



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

La recherche-action collaborative, opportunité pour l'apprentissage et le développement professionnel des praticiens

Suzanne Abdul-Reda Abourjeili, Rim Hammoud,
Yvette Gharib

Développement professionnel

Le développement professionnel est un processus de **changement**, de **transformation**, par lequel les enseignants parviennent peu à peu à **améliorer leur pratique**, à **maîtriser leur travail** et à **se sentir à l'aise** dans leur pratique.

(Uwamariya et Mukamurera, 2005)

Questions préliminaires

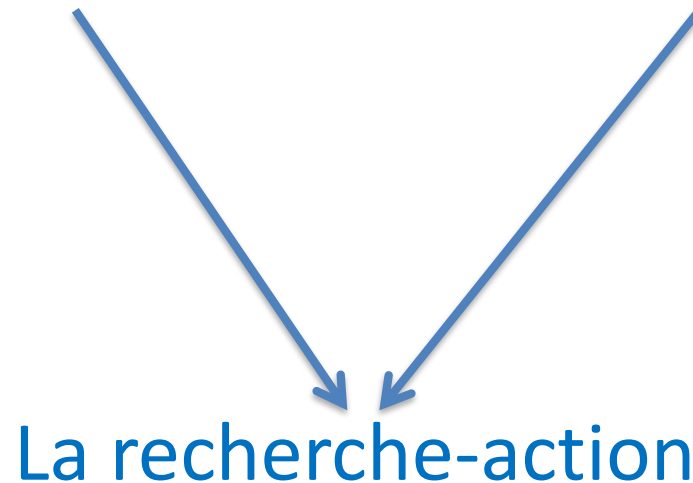
- Face aux défis du 21 siècle, que fait l'enseignant ?

Le développement professionnel ???

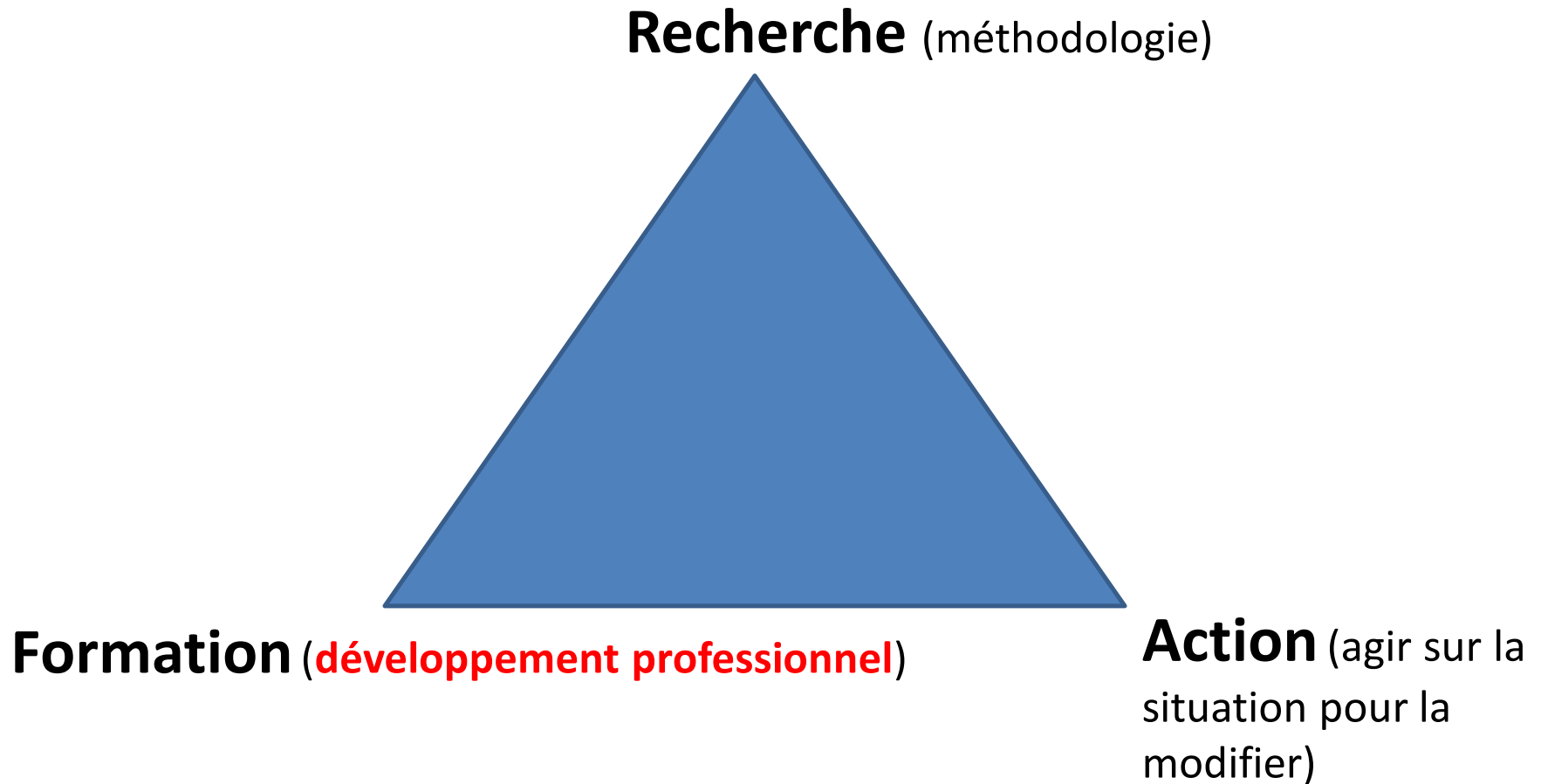
- Qui prend en charge le développement professionnel des enseignants?
- Est-ce une initiative **personnelle** ou **institutionnelle**?

Recherche-action : *construction d'un savoir dans la pratique plutôt qu'un savoir appliqué à la pratique*

Initiative Personnelle + Institutionnelle



Pourquoi la recherche-action?



Contexte de l'étude

Trois recherches-action menées au sein de trois établissements scolaires du secteur privé :

- 1. Climat scolaire*
- 2. Remédiation auprès des élèves en difficultés*
- 3. Approche plurielle des langues et des cultures*

Objectif de l'étude

Explorer le « **changement transformateur** » (Fullan, 2007), « **l'apprentissage et le développement professionnels-PLD** » (Fullan, Hargreaves, 2016) auprès d'un groupe diversifié de praticiens libanais qui ont participé à un programme de développement professionnel continu basé sur la **recherche-action collaborative**.

Questions de recherche

- Quelle est, du point de vue des praticiens participants eux-mêmes, **la nature des expériences d'apprentissage et de développement professionnel PLD** ?
- Quels « **changements transformateurs** » se sont opérés sur leurs perceptions et leurs pratiques?

Cadre théorique

Professionalisation de l'enseignement

(Darling Hammond, 2009; Glickman et al., 2010)

- Passage du statut de **l'enseignant technicien** à l'enseignant **professionnel**

Apprentissage et développement professionnel PLD

(Fullan & Hargreaves, 2016)

- Situé dans l'intersection des deux zones: l'apprentissage et le développement
- Pas de développement sans apprentissage et l'apprentissage implique le développement

Cadre théorique

Identité professionnelle

(Gohier et al., 2001)

- Processus dynamique et interactif de construction identitaire : remises en question, changements et résolutions de problèmes

Changement transformateur

(Fullan, 2007)

- Changement qui va au-delà de la simple modification des pratiques pour recadrer les croyances professionnelles et modifier ce qui est valorisé au niveau de l'école
- Trois phases du changement : démarrage, mise en œuvre et institutionnalisation

Méthodologie de la recherche

- Trois études de cas
- Approche **expérientielle** fondée sur la description des expériences vécues relatives à l'apprentissage et au développement professionnel (PLD) des praticiens à travers l'**enquête narrative** (Clandinin & Connelly, 1990)
- Collecte des données: focus groupe et entretiens (*à plusieurs moments sur les deux années*)

Paramètres d'analyse des données

Cinq niveaux d'analyse:

1. **Personnel** (personnalité et attitudes des participants)
2. **Cognitif** (capacité à se développer intellectuellement et à développer la pensée scientifique et critique)
3. **Relationnel** (développement de la coopération et de la réflexion collective entre les professionnels de l'école)
4. **Professionnel** (identité et pratiques professionnelles des participants)
5. **Institutionnel** (au niveau de l'établissement scolaire)

Résultats : Au niveau personnel

- Plus de confiance en soi et d'estime de soi
- Plus de flexibilité et réactivité
- Meilleure motivation au travail

Résultats : Au niveau cognitif

- Meilleure réflexivité
- Prise de conscience cognitive (concepts liés à la professionnalité)
- Développement d'une pensée fondée sur des preuves (esprit scientifique)
- Développement des stratégies de résolution de problèmes

Résultats : Au niveau relationnel

- Convivialité
- Coopération et coordination entre les différents acteurs scolaires
- Préoccupations communes des différents acteurs scolaires (culture d'établissement)

Résultats : Au niveau professionnel

- Attitude positive envers eux-mêmes, envers les élèves et les collègues
- Pouvoir partagé entre les praticiens et les élèves
- Meilleure communication interne
- Mêmes perceptions des conceptions professionnelles
- Empowerment dans leurs pratiques professionnelles
- Réflexion sur leur identité professionnelle (adaptation et contribution au changement)

Résultats : Au niveau institutionnel

- Meilleure dynamique institutionnelle
- Meilleure efficacité au travail
- Meilleur climat de classe /d'établissement

Merci de votre attention