

# L'INTERROGATION APPRÉCIATIVE COMME OUTIL DE RÉFLEXION ET DE CROISSANCE

## L'interrogation appréciative en bref

L'interrogation appréciative (IA) est une démarche « axée sur les caractéristiques » que nous pouvons utiliser pour faciliter des conversations de réflexion, soit durant les genres de séances d'apprentissage professionnel officielles décrites ci-dessus, soit dans le cadre du dialogue soutenu qui a lieu entre les enseignantes et enseignants débutants et leurs mentors.

L'IA repose sur la croyance que tous les participants arrivent dans une relation de mentorat en possédant de nombreux points forts et qu'en misant sur ces atouts, ils peuvent trouver, en collaboration, les réponses aux défis et aux problèmes auxquels ils font face.

Cette forme de pensée explique pourquoi l'IA commence toujours par un examen de ce qui fonctionne bien dans la pratique actuelle (thèmes de succès). Un grand nombre de ces thèmes peuvent être mis en application comme stratégies réelles, pour permettre d'aborder, en collaboration, des questions et des défis précis.

**Qu'est-ce qui fonctionne déjà bien?  
(les thèmes de succès)**

**Qu'est-ce qui ne fonctionne pas si bien?  
(problèmes et défis)**

**Idées pratiques et prochaines étapes  
(Idées recueillies en collaboration grâce à  
la cueillette de stratégies)**

## Plan de conversation quant à l'interrogation appréciative

Vous trouverez ci-dessous quelques idées pratiques sur l'utilisation de l'IA. Le centre de l'interrogation appréciative (Appreciative Inquiry Commons) est un endroit formidable où explorer plus en profondeur le concept de l'IA, à l'adresse <http://appreciativeinquiry.case.edu>.

### Avant la conversation : le pouvoir de l'écoute



Essentiellement, le fait d'écouter montre que nous nous soucions de l'autre personne. C'est un puissant outil pour ce qui est d'établir et de bâtir la confiance interpersonnelle qui est essentielle à toute relation de mentorat.

Le fait de revoir les éléments de l'écoute crée le contexte des conversations d'interrogation appréciative et favorise la création d'une atmosphère ouverte et sans évaluation qui est propice à un échange significatif d'idées et de pensées.

## Amorcer la conversation : Les thèmes de succès

- **Qu'est-ce qui fonctionne déjà bien?**

*En pensant à votre engagement à changer les choses pour les élèves, racontez la meilleure expérience de travail que vous ayez vécue jusqu'à présent, cette année.*

- *Laissant de côté l'humilité, quelles sont les compétences, les valeurs et les attitudes que vous amenez à votre travail et qui favorisent votre capacité d'aider d'autres personnes et d'agir comme mentor?*

Nous nous concentrons souvent sur ce qui ne fonctionne pas, dans notre pratique; le fait de prévoir du temps pour tenir des conversations à deux à propos de ce qui fonctionne bien peut aider à mettre en lumière les points forts et les caractéristiques tant des enseignantes et enseignants participants au PIPNPE que des mentors ainsi que les réussites vécues durant l'année scolaire.

Après ce segment de la conversation, les participants peuvent noter les communs dénominateurs ou thèmes qui reviennent dans leurs récits de succès.

Certains de ces « thèmes de succès » peuvent en fait fournir des stratégies utiles quant aux défis et aux problèmes auxquels font face les participants.

## Poursuivre la conversation : Problèmes et défis

- **Qu'est-ce qui ne fonctionne pas si bien?**

*À quels problèmes faites-vous face?*

- *En pensant à l'avenir, quelles choses « souhaiteriez-vous » quant à votre rôle?*

Le fait de reconnaître les défis du « monde réel » auxquels font face tant les enseignantes et enseignants participant au PIPNPE que les mentors rend le processus de l'IA authentique.

À titre de personnes qui écoutent durant la conversation, il est important que les mentors se souviennent que leur rôle consiste à appuyer et non pas à évaluer.

## Conclure la conversation : Idées pratiques et prochaines étapes

- **Idées recueillies en collaboration grâce à la cueillette de stratégies**

*À quelles idées, stratégies ou ressources précises songez-vous pour aborder le problème ou les préoccupations soulevés?*

- *« Et alors », « et maintenant quoi » : faites part d'un plan d'action individuel quant à de prochaines étapes possibles (pour le lendemain, la semaine prochaine, le mois prochain).*

Dans bien des cas, lorsqu'une personne exprime un défi, elle a beaucoup réfléchi au préalable à la question. Pour les mentors, la sensibilisation à la souplesse de position et de rôle est essentielle à ce moment-ci du processus.

Selon ce qu'ils entendent, les mentors peuvent décider :

- d'agir comme conseillers (offrir du soutien et des ressources);
- de collaborer (susciter des défis et encourager l'épanouissement);
- de faire de l'accompagnement (faciliter une vision professionnelle).