organiser des ateliers en cours d'emploi afin de soutenir le processus de recherche et de permettre aux enseignants d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences;
- informer les autres du travail effectué par le personnel de l'école;
- promouvoir la publication et la diffusion de l'étude.

Tout le personnel de l'école peut participer à des projets de recherche-action tels que des initiatives d'éducation civique et de formation aux valeurs qui visent principalement l'amélioration de l'école, l'amélioration du comportement des élèves et le perfectionnement du personnel. La recherche-action exigeant la participation de l'ensemble du personnel peut améliorer le travail d'équipe, le moral du personnel et augmenter le succès des élèves.

En plus de ces stratégies, les six conditions générales suivantes doivent être considérées comme des moyens de parvenir à une recherche-action efficace.²

Ouverture face aux faiblesses – Les administrateurs et les membres du personnel parlent honnêtement des aspects du programme qui auraient besoin d'être améliorés.

Incitation à la création – Les administrateurs donnent aux membres du personnel des occasions de participer à des séances de remue-méninges et d'analyser des idées inventives sur des pratiques alternatives futures.

Soutien du processus d'essai et d'erreur – Les administrateurs donnent aux membres du personnel du soutien et des ressources pour mettre en œuvre et faire l'essai de processus alternatifs.

Relations de coopération du personnel – Les administrateurs et les membres du personnel partagent les normes et les aptitudes qui contribuent à la résolution de problèmes par la coopération au sein de leur groupe.

Importance de la collecte de données – Les administrateurs et les membres du personnel croient qu'il faut aller au-delà de la simple enquête pour recueillir des données systématiques sur les résultats des processus et de l'école.

Temps pour l'amélioration – Les administrateurs fournissent aux membres du personnel des occasions, en plus des tâches habituelles, où ils peuvent entreprendre une réflexion professionnelle et participer à la recherche-action et à la résolution de problèmes.

Pour de plus amples renseignements

Recherche-action en Alberta
<www.uleth.ca/edu/research/arnia/>

Ce site Web, créé par David Townsend de la University of Lethbridge, présente un aperçu de la recherche-action en Alberta. On y trouve des références à des projets entrepris par des enseignants chercheurs au cours des dernières années.

Alberta Initiative for School Improvement (AISI)
<www.education.gov.ab.ca/k_12/special/aisi/>

Ce site Web contient une bibliographie annotée du matériel imprimé relatif à la recherche-action visant l'amélioration de l'école.

Alberta Teachers' Association (ATA)
<www.teachers.ab.ca>

Notes en fin d'annexe

1. Schmuck, 1997.
2. Adapté avec permission de Richard A. Schmuck, *Practical Action Research for Change* (Arlington Heights, IL: IRI/Skylight Training and Publishing, Inc., 1997), p. 142.