

Comment générer un jugement professionnel crédible en contexte d'évaluation?

Marthe Hurteau

Université du Québec à Montréal

Prière de ne pas reproduire
sans l'autorisation de l'auteure.
Merci!

Plan

1. Introduction
 - Problématique
 - But la recherche
2. Concepts
3. Présentation de la recherche
4. Résultats
5. Mise en relation avec le référentiel des compétences
6. Conclusion

1. Introduction...

La rencontre vise à aider les participants à

- Comprendre les concepts de :
 - Jugement
 - Crédibilité
 - Saisir les enjeux liés à la production d'un jugement professionnel crédible au sein d'une démarche évaluative
 - Se familiariser avec la modélisation favorisant la production d'un jugement crédible
 - Être sensibilisé à la relation entre les éléments de la modélisation et le référentiel des compétences
- Et ce, dans le but de bonifier leur pratique professionnelle

- *Pourquoi s'intéresser au jugement? Parce que, ... "Evaluation is fundamentally about judging the value of something" (p.153)**
- J'ajouterais, parce que c'est ce qui distingue l'évaluation de l'enquête
- Et qu'il est mentionné dans le référentiel des compétences

*Fitzpatrick, J., Christie, C., & Mark, M.M. (2009). *Evaluation in Action*.

Référentiel de compétences

2.Compétences rattachées au volet opérationnel. Elles incluent les composantes qui sont spécifiquement rattachées à l'évaluation : conception, cueillette de données, analyse et interprétation des données et production du rapport.

2.1 Comprendre les fondements liés à l'exercice de l'évaluation (théories, modèles, types, méthodes et outils)

2.2 Modéliser le programme – modèle logique;

2.3 Établir les objectifs de l'évaluation

2.4 Établir la faisabilité de l'évaluation

2.5 Formuler les questions d'évaluation

2.6 Élaborer le design de l'évaluation

2.7 Sélectionner les méthodes appropriées (quantitative, qualitative ou mixte)

2.8 Identifier les sources d'information requises

2.9 Mettre au point des instruments et des mesures qui se conforment aux standards de validité et de fidélité

2.11 Assurer la validité des données

2.12 Assurer la fidélité des données

2.13 Assurer la rigueur des données

2.14 Analyser et interpréter l'information

2.15 Générer les jugements ou conclusions qui s'imposent et formuler des recommandations

2.16 Transmettre les résultats et les conclusions

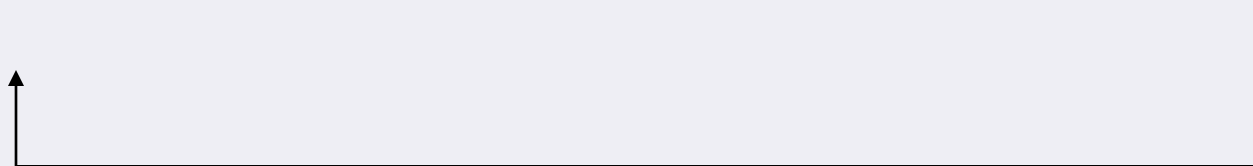
- *Pourquoi un jugement crédible maintenant?* Because credibility answers the question: Can we believe the information? (Schwandt, 2009)*

**Donaldson, S.I., Christie, C.A., & Mark, M.M. (2009). *What Counts as Credible Evidence in Applied Research and Evaluation Practice?*

Problématique...

- Au cours des 30 dernières années, des théoriciens ont proposé plusieurs modélisations afin de baliser la démarche évaluative et favoriser la production d'un jugement professionnel
- Pour ne citer que Scriven (1981, 1990, 1995), Hurteau (1991), Fournier (1995), Fish et Coles (1998), Stake (2004), Arens (2006), Figari et Tourmen (2006) ainsi que Hurteau, Lachapelle et Houle (2006).

Buts Information Critères Jugement
Intentions → → →



...

- Cependant, les études de Stake, Migotsky, Davis *et al.* (1997), de Arens (2006) ainsi que de Hurteau, Houle et Mongiat (2009) tendent à mettre en évidence l'inefficacité de ces modélisations.
- Parce qu'elles:
 - ne reflètent pas, la plupart du temps, les « façons de faire » observées chez les praticiens chevronnés
 - Et elles adoptent une perspective philosophique qui, tout en valorisant le raisonnement logique, ne favorise pas l'émergence des informations requises pour « convaincre » les détenteurs d'enjeux

- Donaldson, Christie & Mark (2009)* envisagent la crédibilité sous l'axe méthodologique
- “However necessarily, developing credible evidence in evaluation **is not sufficient** for establishing the credibility of an evaluation...”
(Schwandt, 2009, p.209)*
- On peut se demander : qu'est-ce qui serait suffisant pour qu'une évaluation puisse être envisagée comme crédible?

* *What Counts as Credible Evidence in Applied Research and Evaluation Practice?*

But de la recherche

- Notre équipe de recherche a décidé de :
 - Cerner ce qu'on entend par jugement crédible
 - Explorer comment on peut y parvenir
- Cette démarche adopte une perspective générique puisque nous avons décidé d'interroger des professionnels issus de divers domaines de pratique.
- Dans un second temps, nous établirons dans quelle mesure leur définition d'un jugement crédible et des modalités pour y parvenir peuvent être transférables au contexte spécifique de l'évaluation de programme.

2. Les concepts

Le jugement...

- Le jugement constitue une appréciation de la valeur, de la qualité d'un objet
- Il est intéressant de prendre connaissance des synonymes :
 - Perspicacité
 - Discernement
 - Raisonnement
- À l'origine, on considérait qu'il y avait 2 types de jugement :
 - Jugement de faits, qui implique une observation neutre et objective (ex: la portière de la voiture est mal fermée, il pleut ce soir)
 - Jugement de valeur, qui implique une évaluation et une appréciation subjective (ex: ce peintre n'a aucun talent)₁₂

- Putnam (2002)* considère que le jugement fait appel à ces deux réalités qu'il réunit en les imbriquant l'un dans l'autre (rationnel et subjectivité)
- De plus, Schwandt (2007, p.167)** considère que le jugement : ... “... requires an ability to unite general principles, standing commitments, and established conventions or rules with the specifics of the situation at hand ” (du général au particulier).

* Putnam, H. (2002). *The Collapse of the Fact/Value and Other Essays*. Harvard University Press

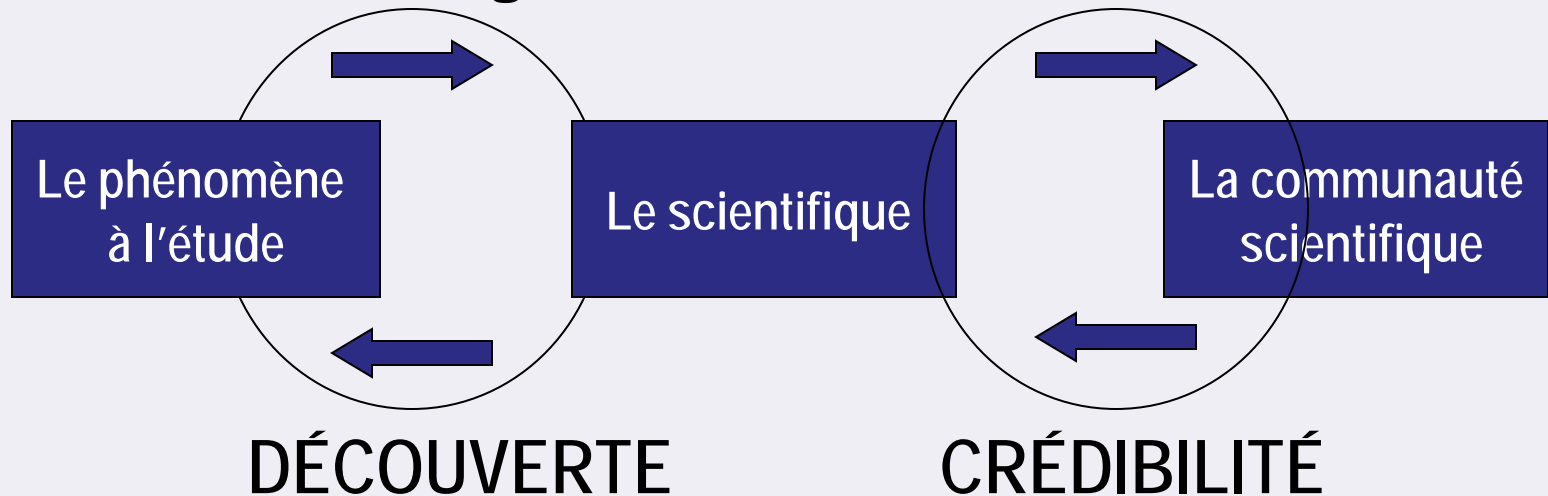
**Schwandt, T.A. (2007). *The Sage Dictionary of qualitative inquiry*.

La crédibilité

- Ce qui rend une chose digne d'être crue
- Cela renvoie à la véracité d'un document ou d'une affirmation. Plus spécifiquement, la *vérité* (du latin veritas) se définit comme la qualité de ce qui est vrai, la conformité de l'idée avec son objet, de ce que l'on dit ou pense avec ce qui est réel.
- Synonymes :
 - Fiabilité
 - Vraisemblance
- Traditionnellement, on l'a associée à un **PROCESSUS INTERNE** : le professionnel, chercheur, évaluateur a recours à une méthodologie rigoureuse afin d'assurer la crédibilité.

La théorie de Grinnell*...

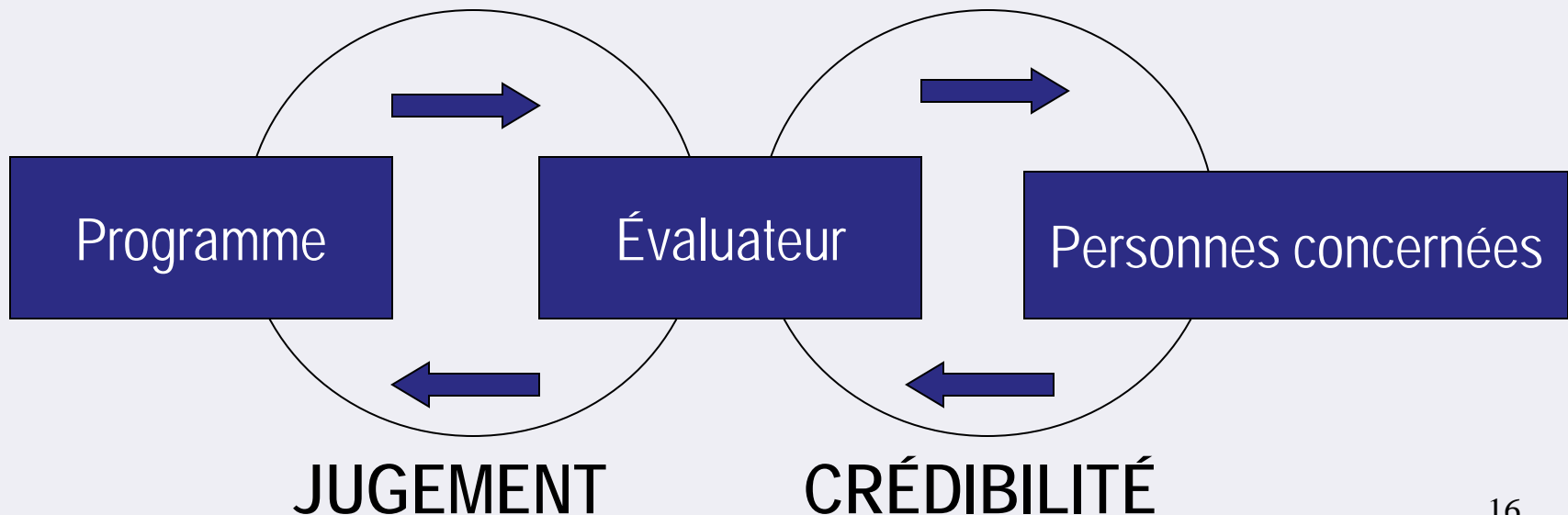
- **Découverte**= Avancement des connaissances
- **Crédibilité** = Convaincre que cet avancement est adéquat, acceptable
- Grinnell associe cette démarche à un **PROCESSUS EXTERNE**. Ainsi, la communauté scientifique décide si la découverte peut être considérée comme telle dans le cadre d'un **dialogue continu**



*Grinnell, F. (2009). *Everyday Practice of Science. Where Intuition and Passion Meet Objectivity and Logic* (p. 5)

... appliquée au contexte de l'évaluation de programme :

- Dialogue avec les personnes concernées
- Afin de:
 - Générer un jugement
 - Qui est acceptable aux yeux de tous, que l'on peut croire



Ainsi :

- Ce n'est pas l'évaluateur qui établit si son jugement peut-être considéré crédible, mais bien les personnes concernées
- Il est cependant de son devoir de tout mettre en oeuvre pour que cela se produise.

La présente recherche s'inscrit dans cette perspective :

- Quelles sont les caractéristiques d'un jugement crédible?
- Comment y parvenir?

3. Présentation de la recherche

Méthodologie

- Approche qualitative, exploratoire
- Visées :
 - Qu'est-ce qu'un jugement crédible?
 - Comment le générer?
- Entrevues semi-dirigées
- Thèmes centraux : une “bonne ” et une “mauvaise ” expérience
- Durée : 60 à 80 minutes
- Échantillon intentionnel :
 - Professionnels qui sont appelés à porter un jugement et prendre des décisions
 - Provenant de différents domaines d'intervention
 - Articulés dans leurs propos et capables d'une introspection

Échantillon...

•Gestionnaires	3
•Professeurs, entraîneur	3
•Psychologues	3
•Secteur policier :	
–Policiers	2
–Enquêteurs	2
•Secteur de la santé :	
–médecin	1
–Infirmière	1
•Secteur de la justice :	
–avocat	1
–Juges	2
• Pompier	1
TOTAL :	19

... ses forces et limites

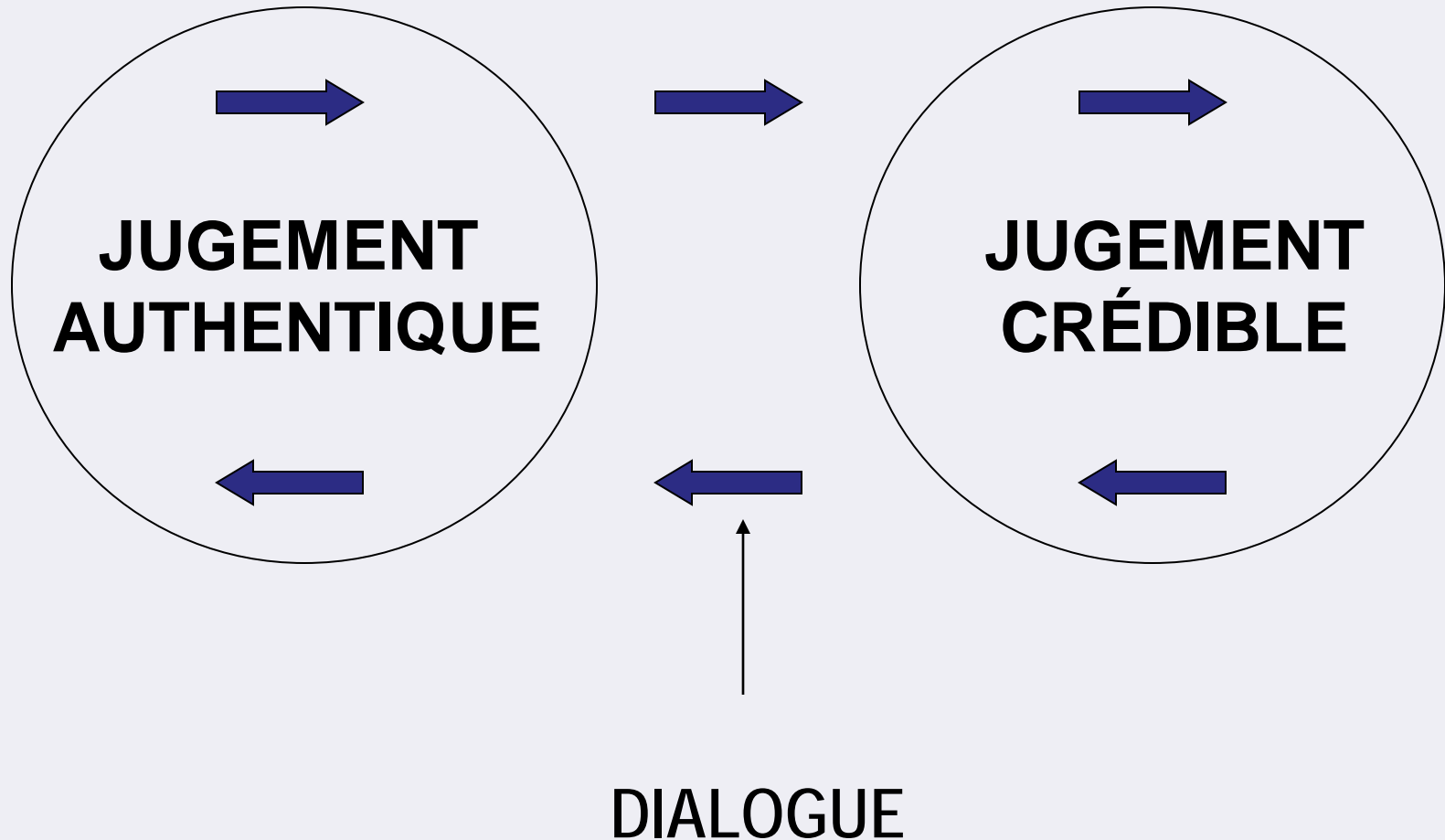
- Forces :
 - Bon nombre (19)
 - Variété de domaines (7)
 - 3 répondants dans chacun des domaines, lorsque cela fut possible
 - Processus de saturation appliqué
- Limites :
 - Chaque catégorie n'est pas représentée par 3 répondants

Remarque

- Certains des professionnels peuvent intervenir en cas d'urgence, de **crise**
- Tous ont noté que la démarche est la même, sauf qu'elle s'effectue plus rapidement

4. Résultats

Composantes de la modélisation



Jugement authentique?

- **Authentique** parce qu'il reflète le plus possible la réalité
- **Préalable** à toute décision et/ou recommandation
- De plus :
 - **Il constitue une valeur ajoutée** = Contribue à une meilleure compréhension
 - **Qui est cohérent** avec l'intention initiale
 - **Il est incontestable parce que :**
 - **Validé** auprès des pairs, des experts, lorsqu'il perçoit une « lumière rouge »
 - **Bien documenté**, en ayant même recours à de l'information supplémentaire lorsque les personnes concernées ne sont pas totalement convaincues
 - **Argumenté :**
 - Sur quelle information j'appuie mon jugement, **pourquoi?**
 - Quelle information je ne retiens pas, **pourquoi?**

Jugement crédible?

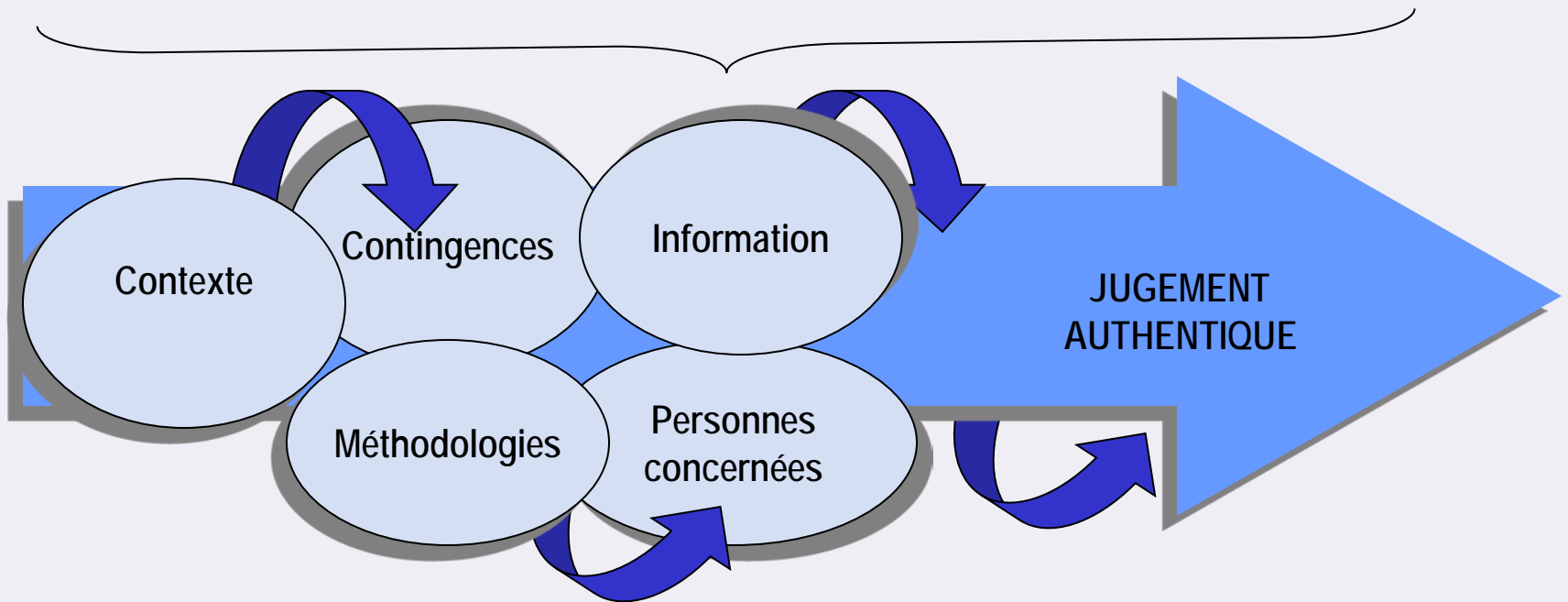
- Remarque : comme disait Guba, les résultats d'une évaluation ne devraient jamais être une surprise pour les personnes concernées.
- S'appuie sur un jugement authentique
- Qui est reconnu, accepté:
 - Par la **majorité** des personnes concernée
 - **Même si sa teneur ne leur plaît pas**
- Parce que :
 - Ils accordent une crédibilité au professionnel
 - Ils font confiance à son jugement
 - Ils ont l'impression d'avoir été écoutés, qu'ils sont considérés

Dialogue?

- Contribue à transformer un jugement authentique en un jugement crédible
- Ce qui requiert de la part du professionnel :
 - **Des qualités de pédagogue** afin de guider les personnes tout au long du processus. Ex. : dans le cadre d'une démarche de consultation, les gens devraient être informés dès le point de départ que leurs idées ne seront pas nécessairement retenues
 - **Une écoute active, attentive** (reformuler, questionner, demander des précisions, des clarifications)
 - **Sens de la justice**, de l'équité dans le traitement de l'information, ce qui encourage le dialogue

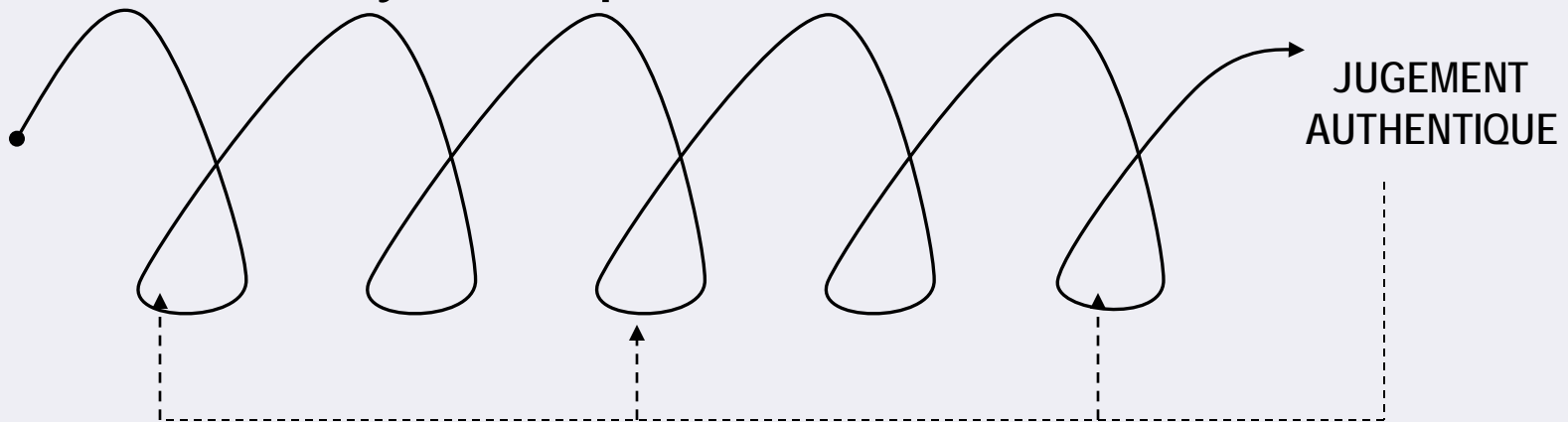
Comment parvenir à un jugement authentique?

Compétences professionnelles



Caractéristiques

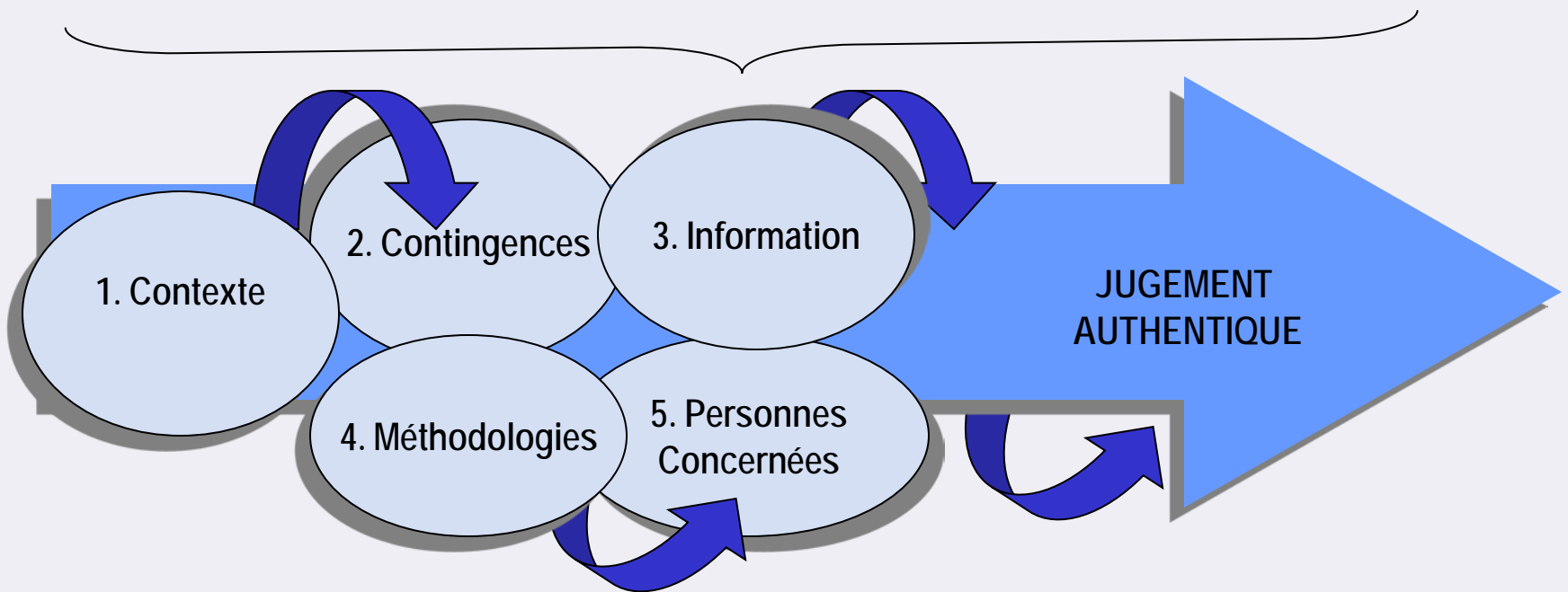
- Le jugement est à la fois un processus et un produit : il est en filigrane tout au long du processus
- Il se construit graduellement, de façon itérative, dynamique :



- Constitué de rationalité + d'émotions + de considérations politiques

Composantes du processus?

6. Compétences professionnelles



1. Contexte :

- Situe le problème, les intentions : pourquoi un jugement est-il requis et/ une décision? Quelle en est la teneur?
- Cerne les enjeux

2. Contingences :

- *Contingences : ne sont pas nécessaires, tout en pouvant contribuer.*
- Teneur :
 - Pressions, considérations politiques, intérêts particuliers
 - Stéréotypes, préjugés
 - Échéances, ressources requises
 - Considérations déontologiques
 - Intégrité des répondants, leur éthique personnelle
 - Absence de certaines compétences professionnelles ou mal développées (ex: biais, influences, trop dans sa **zone de confort**, etc.)

3. Information :

- Au coeur de la démarche, essentielle parce que le jugement repose sur de l'information
- À teneur rationnelle + émotive + politique
- Doit absolument :
 - Documenter le problème= faits/ intuitions (*quality as measured & quality as experimented*)
 - Être complète, faire le tour de la question
 - Inclure l'ensemble des sources d'information
 - Être pertinente = en lien avec le problème, les enjeux
 - Être fidèle

4. Méthodologies :

- Doivent absolument être à l'épreuve de tout, indiscutables
- S'appuient sur des protocoles, jurisprudence, lois, etc.
- S'appuient sur des « bonnes pratiques » (qu'est-ce qu'on a essayé et qui a marché?)
- Dans tous les cas, il ne faut jamais court-circuiter une démarche méthodologique rigoureuse

5. Personnes concernées :

- Toutes les sources d'information concernées
- Elles devraient être toutes consultées
- Et on devrait leur accorder une même pondération, une attention égale ou cela devrait être justifié

6. Compétences professionnelles :

- Être un expert dans son domaine
- Pouvoir s'appuyer sur:
 - une crédibilité professionnelle
 - une expérience professionnelle : J'ai déjà vu cela
 - Une certaine intuition : Je ne sais pas pourquoi... je ne peux l'expliquer, mais...
- Avoir :
 - Une ouverture, être en quête de vérité, porter attention, avoir un esprit critique (ne prend rien pour acquis – toujours une nouvelle situation - ne pas être dans sa « zone de confort », sur le « piton automatique »)
 - Une éthique personnelle
 - Des valeurs, qui émanent de l'éducation, des expériences de vie
- Être capable de maîtriser ses émotions (le juste milieu)

En résumé...

- Quelque soit le contexte, il se dégage une démarche similaire
- Comme mentionné, elle demeure la même en cas d'urgence, de crise, sauf que les étapes sont effectuées plus rapidement
- ***Les erreurs ne surviennent pas par manque de temps, mais par manque de rigueur***

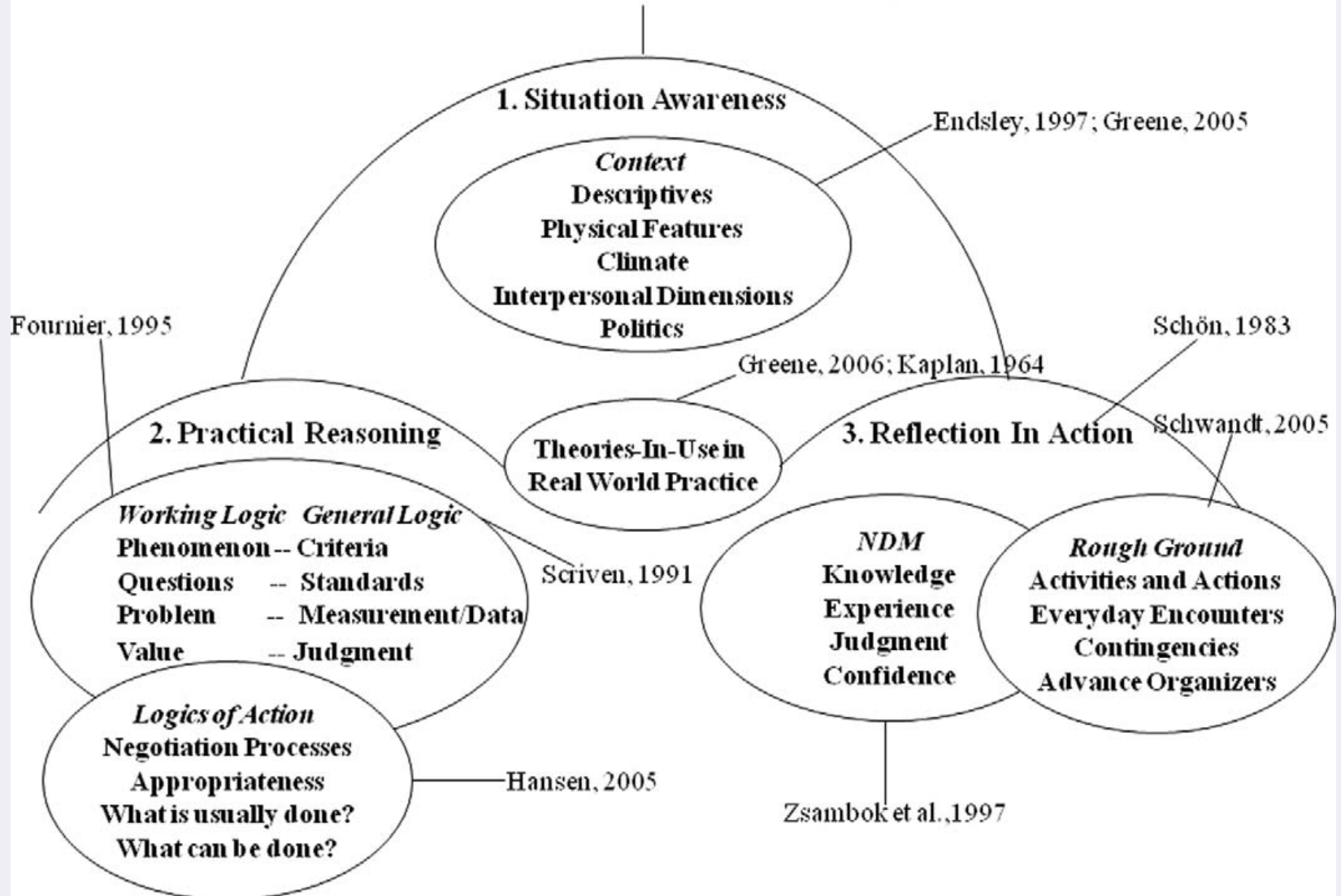
...

- Je n'ai rien dit de neuf en ce qui concerne les différentes composantes, tout est bien documenté dans les écrits
- Contribution? Met en évidence que :
 - C'est un processus complexe, générique
 - Chaque composante doit faire ***partie de processus*** menant à la production d'un jugement
 - Ce processus devrait être respecté, quelque soit le contexte.

**5. Mise en relation avec
un nouveau développement
Kundin, 2010**

Modélisation de la prise de décision

EVALUATION PRACTICE DECISIONS



La captation de la situation

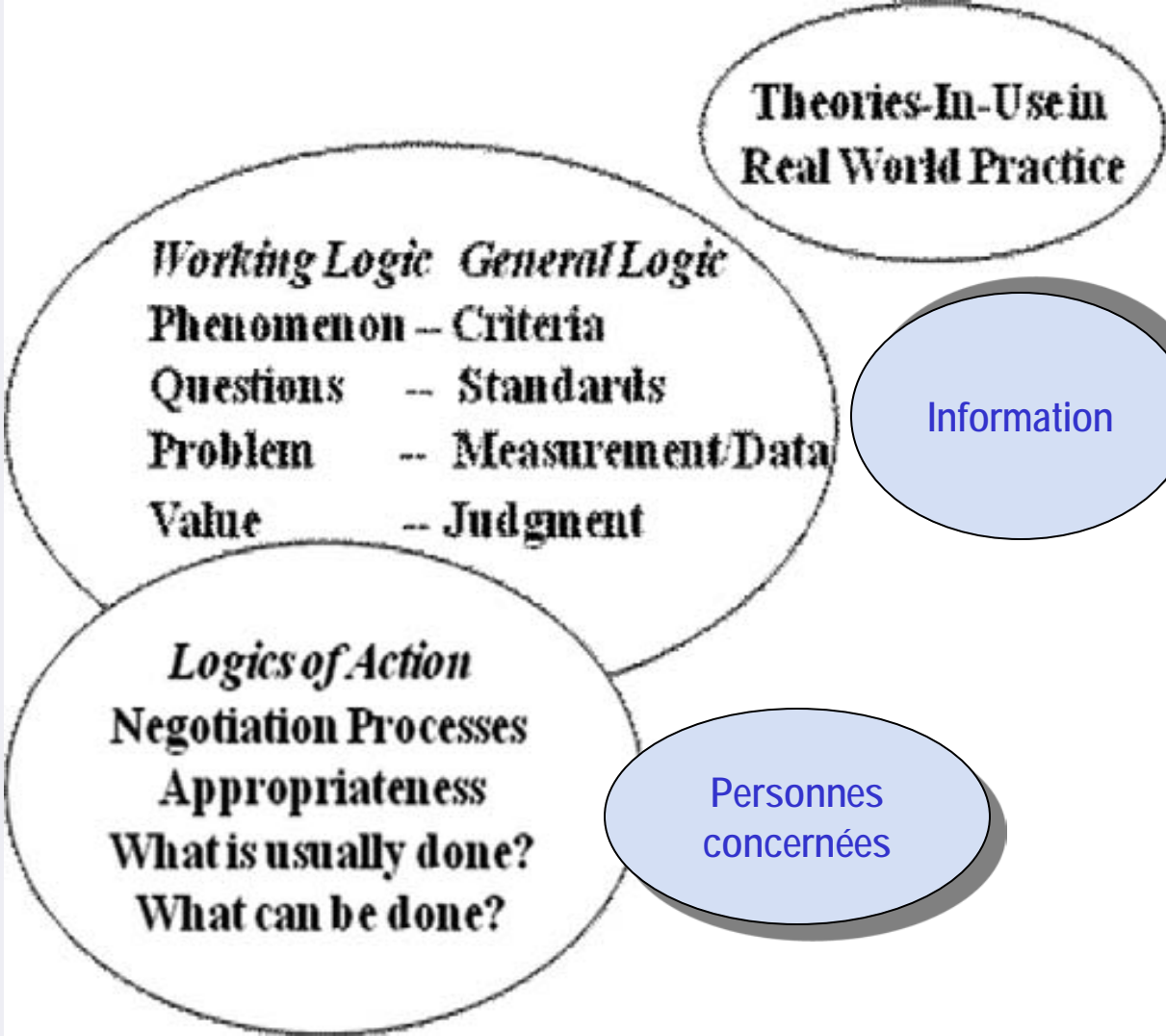


Contingences

Contexte

Le raisonnement pratique

Méthodologies



DIALOGUE

La modélisation de Hurteau, Lachapelle & Houle (2006)

Programme à évaluer :

Établir s'il y a un programme; connaître ses constituants, cadre théorique et contexte



Problématique de l'évaluation :

Documenter l'élément déclencheur; identifier le client et cibler ses préoccupations

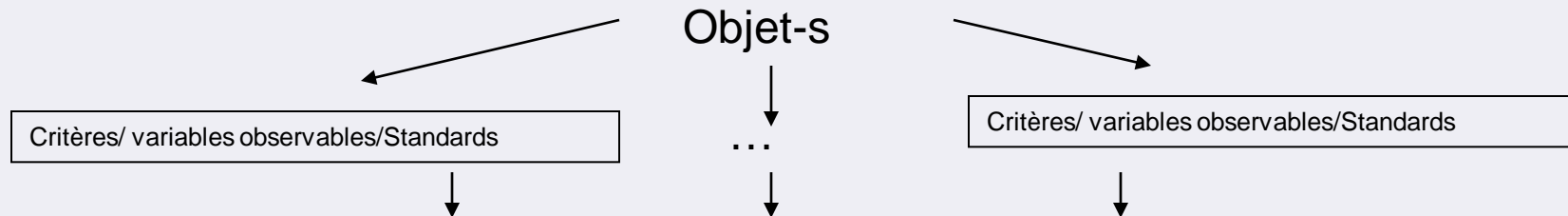


Opérationnalisation de l'évaluation :

Traduire les différents éléments de la problématique en question/ Objectif de l'évaluation
/ Type d'évaluation



Choix stratégiques de l'évaluation :

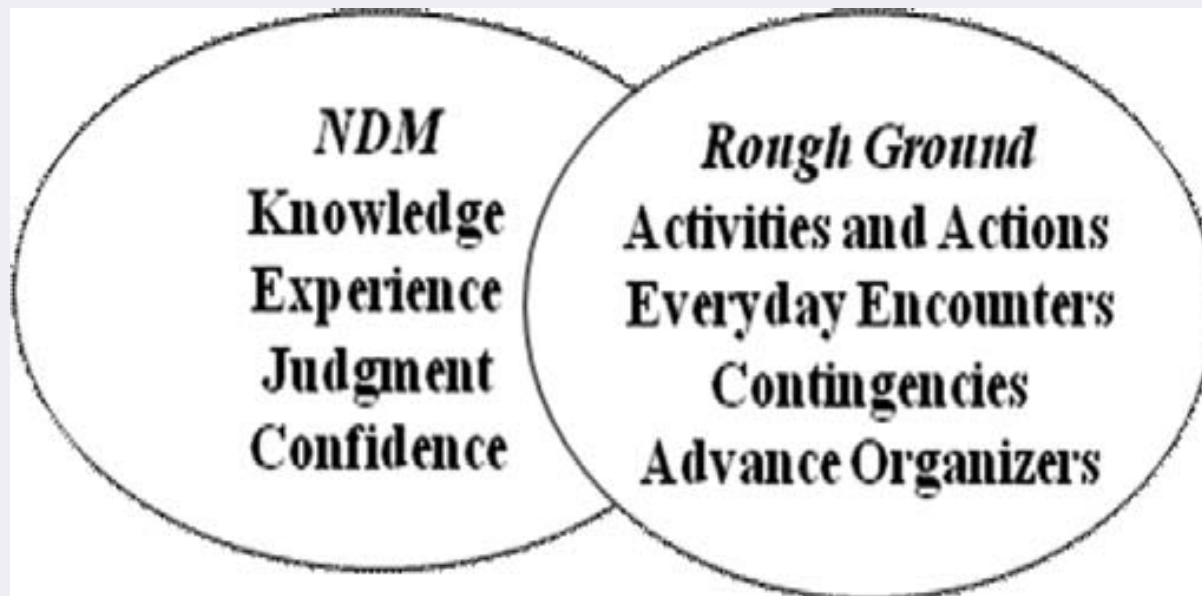


Déclarations évaluatives

Synthèse : Jugement fondé

La réflexion dans l'action

Compétences professionnelles



Contingences

Questions qui guident la prise de décision :

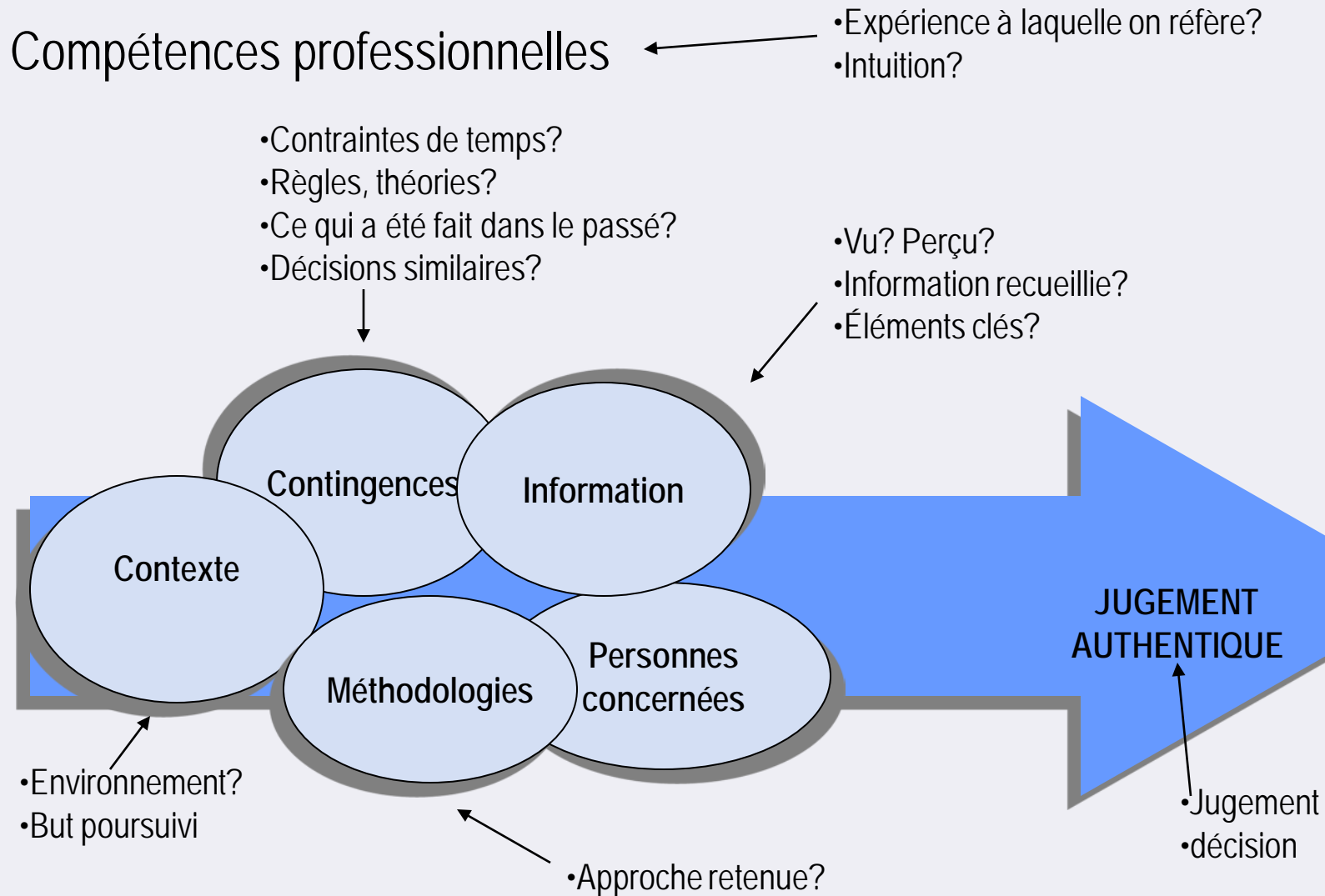
Appréciation de la situation et de l'environnement :

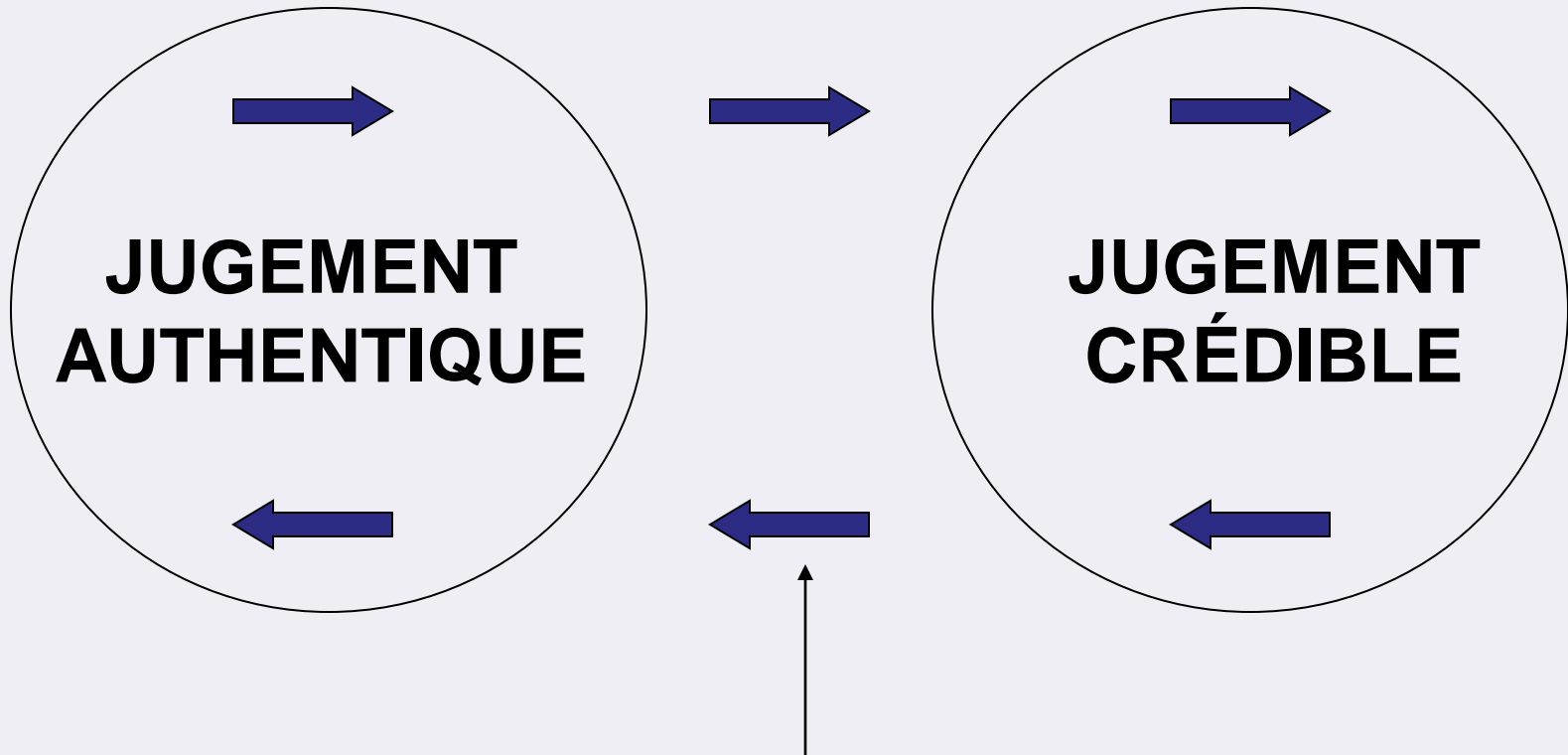
- Comment se présente l'environnement?
- Qu'observons-vous? que percevons-vous?
- Sur quelle information vous êtes-vous basé pour prendre votre décision, comment l'avez-vous obtenue?
- Quels objectifs poursuiviez-vous?
- Quelles autres considérations avez-vous en tête?
- Si vous aviez à décrire la situation à un autre évaluateur, comment la résumeriez-vous?
- Selon vous, quels éléments clés ont influencé votre décision?
- Dans quelle mesure avez-vous subi une pression au niveau des délais pour prendre votre décision?

Connaissance, expérience et jugement :

- Quelle forme a pris l'option retenue/ celles rejetées?
- À quelles règles, théories, ... vous êtes-vous référé?
- Dans quelle mesure la décision retenue était-elle similaire ou non à des décisions prises dans des situations similaires?
- Aviez-vous une intuition quant à ce qu'il fallait faire dans cette situation?
- Qu'est-ce qui avait été fait dans le passé?
- Sont-ils pris en considération quand on effectue le design d'une évaluation?
- Quelle expérience spécifique s'est avérée particulièrement utile dans la prise de décision?
- Quelle stratégie avez-vous utilisée pour convaincre les membres du personnel rattaché au programme que c'était la meilleure?

Leur mise en relation





Quelle stratégie avez-vous utilisée
pour convaincre les membres du personnel
rattaché au programme que c'était la meilleure?

En résumé :

- Plusieurs des composantes des modélisations sont communes, mais pas agencées de la même façon : **processus itératif et dialogue continu sont absents.**
- Cependant, l'auteure adopte une perspective linéaire dans la production d'un jugement et la prise de décision
- Beau montage théorique, même si références moins récentes dans certains cas...
- Tient la route dans la réalité?

6. Mise en relation avec le référentiel

Précisions

- Il est important de préciser que ces deux démarches – la recherche et l'élaboration du référentiel – ont été réalisées **de façon indépendante**
- Elles n'impliquent même pas les mêmes personnes
- Il est cependant intéressant de faire la mise en relation entre ces deux entités : résultats de la recherche et éléments du référentiel

Présentation du référentiel...

1. Compétences rattachées au volet **professionnel**. Elles incluent les normes et les valeurs qui balisent l'exercice professionnel ainsi que la conscience requise par l'évaluateur pour établir son niveau d'expertise dans le domaine et pour assurer son développement professionnel;
2. Compétences rattachées au volet **opérationnel**. Elles incluent les composantes qui sont spécifiquement rattachées à l'évaluation : conception, cueillette de données, analyse et interprétation des données et production du rapport;
3. Compétences rattachées au volet **contextuel**. Elles incluent l'analyse et l'inclusion des contextes ainsi que des préoccupations de l'ensemble des détenteurs d'enjeux (*stakeholders*);
4. Compétences rattachées au volet de la **gestion de la démarche**. Elles incluent l'ensemble des opérations de gestion, pour ne mentionner que la budgétisation, la coordination des ressources et leur supervision;
5. Compétences rattachées au volet des **relations interpersonnelles**. Elles incluent les aptitudes requises à l'exercice de cette fonction, comme la communication, la négociation, la résolution de conflits, la collaboration et les compétences interculturelles.



- Chacune des compétences est décrite au moyen d'indicateurs.
- Par exemple : Compétences rattachées au volet professionnel.
 - Mettre en pratique les principes et les standards qui balisent l'exercice
 - Respecter les lignes directives en éthique en vigueur, et ce, dans un souci d'intégrité et d'honnêteté
 - Respecter l'ensemble des détenteurs d'enjeux (*stakeholders*)
 - Prendre en considération les droits de la personne et le bien-être collectif dans le cadre de l'exercice de ses fonctions
 - Fournir un point de vue indépendant et impartial
 - Etc.



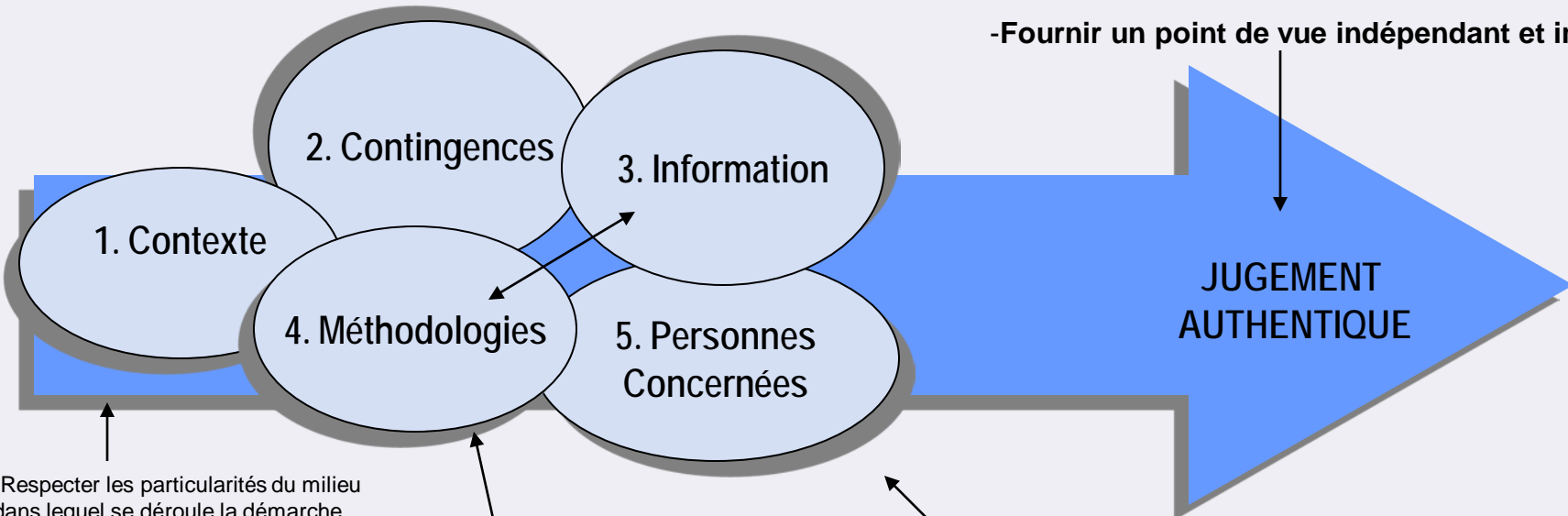
- Prenons quelques minutes pour prendre connaissances de l'ensemble des compétences et des indicateurs
- Nous ferons la mise en relation par la suite

6. Compétences professionnelles

- Mettre en pratique les principes et les standards qui balisent l'exercice
- Respecter les lignes directrices en éthique en vigueur, et ce, dans un souci d'intégrité et d'honnêteté

- Définir les paramètres de la démarche, sa planification et les ententes
- Résoudre les problèmes liés à la faisabilité de l'évaluation
- Identifier les ressources requises
- Assurer un suivi des ressources
- Coordonner et superviser les personnes impliquées dans la démarche
- Rendre compte des progrès et des résultats
- Détecter et atténuer les problèmes ou les difficultés
- Se percevoir comme un évaluateur (connaissances, habiletés et attitudes) et agir comme tel dans l'exercice de ses fonctions

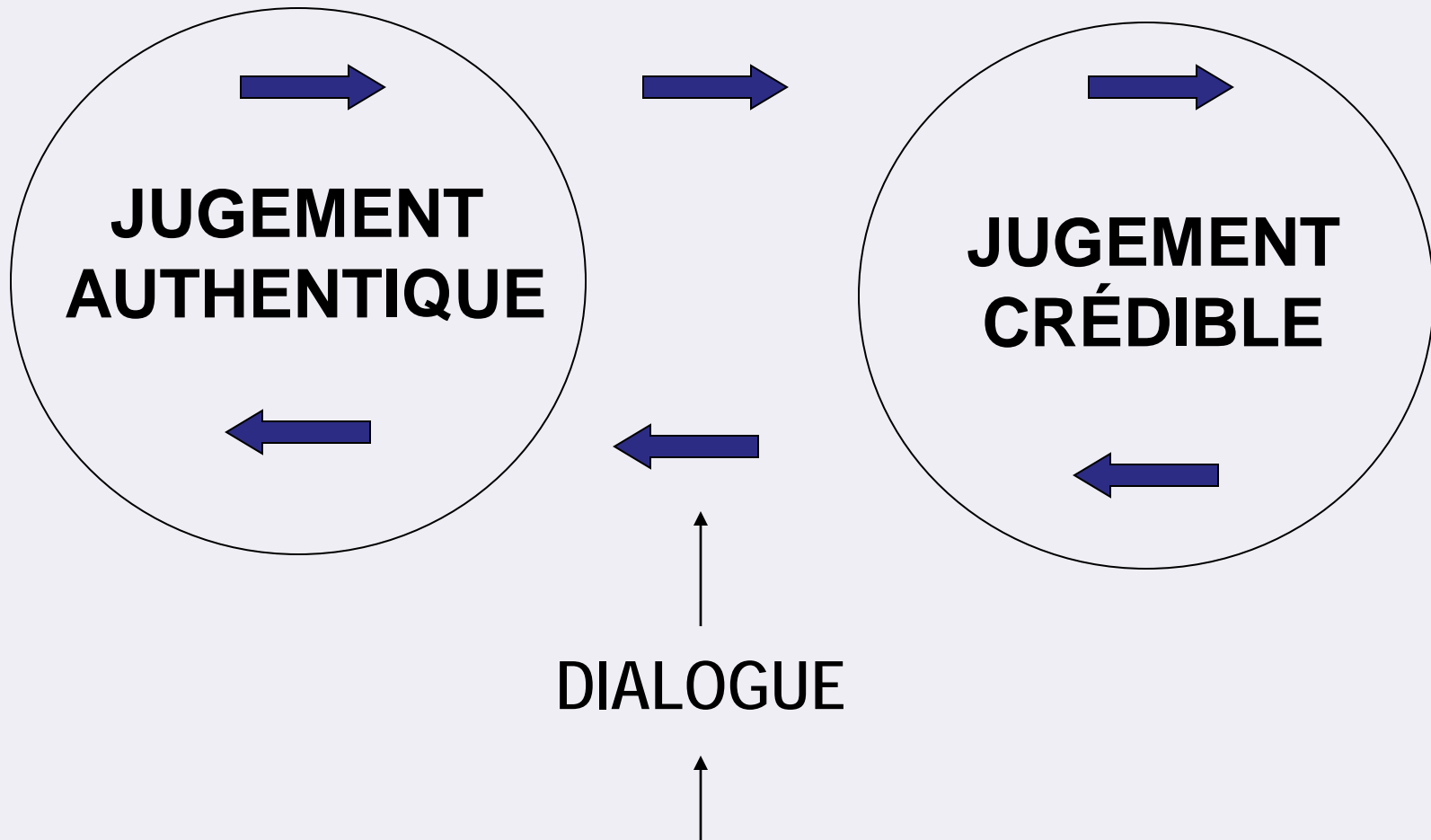
-Fournir un point de vue indépendant et impartial



- Respecter les particularités du milieu dans lequel se déroule la démarche
- Analyser les contextes organisationnel, politique, communautaire et social
- Modéliser le programme – modèle logique;
- Établir les objectifs de l'évaluation
- Établir la faisabilité de l'évaluation
- Formuler les questions d'évaluation
- Respecter les particularités du milieu dans lequel se déroule la démarche -
- Se préoccuper des changements organisationnels et environnementaux que suscitera l'évaluation

- Élaborer le design de l'évaluation
- Sélectionner les méthodes appropriées (quantitative, qualitative ou mixte)
- Identifier les sources d'information requises
- Mettre au point des instruments et des mesures qui se conforment aux standards de validité et de fidélité
- Assurer la validité des données
- Assurer la fidélité des données
- Assurer la rigueur des données
- Analyser et interpréter l'information

- Identifier les détenteurs d'enjeux (*stakeholders*) qui subiront les contrecoups de l'évaluation
- Respecter l'ensemble des détenteurs d'enjeux (*stakeholders*)
- Prendre en considération les droits de la personne et bien-être collectif dans le cadre de l'exercice de ses fonctions
- Identifier les préoccupations des détenteurs d'enjeux
- Prendre en considération l'information requise par les utilisateurs visés
- Se préoccuper de l'éventuelle utilisation qui sera faite des résultats de l'évaluation



- Avoir recours aux technologies de communication écrite ainsi qu'à ses habiletés dans le domaine
- Avoir recours à ses habiletés en communication verbale
- Avoir recours à ses habiletés en écoute attentive
- Avoir recours à ses habiletés en négociation
- Avoir recours à ses habiletés en résolution de conflits
- Avoir recours à ses habiletés de facilitateur (travail en groupe)
- Avoir recours à ses habiletés en communication interpersonnelle (individuelles et en équipe)
- Avoir recours à ses habiletés à susciter la collaboration et le partenariat
- Prendre en considération les difficultés émanant de la diversité culturelle
- Faire la preuve de sa crédibilité professionnelle

7. Conclusion...

- Le jugement professionnel n'est pas propre à l'évaluation de programme
- Dans tous les cas, l'étude nous a permis de constater que :
 - Il est essentiel à la prise de décision
 - Il est envisagé comme un processus et un produit
- La mise en relation avec l'étude de Kunding permet de confirmer les assises théoriques de la modélisation du jugement crédible

- La mise en relation de la modélisation avec le référentiel permet de confirmer ses assises pratiques
- Elle contribue à envisager le transfert des résultats de la recherche au contexte de l'évaluation de programme
- Finalement, les erreurs qui surviennent ne sont souvent pas tant attribuables à un manque de ressources comme au manque de rigueur.

**QUESTIONS?
DISCUSSION**

Références...

- Arens, S.A. (2006). Le jugement évaluatif et la pratique. *Mesure et Évaluation en Éducation*, 29, 45-56
- Donaldson, S.I., Christie, C.A., & Mark, M.M. (2009). *What Counts as Credible Evidence in Applied Research and Evaluation Practice?* **Sage publications**
- Figari et Tourmen (2006) Figari, G., & Tourmen, C. (2006). La référentialisation : une façon de modéliser l'évaluation de programme, entre théorie et pratique. Vers une comparaison des approches au Québec et en France. *Mesure et Evaluation en Education*, 29, 5-26
- Fish, D., & Coles, C. (1998). *Developing professional judgment in health care: Learning through the critical appreciation of practice*. Boston: Butterworth-Heinemann
- Fournier, D.M. (1995). Establishing evaluative conclusions: A distinction between general and working logic. In D.M. Fournier (Ed.), *New Direction for Evaluation. Reasoning in evaluation: Inferential links and leaps* (Vol. 68, pp. 15-32). San Francisco: Jossey-Bass
- Fitzpatrick, J., Christie, C., & Mark, M.M. (2009). *Evaluation in Action*. Sage publications
- Grinnell, F. (2009). *Everyday Practice of Science. Where Intuition and Passion Meet Objectivity and Logic* (p. 5)
- Hurteau, M. (1991). Strategic choices in programs evaluation. Dans A.E. Love. (Ed.), *Evaluation methods sourcebook*, (pp. 106-125). Calgary: University of Calgary Press
- Hurteau, M., Lachapelle, G., & Houle, S. (2006). Comprendre les pratiques évaluatives afin de les améliorer: la modélisation du processus spécifique à l'évaluation de programme. *Revue Mesure et Évaluation en Éducation*, 29 (3), 27-44



- Hurteau, Houle et Mongiat (2009) How Legitimate and Justified are Judgments in Program Evaluation? *Evaluation* 15(3): 307–319
- Kundin, D.M. (2010). A conceptual framework for how evaluations make everyday practice decisions. *American Journal of Evaluation*, 31 (3), 347-362
- Scriven, M. (1981). *The logic of evaluation*, Inverness, CA: Edgepress
- Scriven, M. (1990). The evaluation of hardware and software. *Studies in Educational Evaluation*, 16, 3-40
- Scriven, M. (1995). The logic of evaluation and evaluation practice. In D.M. Fournier (Ed.), *New Direction for Evaluation. Reasoning in evaluation: Inferential links and leaps* (Vol. 68, pp. 15-32). San Francisco: Jossey-Bass
- Putnam, H. (2002). *The Collapse of the Fact/Value and Other Essays*. Harvard University Press
- Schwandt, T.A. (2007). *The Sage Dictionary of qualitative inquiry*
- Stake, R., Migotsky, C., Davis, R., Cisneros, E.J., Depaul, G., Dunbar, C., Farmer, R., Feltovich, J., Johnson, E., Williams, B., Zurita, M., & Chaves, I. (1997). *The evolving syntheses of program value. Evaluation Practice*, 18, 89-103