

TITRE : Evaluer des compétences, guide pratique

AUTEUR : François-Marie GERARD BIEF

EDITEUR : Edition DE BOECK

Cet ouvrage est découpé en 4 parties, elles-mêmes réparties en séquences présentées comme des séquences de cours : à partir d'un exemple se dégage des conseils et des méthodes afin d'optimiser les évaluations des compétences.

Il s'agit d'un guide d'auto-formation qui reprend les méthodes existantes pour les améliorer et arriver à une méthode "idéale" individualisée de façon à convenir à chaque enseignant en fonction de sa matière et de sa méthode de travail, le but final étant d'amener les apprenants à résoudre des situations complexes en mobilisant tous leurs savoirs.

1ère PARTIE : L'apprentissage des compétences

Cette partie se consacre à identifier les ressources à mettre en œuvre pour permettre aux apprenants d'aboutir à l'objectif final : résoudre des situations complexes, connues ou inconnues, en utilisant tous leurs savoirs et savoir-faire.

Pour cela il est conseillé de partir d'une situation concrète, de créer une situation professionnelle précise en relation avec la ou les compétences à développer et d'organiser des activités d'apprentissage :

- activités d'apprentissage des savoirs et savoir-faire isolés (mobilisation ponctuelle) afin de maîtriser un savoir ou savoir-faire unique. Elles se situent au début d'un nouvel apprentissage.

- activités d'apprentissage des liens qui existent entre les différents savoirs et savoir-faire (mobilisation conjointe) afin de permettre à l'apprenant de faire la relation entre les compétences et l'amener à résoudre des situations inconnues en milieu professionnel. Elles se situent à la suite de plusieurs apprentissages.

Afin de créer une situation professionnelle qui motive les élèves et leur permette de s'impliquer pleinement, il est souhaitable de rester proche de leur vie et de définir le concept, découvrir la "règle" à l'aide d'exercices d'application.

L'enseignant doit être attentif lors de la création de la situation au niveau de généralités auquel il travaille et au type d'activités mises en œuvre. Elles peuvent être reliées à un contexte de vie (activités fonctionnelles) ou non (activités de structuration).

La méthode "idéale" se découpe en 4 phases :

- 1ère phase : l'enseignant part de la pratique, il propose une situation dont l'élève connaît certains éléments et met l'élève en situation d'apprentissage des éléments non maîtrisés ;

- 2ème phase : un travail est réalisé afin d'analyser l'objet d'apprentissage, de le découvrir et de l'appliquer dans de nombreux exercices ;

- 3ème phase : les élèves réalisent une synthèse pour mettre en relation plusieurs savoirs ;

- 4ème phase : l'enseignant réinvestit les savoirs dans des situations complexes proches de la vie afin de permettre à l'élève de les réutiliser au quotidien.

2ème PARTIE : L'évaluation par situations complexes

La 2ème partie est consacrée à la réalisation des situations complexes permettant l'évaluation des compétences des élèves.

Tout d'abord il est mis en avant les raisons de l'évaluation. "A quoi va servir mon évaluation ?" 3 possibilités existent :

- Démarche sommative : c'est la plus utilisée, elle consiste à assigner des nombres à des objets en fonction de barèmes pour définir une note ;

- Démarche descriptive : elle consiste à décrire précisément des comportements, des performances, des difficultés, des procédures utilisées ;

- Démarche herméneutique (interprétative) : elle consiste à rassembler une série d'indices et à leur donner du sens en vue de prendre une décision soit d'orientation soit de régulation.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'après les apprentissages. La situation d'évaluation doit être plus facile que les situations d'apprentissage. Elle peut être basée soit sur l'évaluation des compétences (situation-problème à la fin de l'intégration des connaissances), soit sur l'évaluation des ressources (exercices, QCM, pendant l'intégration des connaissances à des fins de régulation). L'information doit être pertinente, valide et fiable.

Les étapes de l'élaboration de la situation d'évaluation

- 1) Définir les objectifs de l'évaluation et la démarche à adopter
- 2) Déterminer avec précision la compétence à évaluer à partir de la situation
- 3) Elaborer une situation d'intégration qui correspond à la compétence
- 4) S'assurer que les paramètres de la situation correspondent à ceux de la famille de situations d'évaluation prévues pour la compétence
- 5) Vérifier que la situation mobilise les ressources adéquates à la compétence
- 6) Recourir aux critères d'évaluation de la compétence, faire en sorte que l'épreuve permette de les évaluer au moins trois fois de manière indépendante.
- 7) S'assurer que la situation d'évaluation en a bien toutes les caractéristiques

La compétence ne consiste pas à résoudre une situation spécifique et particulière mais à pouvoir résoudre différentes situations qui ont des caractéristiques communes.

Définir les critères d'évaluation

Un critère est un regard que l'on porte sur l'objet évalué. Les critères doivent être pertinents (maîtrise ou non maîtrise de la compétence), indépendants (l'échec ou la réussite d'un critère ne doit pas influencer l'échec ou la réussite des autres critères), pondérés (tous les critères n'ont pas la même importance), peu nombreux (éviter la multiplication des points de vue étudiés).

Ce qui est important c'est ce que l'enseignant souhaite faire de l'évaluation qu'il met en place. C'est ce qui va définir le contenu et la forme. Il ressort deux critères fondamentaux : la cohérence, démarche logique et la complétude, caractère complet de la réponse.

La consigne et la règle des 2/3

La consigne devra renvoyer au contexte, aux supports, à l'objectif, aux précisions sur le déroulement de la tâche et au temps donné pour effectuer le travail. Elle doit être claire, adaptée, contraignante, complète, concise et modeste.

La règle des 2/3 : il s'agit de donner à l'élève au moins trois occasions, indépendantes l'une de l'autre, de démontrer sa compétence. On considère que la compétence est maîtrisée si l'élève réussit deux situations sur trois.

Les indicateurs d'évaluation

Un indicateur est concret et contextualisé alors qu'un critère est général et abstrait. Il se réfère à une situation précise et est directement observable. Il apporte l'information de la maîtrise de la compétence. Il permet de concrétiser le critère et varie selon la situation. Cependant on évalue le critère et non pas l'indicateur.

Le barème de notation et la grille de correction

Le barème de notation permet de donner de la valeur à la production de l'élève. Il est important de bien préciser quand le critère est acquis, de bien définir les indicateurs. Question à se poser : "qu'est-ce qui devrait être présent dans la réponse pour décider que le critère est maîtrisé ?"

Quatre niveaux de maîtrise sont préconisés :

- maîtrise maximale : ce qu'on est en droit d'attendre d'un élève
- maîtrise minimale : règle des 2/3
- maîtrise partielle : l'élève maîtrise certaines choses mais pas de façon suffisante
- aucune maîtrise : l'élève ne montre vraiment aucune maîtrise

Validation d'épreuves par expérimentation

Dans l'idéal il est préconisé d'utiliser une situation dans une classe en guise d'apprentissage d'intégration puis dans une autre classe en guise d'évaluation.

Afin d'améliorer l'évaluation il faut prendre en compte les questions posées par les élèves (incompréhension), repérer si les élèves sont réellement intéressés par la situation ou s'ils répondent par obligation, si le temps réel correspond au temps prévu, si la situation est adaptée au niveau, si la production correspond à ce qu'on avait imaginé, si les élèves apportent des réponses inattendues mais correctes et pertinentes, et quelles sont les informations non prises en compte par les élèves.

3ème PARTIE : L'analyse des productions des élèves

Pour corriger une copie il faut se référer à une grille de correction préalablement établie contenant l'intitulé du critère, l'explication de ce qu'il signifie, les indicateurs qui disent ce qu'on doit regarder et le barème pour définir le niveau de maîtrise.

Il est plus judicieux de corriger critère par critère en passant en revue toutes les copies. Ce procédé est plus long mais plus efficace car il permet de préserver l'indépendance entre les critères.

La correction se fait en deux étapes :

- suivant les critères minimaux : 1,2,3 critères
- suivant le critère de perfectionnement : 4ème critère

l'enseignant peut également faire appel à un collègue afin de pratiquer une double correction.

Identification des critères non maîtrisés

L'une des raisons de l'évaluation est de permettre d'identifier les difficultés des élèves. Il faut prévoir un tableau récapitulatif de tous les critères par élèves pour définir les critères non maîtrisés afin de structurer des activités de remédiation en composant des groupes d'élèves ayant les mêmes critères en échec (AP par exemple).

Il est bien sûr conseiller de privilégier les critères non maîtrisés par le plus grand nombre. On ne peut pas remédier à toutes les difficultés car nous devons avancer, on laissera donc les critères de perfectionnement de côté pour se concentrer sur les critères minimaux.

Décision de réussite des élèves et note

La solution la plus facile est basée sur une approche sommative (addition de points de tous les critères et comparaison du résultat à la base des 50%).

La plus retenue est le respect de tous les critères minimaux sauf 1 (règle des 2/3). la note sera la somme des critères minimaux uniquement. Les résultats auxquels elle aboutit sont conformes à ceux d'un jury. Elle débouche sur des taux de réussite conformes à ce qui est attendu. Elle peut être mise en œuvre sans trop de difficultés. Elle s'inscrit dans l'esprit de l'approche par compétence.

4eme PARTIE : L'analyse des difficultés et la remédiation

La correction de l'évaluation formative permet l'identification des difficultés.

Il s'agit d'établir un diagnostic pour appliquer une thérapeutique afin de palier aux difficultés rencontrées par l'élève dans ses apprentissages.

L'évaluation certificative permet d'attester la maîtrise des objectifs de la formation (réussite de l'élève).

5 principes pour la gestion des erreurs

1) Ne parlons pas de faute mais d'erreur : le terme de faute engendre un sentiment de culpabilité et d'échec irréparable alors que le terme d'erreur met l'élève face à un obstacle à franchir

2) Ne pas déclarer trop vite qu'un élève qui se trompe n'a pas voulu ou n'a pas été capable de comprendre : le dialogue permet d'élucider les raisons de l'incompréhension et de se remettre en question (explications trop superficielles ...)

3) On ne peut pas remédier à toutes les erreurs : les causes sont parfois insolubles à notre niveau (maladie, dyslexie...)

4) trouver un équilibre optimal entre le temps consacré à la remédiation et le temps consacré aux nouveaux apprentissages : il faut accepter de ne pas réussir à palier tous les manques, se satisfaire de colmater les plus grosses brèches afin de pouvoir avancer

5) Remédier aux erreurs prioritaires en fonction de leur impact :

- celles qui sont récurrentes
- celles qui concernent de nombreux élèves
- celles qui demandent peu de temps pour être traitées
- celles qui exigent une action immédiate

La remédiation et la différenciation

Si l'élève éprouve des difficultés c'est qu'il n'est pas prêt sur le plan cognitif (conflit entre les nouvelles informations et ce qu'il sait déjà).

- remédiation dans une optique constructiviste : placer l'élève dans une situation qui lui permettra d'assimiler et de traiter les informations de façon à construire ses connaissances et ses compétences (acteur de sa formation)

- remédiation dans une optique behavioriste : structuration de l'environnement, s'attacher à la méthode plus qu'à l'apprentissage (apprendre à apprendre) étape par étape.

Conclusion

Vouloir que tous réussissent et ne pas tomber dans la fatalité, rendre à l'élève confiance en lui-même, se remettre en question, changer de méthode, communiquer avec les collègues et avec la structure sont les clés de l'enseignement.

Pour beaucoup d'entre-nous l'évaluation est l'indispensable carotte, pour les élèves c'est la sanction. L'évaluation et la notation créent trop vite la comparaison et développe l'esprit de

compétition. Pour lui redonner sa fonction d'intégration de connaissances il est indispensable :

- d'évaluer sur des éléments valorisants et importants parce que significatifs
- ne pas évaluer trop souvent (l'essentiel c'est d'apprendre)
- travailler sur le projet de l'élève (projet d'action, accompagnement)
- impliquer l'élève dans le processus