

Comment contrôler les apprentissages des étudiants de façon valide et fiable... sans y passer trop de temps ?

**Denis Berthiaume
Centre de soutien à l'enseignement
Université de Lausanne, Suisse**

Université de Rennes
15 septembre 2011

Objectifs d'apprentissage

A la fin de l'atelier, vous devriez être en mesure de :

- Décrire les diverses étapes du processus d'évaluation des apprentissages
- Clarifier les apprentissages que vous aimeriez cibler dans vos pratiques d'évaluation
- Choisir des méthodes d'évaluation qui sont compatibles avec les apprentissages ciblés
- Utiliser des instruments/procédures pour interpréter/noter les réponses des étudiants
- Développer des dispositifs d'évaluation valides et fiables

Contenus de l'atelier

Quatre parties :

1. Comment clarifier les apprentissages que nous voulons évaluer chez les étudiants ?
2. Comment choisir une méthode d'évaluation qui est compatible avec les apprentissages ciblés ?
3. Comment interpréter/noter les apprentissages des étudiants une fois la méthode en place ?
4. Comment faire appel aux grilles critériées pour accroître la validité et la fiabilité... ET réduire le travail lié à l'évaluation ?

Vos questions

-

Pourquoi évaluer les apprentissages ?

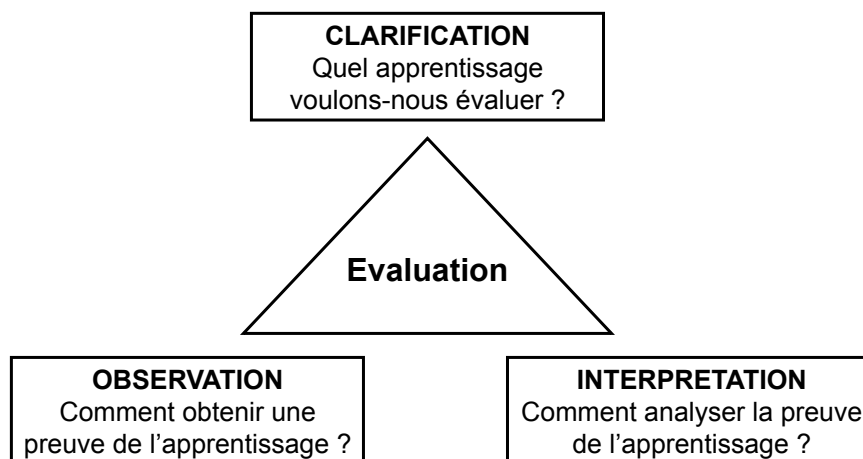
Evaluation sommative

- Pour la prise de décision
- Jugement ou verdict
- A la fin du processus d'apprentissage
- Accompagnée d'une note

Evaluation formative

- Pour le développement et l'amélioration
- Feed-back
- Durant le processus d'apprentissage
- Souvent pas accompagnée d'une note

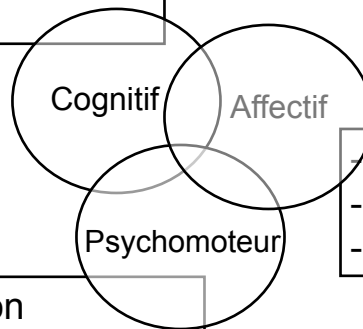
Evaluation des apprentissages



Adapté de Pellegrino, Chudowsky & Glaser (2001)

Domaines de l'apprentissage

- Processus mentaux
- Pensée
- Cerveau



- Attitudes
- Valeurs
- Coeur/âme

- Coordination
- Activités physiques
- Corps

Domaines de l'apprentissage : Exemples

- Cognitif**
- Décrire les étapes d'un processus...
 - Appliquer certains principes...
 - Evaluer l'état de quelque chose...

- Affectif**
- Reconnaître l'importance de...
 - Valoriser certaines choses...
 - Adopter une attitude...

- Psychomoteur**
- Reproduire un mouvement
 - Poser un geste d'une façon autonome
 - Poser un geste d'une façon nouvelle

Niveaux de l'apprentissage

Apprentissage de surface

- Mémoriser pour les examens
 - Apprendre des concepts sans savoir les utiliser
 - Se souvenir d'éléments sans avoir la vision globale
 - Se souvenir de faits sans les relier à la théorie
- **Rétention à court-terme**

Apprentissage intermédiaire

Apprentissage en profondeur

- Dégager le sens, identifier les principes sous-jacents
 - Relier des concepts à des situations réelles
 - Relier des idées venant de contextes différents
 - Relier des connaissances nouvelles à des connaissances existantes
- **Usage à long-terme**

Domaines et niveaux d'apprentissage

Apprentissage	Cognitif	Affectif	Psychomoteur
En surface	Rétention	Réception	Perception
Intermédiaire	Compréhension	Valorisation	Reproduction
En profondeur	Réflexion	Adoption	Perfectionnement

CLARIFICATION

Quel apprentissage voulons-nous évaluer ?

1. Choisissez un cours que vous enseignez ou que vous êtes susceptible d'enseigner
2. Songez aux apprentissages à réaliser par les étudiants dans le contexte de ce cours
3. Rédigez quelques énoncés (2-3) décrivant ces apprentissages
4. Pour chaque énoncé, identifiez le domaine et le niveau d'apprentissage visés

Comment obtenir une preuve de l'apprentissage ?

Comment savoir ce que les étudiants ont appris ?


Quoi évaluer ?

- produit
- processus
- performance
- progrès

Quand évaluer ?

- à la fin du semestre
- en cours de semestre
- au tout début du semestre

Comment obtenir une preuve de l'apprentissage ?

Objectif	Questionnaire à choix multiple (QCM) Vrai/Faux Appariement (relier les réponses) Questions à trous/réponses à compléter Réponses brèves Observation (sans échelle) Observation (avec échelle) Réponses à développement Rédaction/projet
	
Subjectif	Présentation orale

Selecting an assessment method according to the domain and level of learning

DOMAIN	LEVEL	ASSESSMENT METHODS
Cognitif	Rétention	QCM, Vrai/Faux, Appariement, Questions à trous, Réponses brèves
	Compréhension	Réponses à développement, Rédaction/projet, Présentation orale
	Réflexion	Rédaction/projet, Présentation orale
Affectif	Réception	QCM, Vrai/Faux, Réponses brèves, Observation (sans échelle)
	Valorisation	Réponses à développement, Observation (avec échelle)
	Adoption	Rédaction/projet, Présentation orale, Observation (avec échelle)
Psychomoteur	Perception	Observation (sans échelle)
	Reproduction	Observation (avec échelle)
	Perfectionnement	Observation (avec échelle), Rédaction/projet, Présentation orale

OBSERVATION

Comment obtenir une preuve de l'apprentissage ?

1. Retournez aux apprentissages identifiés précédemment
2. Clarifiez ce que vous souhaitez évaluer (par ex. le produit, le processus, la performance, le progrès)
3. Sélectionnez une ou plusieurs méthodes qui semblent adaptées (et expliquez pourquoi)
4. Développez les instruments nécessaires à ces méthodes (par ex. énoncés, consignes aux étudiants)

Comment analyser la preuve de l'apprentissage ?

Quel type de référence pour l'évaluation ?

Référence à une norme :

- courbe normale (gaussienne)
- comparaison des étudiants les uns aux autres
- toujours des « gagnants » et toujours des « perdants »

Référence à un/des critère-s absolu-s:

- utilise des critères immuables (rédhibitoires)
- comparaison des étudiants à ce-s critère-s
- parfois pas de « gagnants » ou pas de « perdants »

Comment analyser la preuve de l'apprentissage ?

Qui juge de la preuve d'apprentissage ?

- enseignant-s
- étudiant
- autres étudiants
- tierces parties

Comment analyser la preuve de l'apprentissage ?

Quels critères employer lors de l'évaluation ?

- extraits des objectifs d'apprentissage (learning outcomes)
- fournissent une description assez détaillée
- peuvent être spécifiques ou généraux :

spécifique: définition exacte d'une notion

général: exactitude des informations données

Comment analyser la preuve de l'apprentissage ?

Quels indicateurs de performance ?

Si critère absolu: - deux niveaux
 - succès vs. échec

Si référence norme: - plusieurs niveaux (de 3 à 5)
 - dépend du besoin de discrimination
 - différenciation qualitative vs. quantitative

Validité et fiabilité/fidélité

Validité (cohérence)

- Compatibilité avec les objectifs pédagogiques
- Tient compte du poids relatif de chaque objectif
- Evalue bien ce qui doit être évalué

Fiabilité/fidélité (constance)

- Entre correcteurs (inter)
- Pour un correcteur (intra)
- Evalue toujours de la même façon

INTERPRETATION

Comment analyser la preuve d'apprentissage ?

Retournez aux méthodes d'évaluation choisies précédemment. Pour chaque méthode, posez-vous les questions suivantes :

1. Quel est le type de référence applicable ?
2. Quels critères vais-je utiliser pour interpréter la preuve de l'apprentissage ?
3. Quels indicateurs de performance vais-je utiliser pour interpréter la preuve de l'apprentissage ?
4. Comment m'assurer que mon évaluation soit valide et fiable ?

L'utilisation de grilles critériées

Les grilles critériées

- Servent à transformer la subjectivité en « objectivité procédurale »
- Permet aux enseignants d'accroître leur régularité et leur prévisibilité
- Permet aux enseignants de réduire leur sensibilité à des facteurs externes à l'évaluation même
- Contribuent à accroître la fiabilité/fidélité de l'évaluation

L'utilisation de grilles critériées

Etape 1 – Identification des critères d'évaluation

- Première lentille pour examiner l'apprentissage des étudiants
- Clarifient ce qui est important d'évaluer
- Sont reliés aux objectifs d'apprentissage (*learning outcomes*)
- Description détaillée de la preuve d'apprentissage recherchée
- Peuvent être plus spécifiques (micro) ou plus généraux (macro)

L'utilisation de grilles critériées

- Compétences rédactionnelles : être en mesure de rédiger un rapport à la fois informatif et concis
- Professionalisme : se soucier ou s'assurer de la qualité de la prestation offerte
- Exactitude des connaissances : utiliser des concepts selon le sens qui leur est communément donné
- Travail en équipe : collaborer avec des collègues dans le but d'accroître l'efficacité du groupe

L'utilisation de grilles critériées

Etape 2 – Etablir les indicateurs de performance :

- Servent de « seconde lentille » pour examiner la preuve d'apprentissage
- Clarifient les performances possibles
- Sont directement reliés à des niveaux distincts de compétence
- Fournissent une description relativement détaillée du niveau de maîtrise/acquisition/apprentissage
- Peuvent comprendre de deux à plusieurs niveaux
- Peuvent être quantitativement ou qualitativement différents

L'utilisation de grilles critériées

Exemples d'indicateurs de performance :

Succès :	rencontre toutes les exigences
Echec :	ne rencontre pas toutes les exigences
Excellent :	dépasse les exigences minimales
Acceptable :	rencontre les exigences minimales
Inacceptable :	ne rencontre pas les exigences minimales
Maîtrise complète :	peut poser plus de 25 gestes
Maîtrise partielle :	peut poser entre 10 et 25 gestes
Maîtrise insuffisante :	peut poser moins de 10 gestes

L'utilisation de grilles critériées

Etape 3 – Construire la grille critériée

Grille détaillant tous les niveaux de performance :

- Permet de fournir un feed-back uniformément et rapidement
- Difficile à adapter à chaque situation

Grille détaillant le niveau de performance acceptable :

- Permet d'adapter à chaque situation
- Prend plus temps si l'on veut fournir un feed-back détaillé et utile aux étudiants

L'utilisation de grilles critériées

	Excellent	Acceptable	Inacceptable
<u>Professionalisme</u> Se soucier ou s'assurer de la qualité des soins offerts	Va au-delà des attentes minimales en s'assurant, de façon constante, du bien-être du/de la patient-e	Rencontre les attentes minimales en s'assurant, la majeure partie du temps, du bien-être du/de la patient-e	Ne rencontre pas les attentes minimales en ne s'assurant pas, la majeure partie du temps, du bien-être du/de la patient-e
<u>Travail en équipe</u> Collaborer avec des collègues dans le but d'accroître l'efficacité du groupe	Dépasse les attentes minimales en recherchant les occasions de collaboration	Recontre les attentes minimales en collaborant lorsque nécessaire	Ne rencontre pas les attentes minimales en évitant les situations de collaboration

L'utilisation de grilles critériées

	Performance visée	Observations	+/-
<u>Professionalisme</u> Se soucier ou s'assurer de la qualité des soins offerts	Rencontre les attentes minimales en s'assurant, la majeure partie du temps, du bien-être du patient		
<u>Travail en équipe</u> Collaborer avec des collègues dans le but d'accroître l'efficacité du groupe	Recontre les attentes minimales en collaborant de façon acceptable lorsque nécessaire		

L'utilisation de grilles critériées

Etape 4 – Tester la grille

- Évaluez quelques copies ou quelques présentations orales
- Identifiez les critères qui posent problème
- Redéfinissez ces critères
- Clairifiez les difficultés rencontrées au niveau des indicateurs de performance
- Modifiez le nombre ou la description des indicateurs de performance difficiles à utiliser
- Ré-évaluez les copies utilisées pour calibrer les grilles critériées (révisez les notes accordées aux présentations)

L'utilisation de grilles critériées

1. Retournez aux apprentissages identifiés plus tôt
2. Choisissez un ou deux critères identifiés plus tôt
3. Construisez une grille critériée qui vous permettrait d'évaluer les apprentissages des étudiants
4. Identifiez les difficultés potentielles et des façons pour les surmonter

Les grilles critériées vous permettent de...

- Clarifier vos attentes en lien avec les apprentissages des étudiants
- Mettre l'accent sur les critères et les indicateurs de performance, et les relier les uns aux autres
- Fournir un feed-back rapide et détaillé aux étudiants
- Aider les étudiants à développer des compétences réflexives et d'auto-évaluation

Quand/comment utiliser les grilles critériées ?

- Très tôt dans le cours, expliquez les critères et les indicateurs de performance, discutez-en avec les étudiants pour vous assurer qu'ils les comprennent bien
- Retournez aux objectifs d'apprentissage du cours, montrez le lien avec les critères d'évaluation et indicateurs
- Pensez à des moments de pratique, auquel moment les étudiants testent leur compréhension des critères/ indicateurs (seuls ou par groupe)
- Utilisez la grille pour une évaluation formative par les pairs, en guise de pratique

Exercice réflexif

Qu'avez-vous appris de plus significatif ou important aujourd'hui ?

Pourquoi est-ce important ou significatif pour vous ?

Références

Cranton, P. (1989). *Planning instruction for adult learners*. Toronto: Wall & Emerson.

Eisner, E. W. (1991). *The Enlightened eye: Qualitative inquiry and the enhancement of educational practice*. New York: Macmillan.

Fenwick, T., & Parsons, J. (2000). *The art of evaluation*. Toronto: Thompson Educational Publishing.

Morissette, D. (1996). *L'évaluation sommative*. Montréal: Editions du Renouveau Pédagogique.

Pellegrino, J. W., Chudowsky, N., & Glaser, R. (2001). *Knowing what students know: The Science and Design of Educational Assessment*. Washington, DC : National Academy Press.

Scallon, G. (2000). *L'évaluation formative*. Montréal: Editions du Renouveau Pédagogique.

Si vous avez des questions...

Denis Berthiaume

Centre de soutien à l'enseignement
Université de Lausanne

Courriel: Denis.Berthiaume@unil.ch

Téléphone: 021.692.2043