



Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports
Direction de la Formation et du Perfectionnement
Direction Départementale de l'Éducation en Artibonite
Appuyés par le Projet d'Éducation Intégrée en Artibonite

Évaluation des apprentissages scolaires

PROGRAMME POUR LA FORMATION DES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL

MODULE DE FORMATION PROFESSIONNELLE
À L'INTENTION DES ÉQUIPES-ÉCOLES



Canadian International
Development Agency

Agence canadienne de
développement international

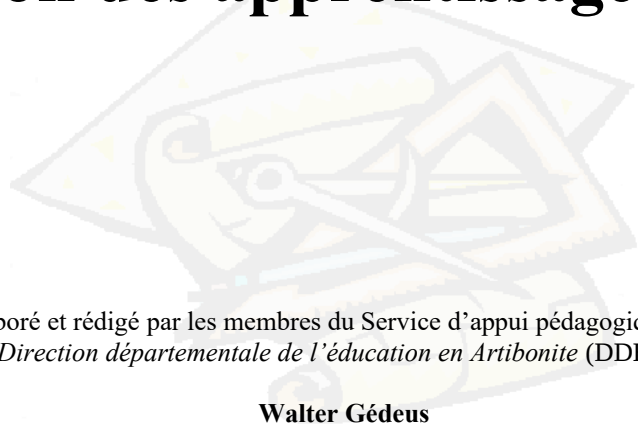


Projet d'éducation intégrée en Artibonite (PEIA)

PROGRAMME POUR LA FORMATION DES AGENTS
DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL

MODULE DE FORMATION PROFESSIONNELLE À L'INTENTION DES ÉQUIPES-ÉCOLES

Évaluation des apprentissages scolaires



Élaboré et rédigé par les membres du Service d'appui pédagogique de la
Direction départementale de l'éducation en Artibonite (DDÉA) :

Walter Gédeus
Yolène Thévenin
Evelyne Morel
Thony Augustin

et par la conseillère pédagogique du
Projet d'éducation intégrée en Artibonite (PEIA) :

Concha González

Ce module de formation professionnelle a été financé par
l'Agence canadienne de développement international (ACDI)

© 2005

Avant-propos

L'absence d'une politique d'évaluation des apprentissages des élèves est un des problèmes du système scolaire haïtien. En vue de faciliter une pratique d'évaluation régulière dans les écoles, le ministère de l'Éducation nationale a prévu, dans le calendrier scolaire, quatre étapes à la fin desquelles une évaluation de type sommative doit être organisée. Cependant, cette nouvelle démarche est mise en place sans que les intervenants directs de l'institution scolaire aient eu droit à une formation adéquate.

Pour pallier cet inconvénient, le Projet d'éducation intégrée en Artibonite (PÉIA), dans le cadre de son programme d'intervention auprès des surâgés, a conçu, à l'intention des enseignants impliqués, un programme de formation continue comprenant un module d'évaluation des apprentissages scolaires.

L'objectif de ce module est de sensibiliser les enseignants à la problématique de l'évaluation basée sur une démarche systématique.

Il est évident que ce module, conçu dans le cadre de la mise en œuvre du programme accéléré destiné aux surâgés du système éducatif, peut certainement être utilisé dans d'autres situations de formation.

*Nos remerciements vont à tous ceux et à toutes celles
qui ont participé à la production de ce document de formation.*

CAHIER DE FORMATION SUR L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES SCOLAIRES.

SOMMAIRE

Introduction	6
Programme indicatif	8
PREMIÈRE SECTION - CONTENUS ET ACTIVITÉS	13
Bloc 1 – La notion d'évaluation	14
a) Vers une définition	14
b) Retour aux objectifs d'apprentissage	16
Bloc 2 – Évaluation pédagogique	21
• Concepts de base de l'évaluation pédagogique	26
Bloc 3 – Taxonomie des objectifs pédagogiques	31
a) Vers une définition de la taxonomie	31
b) Les domaines de la taxonomie	32
c) La taxonomie de Bloom	35
Bloc 4 – Les étapes de la planification d'un examen	38
Bloc 5 – Le test	42
Bloc 6 – Forme des items	44
a) Items à choix de réponses	44
b) Items de type appariement	48

DEUXIÈME SECTION - BOÎTE À OUTILS DU FORMATEUR	49
• L'activité de mise en train : Terre-Mer	50
• Le remue-méninges ou « brainstorming »	52
• La technique du jeu de tri	53
• Le travail en groupe	55
• L'étude de cas	58
 ANNEXE - FICHE D'ÉVALUATION DE LA SESSION	 59

Introduction

- 1 Évaluer, c'est juger;
- 2 L'évaluation est une étape du processus d'enseignement-apprentissage;
- 3 L'évaluation permet d'améliorer la qualité de la décision;
- 4 L'évaluation de l'apprentissage doit porter sur les objectifs de formation;
- 5 L'évaluation se réduit souvent à un contrôle de rétention de connaissance, laissant inexplorés non seulement les aspects les plus importants de l'intelligence, mais aussi les traits de personnalité qu'une éducation bien comprise doit cultiver;
- 6 L'évaluation doit refléter la réalité de l'enseignement et des apprentissages réalisés.

L'amélioration de l'évaluation pédagogique dépend grandement de la formation des intervenants du système scolaire. Cependant, il est donné de constater une carence de formation en évaluation et un manque de sensibilisation à la complexité de l'acte évaluatif. Il en résulte que l'évaluation en milieu scolaire se réduit à une simple opinion guidée surtout par l'intuition. En évaluation de l'apprentissage, cette pratique comporte des risques sérieux d'injustice pour les élèves. Il arrive aussi qu'on confonde **évaluation** et **mesure**.

Ce module est un outil théorique et pratique qui devrait permettre aux enseignants du fondamentale de se familiariser avec la nature et la portée de la mesure et de l'évaluation dans le cadre de la valorisation du processus d'enseignement et d'apprentissage.

Il est à signaler que l'évaluation occupe une place fondamentale dans quelque soit le domaine si l'on veut avoir une idée du progrès réalisé. Elle permet généralement aux responsables des institutions de prendre des mesures afin de renforcer les compétences des ressources humaines et de revoir les moyens pour produire des résultats qui traduisent mieux l'atteinte des objectifs poursuivis.

Ce module poursuit quatre objectifs. Le premier objectif permettra aux participants de comprendre la signification des différents concepts; le deuxième

les rendra capables de déterminer les types d'évaluation; le troisième les habilitera à l'établissement de rapports entre l'évaluation et les objectifs pédagogiques, et enfin le quatrième objectif fait état des différentes mesures et des instruments que l'enseignant pourrait utiliser dans l'évaluation des apprentissages des élèves.

Sans l'évaluation, le maître ne saura si ses interventions ont porté du fruit ou non. Il devient donc impératif qu'il la place au cœur de ses actions pour voir si les objectifs visés sont atteints à partir des opérations menées dans la salle de classe. C'est en ce sens que Cronbach et Scriven ont écrit que l'évaluation, avant tout, fait partie intégrante du processus éducatif normal.

Bonne chance à tous !

Programme indicatif

FORMATION SUR L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES SCOLAIRES

Durée : 2 jours

Compétence à développer par les participants

Sensibiliser les enseignants à la problématique de l'évaluation pédagogique et aux techniques de construction des tests objectifs et subjectifs

Éléments de compétences/composantes

Évaluer les apprentissages des apprenants.

Rédiger des tests de rendement scolaire.

Appliquer la démarche de l'évaluation formative en vue d'améliorer l'apprentissage des élèves.

Élaborer des tests basés sur les processus mentaux sollicités pendant l'apprentissage.

Décrire, analyser et planifier un examen.

Définir l'examen objectif et l'examen subjectif comme instruments d'évaluation des apprentissages.

Élaborer des items de test objectif en respectant les règles de confection.

Élaborer les items de test subjectif en utilisant les règles de confection.

Construire un questionnaire d'examen incluant les items de tests objectif et subjectif.

Contenu de formation

Bloc 1 – La notion d'évaluation

Bloc 2 - Évaluation pédagogique

Bloc 3 – Taxonomie des objectifs pédagogiques

Bloc 4 – Les étapes de la planification d'un examen

Bloc 5 – Le test

Bloc 6 – Forme des items

La session en un coup d'œil

Tableau synoptique du formateur

Thème : évaluation des apprentissages

Participants : enseignants

Durée : 2 journées

Compétence visée	Composantes de la compétence
Sensibiliser les enseignants à la problématique de l'évaluation pédagogique et aux techniques de construction des tests objectifs et subjectifs	- Évaluer les apprentissages des apprenants. - Rédiger des tests de rendement scolaire. - Appliquer la démarche de l'évaluation formative en vue d'améliorer l'apprentissage des élèves. - Élaborer des tests basés sur les processus mentaux sollicités pendant l'apprentissage. - Décrire, analyser et planifier un examen. - Définir l'examen objectif et l'examen subjectif comme instruments d'évaluation des apprentissages. - Élaborer des items de test objectif en respectant les règles de confection. - Élaborer les items de test subjectif en utilisant les règles de confection. - Construire un questionnaire d'examen incluant les items de tests objectif et subjectif.

JOUR 1

HEURE	BLOCS / ELEMENTS DE CONTENUS	ACTIVITES	DUREE
8 h 15	Accueil des participants	Mot de bienvenue	15 minutes
8 h 30	Présentation de la session		10 minutes
8 h 40	Mise en train	Jeu de mise en train (Terre-mer)	20 minutes
9 h 00	Bloc 1 – La notion d'évaluation,	Le remue-méninges (Vers une définition) Travail par paire Retour aux objectifs d'apprentissage Jeux de tri Discussion en plénière Synthèse	15 minutes 20 minutes 20 minutes 20 minutes 15 minutes
10 h 30		Pause café	15 minutes
10 h 45	Bloc 2 – Évaluation pédagogique	Travail en groupe Principaux facteurs Travail par paire (lecture et compréhension) Travail en groupe (questions) Mise en commun en plénière Synthèse	30 minutes 10 minutes 20 minutes 20 minutes 10 minutes
12 h 15		Repas	

13 h 15	Bloc 2 – Évaluation pédagogique (continuation)	Le remue-méninges (« brainstorming ») Concepts de base en évaluation pédagogique Travail en groupe Sur les concepts de base Mise en commun (5 minutes par groupe) Plénière et synthèse	15 minutes 40 minutes 20 minutes 10 minutes
14 h 40	Bloc 3 – Taxonomie des objectifs pédagogiques	Présentation en exposé Vers une définition de la taxonomie Synthèse du travail de la journée (Les grandes lignes)	15 minutes 20 minutes
15 h 15	Évaluation de la journée		10 minutes

JOUR 2

HEURE	BLOCS / ELEMENTS DE CONTENUS	ACTIVITES	DUREE
8 h 15	Accueil des participants		15 minutes
8 h 30	Retour sur la formation	Rappel du jour 1	15 minutes
8 h 45	Présentation de la session		15 minutes
9 h 00	Bloc 3 – Taxonomie des objectifs pédagogiques (continuation)	Travail en groupe Les domaines de la taxonomie Mise en commun 5 minutes par groupe Discussion et synthèse	35 minutes 20 minutes 20 minutes
10 h 15		Pause-café	15 minutes
10 h 30	Bloc 3 – Taxonomie des objectifs pédagogiques (continuation)	Travail par paire La taxonomie de Bloom Présentation en exposé Discussion en plénière et synthèse	15 minutes 20 minutes 15 minutes
11 h 20	Bloc 4 – Les étapes de la planification d'un examen	Travail par paire Lecture des étapes Étude des cas Mise en commun 5 minutes par groupe Synthèse	10 minutes 30 minutes 20 minutes 10 minutes
12 h 30		Repas	
13 h 15	Bloc 5 – le test	Le remue-méninges C'est quoi un test ? Synthèse	15 minutes 10 minutes
13 h 40	Bloc 6 – Forme des items	Travail en groupe Discussion en plénière	35 minutes 20 minutes
14 h 35	Conclusion des journées et synthèse		10 minutes
14 h 45	Évaluation de la journée		10 minutes

Notes personnelles sur le programme, commentaires, etc.

Ce module fait partie du programme cadre de la formation des agents du fondamental sur les compétences professionnelles. Cela implique que ce thème sera ajouté à votre carnet de formation tout en tenant compte du travail qui sera réalisé sur l'évaluation des apprentissages scolaires. Des feuilles de suivi seront élaborées à cet effet selon les caractéristiques de chaque projet.

Organisation du Cahier de formation

Ce Cahier de formation est organisé de la façon suivante...

Une **première section** présente les principaux contenus ainsi que les activités de formation qui vous sont proposées pour découvrir, structurer et intégrer ces contenus.

Dans une **deuxième section**, la Boîte à outils est destinée avant tout au formateur : il y trouvera des fiches sur les différentes techniques d'animation utilisées au cours de cette session. Ce matériel pourrait être intéressant également pour les enseignants, sans toutefois être nécessaire à la compréhension des contenus de la présente session.

En **annexe**, vous trouverez la fiche d'évaluation de la formation.

Bonne formation !

Première section

CONTENUS ET ACTIVITES

Bloc 1 – La notion d'évaluation

- a) Vers une définition
- b) Retour aux objectifs d'apprentissage

Bloc 2 – Évaluation pédagogique

Concept de base en évaluation pédagogique

Bloc 3 – Taxonomie des objectifs pédagogiques

- a) Vers une définition de la taxonomie
- b) Les domaines de la taxonomie
- c) La taxonomie de Bloom

Bloc 4 – Les étapes de la planification d'un examen

Bloc 5 – Le test

Bloc 6 – Forme des items

- a) Items à choix de réponses
- b) Items de type appariement

Bloc 1 La notion d'évaluation

a) Vers une définition

Activité déclencheur **Différence entre curriculum et programme**

Modalités :

- Remue-méninges ou « brainstorming » sur l'évaluation

Questions à proposer en remue-méninges :

- « qu'est-ce que l'évaluation pour vous ? »
- « quelles sont ses orientations générales et ses finalités ? »

Durée : 15 minutes

Technique : voir les détails de la technique du *remue-méninges* dans la section Boîte à outils

L'évaluation...

**... vers une
définition**

Évaluation

- 1) L'évaluation est le processus par lequel nous vérifions si nos objectifs sont atteints et de quelle manière ils le sont.
- 2) L'évaluation est une pratique fondamentale dans tout système de formation et vise à apprécier, avec objectivité, les effets d'une action pédagogique.

- 3) L'évaluation est la procédure par laquelle les programmes sont étudiés en vue de vérifier leur efficacité dans l'atteinte des objectifs.
- 4) Les objectifs de l'évaluation concernent la détermination de l'efficacité d'un programme dans la poursuite de ses objectifs, de l'impact des variables clés d'un programme et du rôle du programme par rapport aux variables externes.
- 5) L'évaluation consiste à décrire et à juger le processus d'enseignement ainsi que les relations existant entre celui-ci et la performance des élèves
- 6) L'évaluation est une forme d'investigation contrôlée, menée afin de déterminer la valeur (le mérite) d'une certaine entité (l'objet de l'évaluation), tels un traitement, un lieu physique, un programme d'études, une performance dans le but de l'améliorer ou le perfectionner (évaluation formative) ou dans le but d'analyser son impact (évaluation sommation).
- 7) L'évaluation est le processus par lequel on détermine l'écart entre le changement souhaité et le changement obtenu dans le but de prendre des décisions favorables au renforcement des résultats.

b) Retour aux objectifs d'apprentissage

Activité de structuration

Modalités :

- Formulation des objectifs d'apprentissage
-

Retour sur les modules antérieurs :

- « qu'est-ce qu'un objectif général ? »
- « qu'est-ce qu'un objectif spécifique ? »

Durée : 20 minutes

Technique : travail par paires

Consigne aux participants *Lisez attentivement le texte ci-dessous sur la formulation des objectifs d'apprentissages, puis répondez aux questions posées à la fin de celui-ci.*

RETOUR SUR LES MODULES ANTÉRIEURS

FORMULATION DES OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Avant d'aborder l'étude du module "évaluation des apprentissages en milieu scolaire", il est nécessaire de faire un rappel des connaissances relatives à la formulation des objectifs d'apprentissage, compte tenu de leur importance dans les programmes de l'enseignement fondamental.

En effet, les programmes de l'enseignement fondamental sont élaborés en fonction de la démarche d'enseignement par objectifs. Ces programmes définissent les finalités et les objectifs que doivent poursuivre les enseignements disciplinaires. C'est donc en tenant compte de ces finalités et de ces objectifs que doivent se développer la plupart des démarches de mesure et d'évaluation en classe.

Il convient de rappeler que dans les programmes de l'enseignement fondamental, deux types d'objectifs sont présents; les objectifs généraux et les objectifs spécifiques.

Qu'est-ce qu'un objectif général?

Qu'est-ce qu'un objectif spécifique?

“Si tu ne sais pas où tu vas, tu peux aller n'importe où?”

Cette pensée traduit une réalité. On peut même se demander si ce n'est pas la règle de conduite la plus courante! Combien d'actions conduisons-nous sans établir de stratégie ou de plan, au gré de l'inspiration du moment ?

À bien y réfléchir, souvent on ne procède pas autrement en matière d'éducation et d'enseignement. Par exemple, certaines interventions pédagogiques de l'enseignant présentent l'aspect d'un ramassis informe de notions ou contenus dispensés sans cohérence. Du reste, il se trouve des enseignants pour se réjouir d'un tel flou artistique! Ils vous expliquent qu'enseigner est un art et que, c'est bien connu, il n'est pas de recette pour être génial!

On ne saurait faire de l'enseignement de cette manière. Il en faut des outils de construction méthodologique de l'action : **des objectifs pédagogiques.**

A ctivité de consolidation

Durée : 20 minutes

Technique : jeux de tri

Consigne aux participants *Voici une liste d'énoncés : mettre « OG » devant les objectifs généraux et « OS » devant les objectifs spécifiques.*

Apprendre les chants folkloriques de son pays. _____

Apprécier à vue une longueur en mètres, en centimètres ou en millimètres. _____

Tracer des figures géométriques en utilisant un quadrillage. _____

Connaître la signification des fractions simples. _____

Expliquer ce qu'on appelle « ressources animales et ressources végétales ». _____

Évaluer la pensée d'un auteur haïtien. _____

Appliquer les formules chimiques pour résoudre des problèmes de la vie quotidienne. _____

Identifier, dans une liste donnée des figures géométriques, rectangles, parallélogrammes. _____

A ctivité de consolidation

Durée : 20 minutes
Technique : plénière

Consigne aux participants *Déduire les caractéristiques d'un objectif général, ainsi que les caractéristiques d'un objectif spécifique.*
Indiquez les éléments nécessaires pour formuler un objectif général et un objectif spécifique.

Objectif Général	Objectif Spécifique

Des définitions.

Synthèse : 15 minutes

Des définitions :

Objectif général

Un objectif général est :

- a) Une communication d'intention
- b) Décivant de façon globale ce qui est attendu
- c) De la part de l'élève
- d) À la suite d'une intervention pédagogique.

Objectif spécifique

Un objectif spécifique est :

- a) Une communication d'intention
- b) Décivant le comportement attendu
- c) De la part de l'élève
- d) À la suite d'une intervention pédagogique.

Bloc 2 Évaluation pédagogique

A ctivité déclencheur

Principaux facteurs qui influencent le processus pédagogique

Durée : 30 minutes

Technique : travail en groupe

Consigne aux participants À partir de votre expérience d'enseignant, produire vos commentaires sur les points suivants :

L'insuffisance de la formation en évaluation des agents éducatifs

- 1- _____
- 2- _____
- 3- _____

La disparité des démarches évaluatives mises en œuvre dans les écoles

- 1- _____
- 2- _____
- 3- _____

L'absence d'une politique globale d'évaluation pédagogique

- 1- _____
- 2- _____
- 3- _____

Énoncez d'autres facteurs entravant le processus d'évaluation pédagogique

- 1- _____
- 2- _____
- 3- _____

Consigne aux participants *Lisez attentivement le texte sur l'évaluation pédagogique et répondez aux questions.*

Durée : 15 minutes
Technique : travail par paire

La capacité de comprendre et d'utiliser les divers instruments de mesure et d'en interpréter les résultats fait partie des responsabilités professionnelles de l'enseignant. Sous cet aspect, l'enseignement ne diffère aucunement des autres professions qui, elles aussi, impliquent un recours fréquent à la mesure sous diverses formes. Ainsi, il est inconcevable d'imaginer un infirmier ou une infirmière qui ne saurait ni comment mesurer la pression sanguine ni comment interpréter les résultats de cette mesure dans les limites de ses responsabilités. Ou encore un ingénieur en mécanique qui ne saurait comment mesurer la résistance des matériaux, ni comment interpréter les résultats obtenus.

Dans le domaine de l'éducation cependant, il arrive assez souvent que nous soyons portés à accepter des impressions subjectives ou des simples opinions concernant le rendement des étudiants ou des élèves, plutôt que d'exiger une mesure précise. Ce comportement découle probablement du fait que nous préférons, encore et malgré tout, envisager l'enseignement comme un art au lieu d'une science et que nous continuons croire que l'art n'a que faire de la mesure, de la rigueur, de la précision.

La mesure en éducation: notions générales,
Dominique Morissette (Presses de l'Université Laval)

BUTS DE L'ÉVALUATION PÉDAGOGIQUE

1. Améliorer les décisions relatives à l'apprentissage de l'élève

Le premier but de l'évaluation pédagogique est d'améliorer la qualité relative l'apprentissage et au développement général de l'élève. Ces décisions peuvent relever, selon le cas, de l'élève lui-même, de l'enseignant, de l'école, de la direction départementale scolaire, du ministre.

2. Informer les parents

Le deuxième but de l'évaluation pédagogique est de fournir de l'information claire et utile aux parents sur les progrès de leurs enfants dans la poursuite des objectifs de formation. Une telle information est essentielle pour permettre aux parents d'encourager et de soutenir leurs enfants dans leur cheminement.

3. Fournir à l'élève des renseignements exigés par d'autres instances.

Le troisième but de l'évaluation pédagogique est de fournir l'élève des renseignements utiles d'autres niveaux d'enseignement et aux employeurs éventuels. Il s'agit d'une responsabilité sociale que le système scolaire doit assumer.

4. Permettre de juger de la qualité de l'apprentissage.

Le dernier but de l'évaluation pédagogique est de fournir des indications aux responsables des divers paliers d'intervention et au système d'éducation. Pour les responsables, ces indications permettent, entre autres, de faire ressortir les points forts et d'apporter les correctifs nécessaires aux points faibles. Pour le public qui paie les coûts de l'éducation, ces indications constituent certainement un des critères d'efficacité du système.

A

ctivité de structuration

Répondez aux questions

Durée : 20 minutes

Technique : travail en groupe

Activité 1

Quelles utilisations les parents peuvent-ils faire de l'information reçue de l'évaluation pédagogique ?

1- _____

2- _____

En quoi l'évaluation pédagogique peut-elle permettre au système scolaire d'assurer sa fonction sociale ?

1- _____

2- _____

Activité 2

Plusieurs acteurs du système éducatif peuvent être amenés à prendre des décisions dictées par l'évaluation pédagogiques. Complétez :

Acteurs	Types de décisions

Mise commun en plénière. Durée : 20 minutes.

Concepts de base en évaluation pédagogique

A) L'évaluation pédagogique

A

ctivité déclencheur

Remue-méninges (« brainstorming ») sur l'évaluation

Questions à proposer en remue-méninges :

- « pour vous, qu'est-ce que l'évaluation pédagogique ? »

Durée : 15 minutes

Technique : voir détails de la technique du *remue-méninges* dans la section Boîte à outils

**Contenus à dégager
à travers l'exercice
de synthèse du
*remue-méninges***

Pour l'évaluation pédagogique

- 1) L'évaluation pédagogique est un processus visant à juger de la situation d'un élève en certains domaines de son développement en vue de prendre les meilleures décisions possibles relatives à son cheminement ultérieur.
- 2) L'évaluation pédagogique peut être définie comme le processus systématique visant à déterminer dans quelle mesure des objectifs éducatifs sont atteints par les élèves
- 3) Dans la pratique pédagogique courante, elle sert surtout à déterminer le niveau d'atteinte des objectifs, soit l'ampleur de la réalité qu'elle recouvre, des renseignements (c'est ici que se situe la mesure), à les analyser et à les interpréter de façon circonstanciées en vue d'un jugement aussi juste que possible.

Concepts de base en évaluation pédagogique

b) L'évaluation formative

Durée : 40 minutes

Modalité : travail en groupe pour tout le bloc 2

L'évaluation formative est orientée vers une aide pédagogique immédiate auprès de l'élève. Elle a pour but d'informer l'élève et l'enseignant sur le degré d'atteinte de chacun des objectifs d'un programme ainsi que sur la démarche d'apprentissage de l'élève. Elle se situe au début, au cours ou à la fin d'une ou de plusieurs activités d'apprentissage, l'essentiel étant d'améliorer celui-ci pendant qu'il a lieu.

Les décisions qui découlent de l'évaluation formative sont strictement d'ordre pédagogique. L'enseignant pourra, par exemple, modifier sa planification, ses stratégies, ses attitudes, l'environnement et proposer de nouvelles activités d'apprentissage à l'élève. Celui-ci pourra, de son côté, modifier ses stratégies d'apprentissage.

Consigne aux participants Racontez votre expérience personnelle de la pratique de l'évaluation formative.

Concepts de base en évaluation pédagogique

c) L'évaluation sommative

Lorsque l'information recherchée concerne l'apprentissage que les élèves ont réalisé par le biais d'un programme donné, l'évaluation sommative peut se produire au tout début et à la fin de l'application de ce programme. Si on compare cette évaluation initiale à celle qui est réalisée à la fin du programme, il devient possible d'observer les changements effectivement survenus chez l'élève.

Les décisions qui en découlent peuvent être d'ordre pédagogique ou d'ordre administratif. Ce sont d'ailleurs les résultats de l'évaluation sommative qui sont le plus souvent communiqués aux parents.

Consigne aux participants *Racontez votre expérience personnelle de la pratique de l'évaluation sommative.*

Concepts de base en évaluation pédagogique

d) La démarche d'évaluation formative

LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION FORMATIVE			
MOMENT	AVANT	PENDANT l'apprentissage	APRÈS l'apprentissage
Rôle (pourquoi ?)	Vérifier les acquis préalables. S'assurer de la convenance de la planification. Faire le portrait de l'élève au niveau d'un objectif du domaine affectif.	Améliorer l'apprentissage et l'enseignement. Corriger les lacunes. Renforcer les acquis. S'assurer que les conditions environnementales favorisent l'interaction élève enseignant	Améliorer l'apprentissage et l'enseignement. Vérifier le degré de réalisation d'un objectif ou d'un ensemble d'objectifs
Objectif d'évaluation (quoi?)	Les connaissances, habiletés ou attitudes nécessaires pour aborder une nouvelle séquence d'apprentissage	Les conditions propices au déroulement de l'apprentissage. Motivation, intérêt, etc. Le déroulement même de l'apprentissage.	Les connaissances, habiletés ou attitudes visées par les objectifs du programme en tenant compte, s'il y a lieu de la relation entre plusieurs objectifs.
Mesure (comment?)	Choix d'instruments de mesure tels que : -Grille d'observation -Questionnaire oral ou écrit -Échelle d'attitudes -Grille d'auto-évaluation Établissement des critères ou des seuils de réussite. Analyse des résultats.	Choix d'instruments de mesure tels que: -Grille d'observation -Questionnaire oral -Échelle d'évaluation descriptive -Échelle d'auto-évaluation Choix de procédés moins formels tels que: -Observation non systématique -Questionnaire oral fait de manière spontanée. -Établissement des critères -Analyse des résultats.	Choix d'instruments de mesure tels que: -Grille d'observation -Questionnaire écrit -Questionnaire oral -Échelle d'évaluation descriptive. -Échelle d'attitudes -Grille d'auto-évaluation Établissement des critères ou des seuils de réussite. Analyse des résultats.
Jugement (évaluation)	En tenant compte de diverses considérations, dire si l'on peut élaborer une nouvelle séquence d'apprentissage.	En tenant compte de diverses considérations, dire si l'apprentissage se déroule tel que prévu.	En tenant compte de diverses considérations, dire si les objets sont réalisés.
Décision	Entreprendre une nouvelle séquence d'apprentissage. Conserver ou modifier la planification. Pour corriger les lacunes s'il y a lieu. Améliorer son comportement (élève).	Ré expliquer les choses mal comprises. Proposer des solutions pour augmenter la motivation. Demander à un élève qui a bien compris d'en aider un autre qui éprouve des difficultés. Renouveler le matériel didactique.	Poursuivre l'enseignement Prescrire des tâches spécifiques pour corriger des lacunes ou renforcer les acquis. Revenir sur une partie de l'apprentissage. Modifier ou conserver la planification.
Utilisation des résultats	Informar l'élève et l'enseignant sur l'ajustement à apporter	Informar l'élève et l'enseignant sur ce qui se passé pendant que l'élève apprend.	Informar l'élève et l'enseignant sur les apprentissages réalisés. Informar les parents sur la progression de leurs enfants.

Consigne aux participants *Inspirez-vous de la démarche proposé dans le tableau pour préparer une démarche adaptée (votre propre démarche) aux réalités de votre classe de surâgés.*

LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION FORMATIVE			
MOMENT	AVANT	PENDANT l'apprentissage	APRÈS l'apprentissage
Rôle (pourquoi ?)			
Objectif d'évaluation (quoi?)			
Mesure (comment?)			
Jugement (évaluation)			
Décision			
Utilisation des résultats			

Mise en commun : 5 minute par groupe; 20 minutes

Plénière et synthèse : 10 minutes

Bloc 3 Taxinomie des objectifs pédagogiques

a) Vers une définition de la taxinomie en pédagogie

Durée : 15 minutes

Modalité : présentation en exposé

Pour bien comprendre ce qu'est une taxonomie en pédagogie, il est très important de préciser que l'apprentissage ne se limite pas à la simple acquisition de connaissances. Des processus mentaux autres que l'acquisition de connaissances ou la mémorisation doit faire l'objet d'un apprentissage lorsqu'il s'agit, par exemple, du domaine cognitif. C'est surtout à ce point de vue que l'emploi d'une taxonomie ne doit pas se limiter à ce qui est l'objet d'acquisition de connaissance mais également se préoccuper de ce qui est nécessaire à l'utilisation de ces connaissances.

Définition

La taxonomie est définie comme étant la science des lois de la classification. En fait, c'est la science de la classification en général dans laquelle ce qui existe à un niveau de la classification est nécessaire à l'acquisition de ce qui existe au niveau immédiatement supérieur, ce qui équivaut au principe de la complexité croissante. La taxonomie en éducation est donc une classification organisée et hiérarchisée de phénomènes d'apprentissage ou de développement.

Synthèse du travail de la journée. Durée : 10 minutes

b) Les domaines de la taxinomie

1. Domaine cognitif

Durée : 35 minutes

Modalité : travail en groupe

Le domaine cognitif qui a trait principalement à l'acquisition de connaissances et aux habiletés et capacités intellectuelles permettant d'utiliser des connaissances, est le plus en usage et le plus développé. Une des raisons à cela est peut être que depuis toujours, à l'école, on s'intéresse aux types d'apprentissages dont les comportements cognitifs font partie. L'évaluation des apprentissages de ce domaine est d'ailleurs, actuellement du moins, relativement plus facile à réaliser que l'évaluation ayant trait aux domaines de l'apprentissage. Par surcroît, le domaine cognitif se prête particulièrement bien à la réalisation de modèles taxonomiques, ceci comparativement du moins au domaine affectif et au domaine psychomoteur.

Consigne aux participants *Puisez dans votre expérience personnelle des exemples d'utilisation du domaine cognitif.*

2. Domaine affectif

Le domaine affectif englobe principalement l'adaptation, les intérêts, les attitudes et les valeurs. Les aspects de l'éducation recouverts par ce domaine sont, il va sans dire, des plus importants. L'action pédagogique qui s'y rapporte se déroule cependant le plus souvent dans le vague, et les modèles taxonomiques décrits à ce sujet manquent souvent de rigueur de même que l'observation des comportements qui en découlent. Il serait heureux que des expérimentations dans ce domaine soient effectuées au cours des prochaines années.

Consigne aux participants *Puisez dans votre expérience personnelle des exemples d'utilisation du domaine affectif.*

3. Domaine psychomoteur

Les apprentissages, dans le domaine psychomoteur sont relatifs aux mouvements humains observables. Au niveau de l'éducation d'un individu, ce domaine est d'une grande importance.

Il y aurait avantage également à ce que le domaine psychomoteur fasse objet d'expérimentation. Dans ce domaine également, les modèles taxonomiques existants laissent beaucoup de place à l'amélioration.

Consigne aux participants *Puisez dans votre expérience personnelle des exemples d'utilisation du domaine psychomoteur.*

Mise en commun, 5 minutes par groupe. Durée totale : 20 minutes

Discussion et synthèse. Durée : 20 minutes

C) La taxonomie de Bloom

Durée : 15 minutes

Modalité : travail par paire

Avez-vous déjà entendu parler de la taxonomie de Bloom? Dites ce que vous en savez

L'avez -vous déjà utilisée dans votre pratique d'évaluation des apprentissages de vos élèves ? Expliquez

Essayez de la définir.

Activité de structuration

Durée : 15 minutes

Technique : présentation en exposé

LA TAXONOMIE DE BLOOM

Lorsqu'on parle de taxonomie, le premier nom qui nous vient à l'esprit est celui de Benjamin S. Bloom. Celui-ci et ses collaborateurs sont les auteurs du livre *Taxonomy of Educational Objectives*. Ce volume en deux tomes, domaine cognitif et domaine affectif, a été traduit en français sous le titre de *Taxonomie des objectifs pédagogiques*. Bloom et son groupe n'avaient aucune prétention car, pour eux, il ne s'agissait que de produire un document de travail modeste et simple qui permettrait de distribuer les questions d'examens en fonction d'une classification généralement utilisée par les examinateurs.

Le premier but de la taxonomie, celle de Bloom en particulier, était de classifier les éléments devant faire objet de mesure. En proposant une gamme d'objectifs pédagogiques, les auteurs de la taxonomie présentaient, par la même occasion, un outil pouvant servir à la planification de l'enseignement.

Depuis son apparition, la taxonomie de Bloom a joui d'une grande popularité. Ce succès s'explique peut-être par le fait que la classification des objectifs vient combler un besoin.

LES GRANDES CATÉGORIES DU DOMAINE COGNITIF DANS LA TAXONOMIE DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES (BLOOM ET LES AUTRES).

Catégories	Verbes	Description
Connaissance	Connaître Reconnaître Se rappeler Savoir	L'accent est mis sur la mémorisation .Il s'agit de reconnaître ou de se rappeler des faits, des idées, des événements, etc.
Compréhension	Comprendre Saisir le sens Transposer Extrapoler Interpréter Interpoler	Réfère ici à l'idée courante que nous avons de la compréhension : concevoir, saisir par l'esprit.
Analyse	Analyser Découvrir les liens, les structures	Séparer un tout en ses constituants, saisir comment les parties s'agencent, comment elles s'intègrent, se hiérarchisent.
Application	Appliquer Résoudre Solutionner	Transposer une loi, un principe, une règle dans les situations particulières réelles ou simulées.
Synthèse	Synthétiser Composer Créer	Réunir des éléments disparates en un tout harmonieux, réaliser un plan ou une œuvre originale un nouvel agencement.
Évaluation	Évaluer Comparer Juger	Porter un jugement de valeur à partir de critères internes ou externes, donnés ou non.

Discussion en plénière et synthèse. Durée : 15 minutes

Bloc 4 Les étapes de la planification d'un examen

Durée : 10 minutes
Modalité : travail par paire

Consigne aux participants *Lisez attentivement le texte sur les étapes de planification d'un examen.*

1^{ère} étape : Expliquer clairement le but de l'examen

Question : Pourquoi administre-t-on un examen?

Les réponses à cette question sont nombreuses.

L'examineur doit préciser la nature des décisions qui en découleront

Décision : Strictement pédagogiques à incidences administratives.
Autres.

-Est-ce que l'examen se fait dans une perspective

a) d'évaluation formative ?

b) d'évaluation sommative ?

2^{ème} étape : Décider à l'avance du moment de l'examen

- La décision détermine le moment.
- Ce moment doit toujours envisager un rendement scolaire normal.
- L'élève doit être averti à l'avance de l'imposition du test

3^{ème} étape : Choisir la forme d'examen

Le plus souvent on utilise la forme écrite. Cependant il est toujours bon de vérifier si l'un ou l'autre des autres formes ne serait pas plus appropriée.

Pour la mesure formative, les examens suivants sont parfois rentables :

- a) l'examen à livre ouvert
- b) l'examen maison

D'autres formes d'examens peuvent être utilisées :

- a) l'audio-visuel
- b) le test écrit donné en classe

4^{ème} étape : Fixer le contenu de l'examen

Le contenu d'un examen c'est la matière qui a été étudiée et qu'on veut mesurer. C'est aussi telle habileté ou telle attitude dans le programme.

Exemple de tableau de spécification pour un programme comportant des objectifs spécifiques.

Objectifs	1	2	3	4	5	6	Total
Pourcentage du test	20%	20%	20%	10%	20%	10%	100%
Nombre d'items							

5^{ème} étape : Décider du genre d'items à préparer

La sorte d'items est déterminée par la nature des objectifs que l'on se propose de mesurer.

6^{ème} étape : Décider du nombre d'items.

Le nombre de questions à inclure dans un test est déterminé par le temps alloué à son administration.

Plus les questions sont nombreuses, plus s'accroît la fidélité du test.

Règle générale; un examen ne devrait pas excéder trois heures.

7^{ème} étape : Décider de la difficulté des items.

La majorité des items ne doit pas être trop facile. Si tel était le cas, il deviendrait alors difficile de discriminer dans le cadre d'une interprétation normative des résultats.

A ctivité étude de cas

Durée : 30 minutes

Technique : travail en groupe

Pour le programme accéléré des sciences expérimentales du niveau 1, vous avez vu avec les élèves de votre classe de surâgés les objectifs suivants :

Thème	Objectifs vus
N° 1 : Le corps humain	1, 2, 3 et 4
N° 2 : Les animaux du milieu;	1 à 7
N° 3 : Les plantes du milieu	1 et 2
N° 4 : Les éléments naturels	1 à 4

Consigne aux participants *Analysez les cas ci-dessous et construire une table de spécification pour cette partie vue du programme.*

Mise en commun; 5 minutes par groupe. Durée totale : 20 minutes

Discussion et synthèse. Durée : 10 minutes

Bloc 5 Le test

Activité déclencheur

Remue-méninges sur la notion de gestion de la classe

Questions à proposer en remue-méninges :

« Qu'est-ce qu'un test ?

« Savez-vous construire un test ou en utiliser un dans votre salle de classe ?

Durée : 15 minutes

Technique : Voir détails de la technique du *remue-méninges* dans la section Boîte à outils

**Contenus à dégager
à travers l'exercice
de synthèse du
remue-méninges.**

**Vers une
définition...**

Le test est un instrument servant à mesurer le rendement scolaire des élèves. On en distingue deux types : le test objectif et le test subjectif.

Caractéristiques comparées des tests objectifs et subjectifs.

Test Objectifs	Tests subjectifs
Caractéristiques essentielles a) L'élève choisit sa réponse parmi les possibilités présentes. b) Les questions sont nombreuses. c) L'élève pense et lit. d) La correction est objective.	Caractéristiques essentielles a) L'élève exprime sa réponse en ses propres mots. b) Les questions sont moins nombreuses. c) L'élève pense et écrit. d) La correction est subjective.
Caractéristiques accidentelles e) Plus difficiles à rédiger mais plus faciles à corriger. f) Seul le rédacteur a une liberté d'action. g) Questions plus précises. h) L'élève peut deviner. i) Le test détermine les résultats.	Caractéristiques accidentelles e) Plus faciles à rédiger mais plus difficiles à corriger. f) Étudiants et professeur ont une grande liberté. g) Questions plus générales. h) L'élève peut bluffer. i) Le correcteur peut influencer.

Synthèse : 10 minutes

Bloc 6 Forme des items

a) Test objectif : item à choix de réponses (choix multiples)

Durée : 35 minutes

Technique : mini présentation et travail en groupe

L'item à choix de réponses est une tâche d'examen dans laquelle l'examineur propose plusieurs réponses plus ou moins acceptables. Le répondant choisit la ou les réponses (ou la meilleure réponse) parmi les options proposées (habituellement quatre ou cinq), puis il indique son choix par un signe quelconque).

Exemple

Parmi les nombres suivants lequel est le résultat de l'opération : $0,14 \div 1,12$.

- A. 0,1
- B. 0,12
- C. 0,125
- D. autre

Comme on le constate dans cet exemple, l'item à choix de réponses comprend deux parties : un énoncé dans lequel on présente le problème à résoudre et une suite de réponses suggérées parmi lesquelles l'étudiant doit reconnaître puis indiquer la bonne réponse. Les mauvaises suggestions (celles qui produiraient des réponses fausses) constituent ce que l'on nomme les leurres ou distracteurs.

Consigne aux participants *Savez-vous construire ou utiliser des items d'examen à choix de réponses ? Racontez votre expérience personnelle en tant qu'enseignant.*

Test objectif : Item à choix de réponses (choix multiple)

Forme I :

Trouver la seule bonne réponse :

Exemple :

Laquelle des phrases suivantes comporte un complément d'objet indirect.

- A. La maman de Pierre va au marché.
- B. Les enfants jouent dans la cour de récréation.
- C. Carline donne des fruits à son compagnon.
- D. J'ai cueilli les fleurs du manguier.

Consigne aux participants *Construisez deux items de cette forme.*

Forme II

Trouver la meilleure réponse :

Exemple :

Quelle définition convient le mieux au verbe « identifier »

- A. Choisir un objet parmi plusieurs.
- B. Donner un nom à l'objet.
- C. Donner les caractéristiques d'un objet.
- D. Donner les différences entre deux objets.

Consigne aux participants *Construisez deux items de cette forme.*

Forme III

Trouver la seule réponse qui soit fausse :

Exemple

Laquelle des opérations suivantes n'a pas 42 pour résultat?

- A. $10 + 10 + 10 + 10 + 2$
- B. $20 + 5 + 7$
- C. $(8 \times 5) + 2$
- D. $70 - 28$

Consigne aux participants *Construisez deux items de cette forme.*

Forme IV

Trouver toutes les réponses :

Exemple

Parmi les écritures suivantes, lesquelles sont des approximations de 3,1416?

- A. 3,14
- B. 3,1416
- C. 3,2
- D. 3,141
- E. 3,25

b) L'item de type appariement

Définition

Essentiellement, l'item de type appariement n'est qu'une variante de l'item à choix de réponse. Toutefois, il comporte suffisamment de caractéristiques secondaires propres pour qu'il devienne avantageux de l'étudier à part. Dans un item de ce genre, on présente une série d'énoncés qui constitue l'ensemble « stimuli à chacun des éléments ».

De ce premier ensemble, on demande à l'élève d'associer un élément faisant partie d'un deuxième ensemble, « l'ensemble réponses ». Le tout forme ce que l'on appelle un exercice et tous les éléments qui en font partie doivent référer à une même structure logique ou factuelle. Habituellement l'ensemble stimuli est placé à gauche et il est plus long à lire, même s'il peut comporter moins d'éléments que l'ensemble réponses placé à droite.

Exemple :

Choisissez dans la colonne de droite l'auteur de l'ouvrage ou du texte présenté dans la colonne de gauche. Indiquez, en regard du nombre, la lettre appropriée. Chaque auteur peut être désigné plusieurs fois.

- | | |
|--------------------------------|--------------------|
| 1) Bon Dieu rie | a) René Depestre |
| 2) Le loup et l'agneau | a) Edris St Armand |
| 3) Adriana dans tous mes rêves | a) Georges Sylvain |
| 4) Les dix hommes noirs | a) Etzer Vilairé |

Consigne aux participants *Construisez deux items de cette forme.*

Discussion en plénière : 20 minutes.

Deuxième section

BOÎTE À OUTILS DU FORMATEUR

FICHES SUR LES TECHNIQUES D'ANIMATION UTILISEES POUR CETTE
SESSION

L'activité de mise en train : mer terre

Travail en équipe

Le jeu de tri

L'étude de cas

L'ACTIVITÉ DE MISE EN TRAIN

Définition

Les activités de mise en train sont des méthodes pour ouvrir la séance de formation ou la séquence d'apprentissage. Elles préparent les participants à la formation et les aident à se situer par rapport à la démarche d'apprentissage. En outre, elles permettent de casser la glace, ce qui facilitera les interactions éventuelles.

JEUX

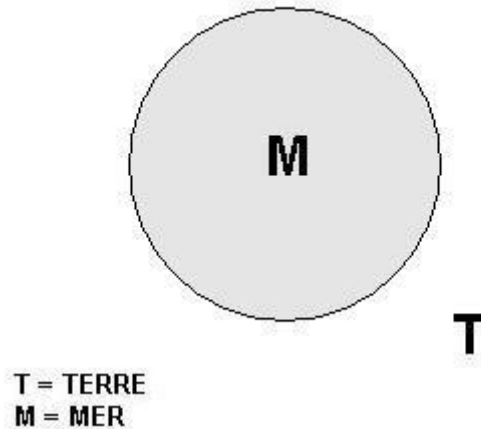
Les jeux peuvent occuper une place importante dans une session de formation, mais le type de jeu à mener sera déterminé essentiellement par le type de participants avec lesquels on travaille. L'animateur/formateur peut se trouver face à des participants qui croient être trop âgés ou qui donnent l'impression d'être trop sérieux ou trop importants pour jouer. Il est vraiment intéressant de découvrir comment on peut arriver à décomplexer les participants et à opérer ce travail psychologique qui les aide à faire émerger (le temps du jeu) l'enfant qui sommeille en eux. L'animateur/formateur doit savoir comment casser le ton trop sérieux des participants. Lorsque ces derniers sont de même niveau, il est plus facile de les entraîner dans un jeu parce que, aucun d'eux n'aura tendance à se placer sur un piédestal, à se considérer comme faisant partie d'un groupe spécial, à se réclamer d'une certaine supériorité de statut, donc forcé d'avoir une certaine contenance en présence des autres qu'ils auraient pu considérer comme « des inférieurs, des subalternes, des subordonnées ».

Dans le cas où le groupe est « hiérarchisé », au moment du lancement du jeu la gêne existera de part et d'autre. L'animateur/formateur essaiera d'entraîner d'abord ceux qui sont les plus hauts placés (ou ceux qui ont une trop bonne impression d'eux-mêmes et les autres suivront naturellement.

Il faut aussi faire comprendre aux participants que la distraction ne peut détruire ni leur respect, ni leur compétence, ni leur caractère sérieux.

Terre-Mer

Sur le sol on trace un cercle autour duquel se tiennent les participants. La partie intérieure du cercle correspond à la mer et la partie extérieure à la terre.



Règles du jeu

Quand l'animateur/formateur dit : « Mer ! », tout le monde doit se trouver dans la mer c'est-à-dire, à l'intérieur du cercle. Donc, celui qui se trouve sur la terre ferme doit sauter dans le cercle et celui qui s'y trouvait déjà doit y rester. Au lancement du jeu, tout le monde se trouve sur la terre (en dehors du cercle). L'animateur commence par donner les ordres : terre!... Mer!... lentement mais il augmente la vitesse au fur et à mesure. Il est libre de commencer par le mot qu'il veut et de faire les combinaisons de son choix avec les deux mots mer et terre et aussi rapidement qu'il le désire; par exemple : terre! Terre! Mer! Terre! Terre! Terre! Mer! Mer! Terre! Mer! Mer! etc.

Lorsqu'il dit : mer!, tous les participants qui sont restés sur la terre ont perdu et vice-versa.

On peut éliminer tous les perdants jusqu'à ce qu'il ne reste que le gagnant. On peut aussi permettre à ceux qui ont perdu de continuer à s'amuser.

LE REMUE-MÉNINGES OU « BRAINSTORMING »

Définition

La technique du remue-ménings combine questions du formateur et réponses des participants et participantes. Elle vise à générer le plus grand nombre d'idées ou de solutions à un problème, dans un esprit de créativité.

ÉTAPES	RÈGLES
1. Tous les participants énumèrent toutes les idées qui leur viennent à l'esprit sur le sujet ou sur la question posée, même les plus farfelues. 2. Une fois toutes les idées émises, on procède à une analyse et à une évaluation de celles-ci. 3. On dresse la liste des idées dans un ordre de priorité ou de logique. 4. Le formateur présente en synthèse le résultat des discussions.	• Chacun doit s'exprimer librement. • Aucune critique n'est permise. • On peut reprendre une idée déjà exprimée pour l'exprimer différemment. • Le maximum d'idées possible doit être généré. • Le formateur ou le secrétaire d'atelier note toutes les idées émises telles quelles.

LA TECHNIQUE DU « JEU DE TRI »

Définition

Le jeu de tri est une technique pour faire discuter des groupes sur un sujet qui a déjà été traité. Il consiste à classer des énoncés selon deux catégories (exemple : oui/non, vrai/faux) ou plus.

ÉTAPES

0. Préparation préalable (formateur)

Le formateur prépare à l'avance un jeu de fiches pour chaque équipe.

Dans chaque jeu de fiches, les énoncés à classer sont recopiés : un énoncé par fiche.

Le formateur donne une couleur différente à chaque jeu de fiches afin de pouvoir différencier les équipes par la suite.

Il met deux grands tableaux de conférence (« flip-chart ») collés au mur :
un pour les énoncés « NON »
l'autre pour les énoncés « OUI »

- 1. Organisation des groupes** - Le formateur demande aux participants de se séparer par groupes d'une même école et donne à chaque équipe un jeu de fiches d'une couleur différente. (les énoncés sont les mêmes pour tous les groupes)
- 2. Travail en groupe (20 minutes)** - Chaque groupe discute pour arriver à un consensus sur le tri des énoncés. Ils doivent coller chaque fiche/énoncé sur un des deux tableaux de conférence, dans une ou l'autre des catégories. Avant de commencer le travail, le groupe choisit un représentant comme porte-parole (c'est lui qui va coller les réponses choisies par consensus sur les tableaux.)
- 3. Analyse (5 minutes)** - Une fois que toutes les questions sont collées, le formateur laisse 5 minutes pour regarder où sont placées et il donne la parole à chaque reporteur pour justifier le choix du groupe.
- 4. Plénière** - En plénière, le formateur dirige la discussion afin d'arriver à un accord avec tous les participants.

AVANTAGES	LIMITES
✓ Souligne ou renforce une information déjà transmise. ✓ Permet de synthétiser, abréger, résumer. ✓ Clarifie les malentendus ou les incompréhensions. ✓ Encourage l'échange et le partage des points de vue. ✓ Amène chacun à s'impliquer, à participer. ✓ Souligne et renforce les points saillants. ✓ Engage les participants à réfléchir tout en les guidant. ✓ Développe la confiance des apprenants et la capacité de participer. ✓ Favorise l'engagement des participants. ✓ Stimule la capacité de raisonner	✓ La technique des cartes exige un bon contrôle pour ne pas laisser le groupe s'écarter du sujet. ✓ Exige une bonne expérience pour bien animer le groupe. ✓ Exige du temps.

Conseils à l'animateur pour l'encadrement du jeu de tri :

1. Diriger l'apprentissage ✓ Orientez les participants tout au long de la discussion. ✓ Assurez un équilibre de participation. ✓ Donnez la parole à chaque responsable du groupe ✓ Accueillez toutes les idées (n'en rejetez aucune). ✓ Sachez écouter, encourager et reformuler. ✓ Faites régulièrement le point sur ce qui a été dit.		
2. Superviser le déroulement ✓ Supervisez le déroulement des groupes; circulez entre les équipes pour vous assurer que toutes progressent bien. ✓ Intervenez pour aider une équipe qui en aura besoin		3. Conclure ✓ Résumez - À la fin du jeu de tri, récapitulez les aspects importants en rappelant leur importance pour les participants. ✓ Relancez • Demandez aux participants de tirer leurs conclusions. • Confirmez les progrès atteints.

LE TRAVAIL EN GROUPE

**comme formule pédagogique
d'enseignement - d'apprentissage**

Description

Réunion d'un petit groupe de participants (3 à 8) pour réaliser une tâche précise dans un temps déterminé.

Le travail en équipe a comme caractéristique fondamentale de donner aux participants un grand contrôle sur la situation. Cette formule est basée sur les relations entre les individus à l'intérieur de chaque équipe.

Les autres participants sont généralement parmi les ressources les moins reconnues, les moins utilisées et peut-être une des plus importantes parmi celles qui sont à sa disposition. Or, l'exploitation, par le participant, de ces ressources que sont les autres membres du groupe, est justement l'idée maîtresse du travail en équipe.

Avantages

Le travail en équipes

- met le participant en contact direct avec ses pairs et favorise un échange enrichissant de connaissances et d'expériences avec eux;
- encourage le participant timide à participer plus que s'il avait à affronter un grand nombre de participants;
- permet aux équipes de créer des liens qui ont un impact positif sur l'atmosphère générale de la formation;
- responsabilise les équipes et contribue ainsi à développer leur esprit d'initiative et leur autonomie au travail;
- permet de créer une saine émulation entre les équipes;
- est un excellent contexte d'évaluation formative, le formateur pouvant ajuster les commentaires et les critiques aux besoins particuliers émergeant dans les équipes;
- permet aux participants de développer une relation plus personnelle à l'intérieure des équipes.

Limites

Le travail en équipes

- est susceptible d'engendrer de la frustration chez certains membres de l'équipe;
- peut insécuriser le formateur qui a de la difficulté à agir comme conseiller;
- ne convient pas à certains participants; certains n'ont pas la volonté de contribuer à la tâche, d'autres n'ont pas l'ouverture d'esprit nécessaire pour accepter la contribution des autres.

Conditions d'utilisation

I- Formation des équipes

- La formation des équipes est une opération délicate. Le formateur, doit d'adopter une attitude non directive.
- Les équipes peuvent être homogènes (apprenants ayant les mêmes caractéristiques, intérêts et capacités). Les avantages de l'homogénéité sont :
 - 1) la cohésion dans le processus de travail;
 - 2) la diminution des tensions entre les membres de l'équipe;
 - 3) le partage équitable des tâches rendu plus facile.
- Les équipes peuvent être hétérogènes (caractéristiques différentes, intérêts divergents ou capacités inégales). Les avantages de l'hétérogénéité sont :
 - 1) la plus grande richesse d'expériences, de connaissances, d'habiletés et de points de vue,
 - 2) les occasions plus nombreuses d'enseignement mutuel et
 - 3) l'obligation de reconsidérer les idées reçues et les préjugés de chacun.

II- Supervision du travail en équipes

- Circuler entre les équipes d'abord rapidement afin de repérer tout problème de démarrage puis accorder davantage de temps aux équipes éprouvant des difficultés. Résister à la tentation de se substituer aux participants dans la prise en charge de l'organisation du travail ou dans tout autre aspect où ceux-ci ont à s'impliquer. Dénouer les impasses et relancer le travail à l'occasion.
- Régler tout litige ou différend interne qui risque de faire achopper le travail; au besoin procéder au réaménagement des équipes afin de minimiser les effets des conflits de personnalité.

III- Les étapes usuelles

1. Former une équipe et se connaître
2. Se donner une démarche et organiser le travail :
choisir un animateur ou une animatrice pour diriger la discussion
nommer un(e) secrétaire pour noter les réponses du groupe
3. Préciser le mandat et les résultats à atteindre :
identifier le problème à résoudre ou le sujet à traiter
clarifier les consignes
4. Réaliser le mandat (ex. solutionner le problème, faire l'exercice selon les consignes)

EN RÉSUMÉ

Le travail en groupe

Description :

Il consiste à réunir des petits groupes des participants (3 à 8) pour réaliser une tâche précise dans un temps déterminé.

Le travail en équipes donne aux participants un grand contrôle sur la situation. Cette formule est basée sur les relations entre les individus à l'intérieur de chaque équipe mais n'exploite pas le grand groupe.

Quelques avantages :

Il met l'apprenant en contact direct avec ses pairs et favorise un échange enrichissant de connaissances et d'expériences avec eux; permet aux participants de créer des liens qui ont un impact positif sur l'atmosphère générale du groupe; responsabilise les participants et contribue ainsi à développer leur esprit d'initiative et leur autonomie au travail.

Quelques limites :

Il est susceptible d'engendrer de la frustration chez certains participants lors de la formation des équipes; peut poser certains problèmes d'aménagement des lieux; peut créer des problèmes liés à l'utilisation du matériel (coûts, rotation).

L'ÉTUDE DE CAS

Définition

L'étude de cas consiste en une proposition, à un petit groupe, d'un problème réel ou fictif en vue de poser un diagnostic, de proposer des solutions et de déduire des règles ou des principes applicables à des cas similaires.

L'étude de cas suppose un partage du contrôle entre l'enseignant (construit le cas) et les apprenants (activement impliqués dans l'analyse du cas). Un travail en collégialité.

AVANTAGES

- ✓ Il est efficace pour développer la capacité de l'apprenant à résoudre des problèmes.
- ✓ Développe chez l'apprenant la capacité de poser un diagnostic sur une situation.
- ✓ Augmente la confiance de l'apprenant dans la résolution de «vrais» problèmes.
- ✓ Permet la réflexion poussée face à un problème donné.
- ✓ Développe la capacité à résoudre des problèmes réels.
- ✓ Favorise les échanges de connaissances et d'expériences.
- ✓ Permet d'atteindre plusieurs objectifs à la fois (connaissances, attitudes, habiletés).
- ✓ Motive, puisqu'elle aborde des situations ou des problèmes concrets et réels.

LIMITES

- ✓ Il pose des problèmes d'accès à des cas pertinents à la matière à couvrir.
- ✓ Peut conduire l'apprenant à généraliser à outrance à partir de situations particulières s'il ne parvient pas à dégager du cas sa spécificité.
- ✓ Prend beaucoup de temps.
- ✓ Exige une solide préparation par le formateur, pour maîtriser toutes les données du cas, dans le moindre détail.
- ✓ Demande du temps.
- ✓ Exige une très bonne compétence de la part du formateur pour animer la discussion.
- ✓ Risque de débordement.
- ✓ Certaines personnes peuvent ne pas participer activement à la résolution du cas

FICHE D'ÉVALUATION DE LA FORMATION PAR LES PARTICIPANTS

Cette fiche vise à consulter les participants en vue d'améliorer les différentes activités de formation. Vos réponses sont très importantes et seront traitées de façon confidentielle. Merci à l'avance de votre collaboration.

Identification de la formation	
Module de formation	Dates de la formation :
Fonction des participants :	Nombre de participants :
Lieu :	Nombre d'organismes représentés :
Nom de l'expert formateur :	

À propos de chaque énoncé, dans les tableaux qui suivent, encerclez votre degré d'autoévaluation en utilisant la légende suivante : 5= Excellent; 4= Très bien 3= Bien; 2= Passable; 1= Faible

Contenu de la formation	Degré d'appréciation				
Les compétences à développer sont claires.	5	4	3	2	1
Les contenus théoriques sont pertinents.	5	4	3	2	1
Les contenus théoriques permettent le développement des compétences.	5	4	3	2	1
La répartition de la matière tout au long de la formation est adéquate.	5	4	3	2	1
La conception du cahier du participant est adéquate.	5	4	3	2	1
Approches employées	Degré d'appréciation				
Les activités dans chacun des blocs sont variées.	5	4	3	2	1
Les activités sont pertinentes.	5	4	3	2	1
Les liens théorie / pratique sont clairs.	5	4	3	2	1
Le travail de coopération en équipe a été enrichissant.	5	4	3	2	1
Prestation du formateur	Degré d'appréciation				
Le climat instauré par le formateur facilitait les échanges.	5	4	3	2	1
Le formateur a répondu aux questions de façon adéquate.	5	4	3	2	1
Le formateur semblait bien maîtriser le contenu.	5	4	3	2	1
Le formateur manifestait des qualités d'animateur motivant.	5	4	3	2	1
Le langage du formateur était de qualité.	5	4	3	2	1

[illegible]

PROGRAMME POUR LA FORMATION DES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL

MODULE DE FORMATION PROFESSIONNELLE À L'INTENTION DES ÉQUIPES-ÉCOLES

La réalisation de ce présent module de formation professionnelle
a été rendue possible grâce à la collaboration de
l'Agence canadienne de développement international (ACDI)
et du Projet d'éducation intégrée en Artibonite (PÉIA).

Le PÉIA est exécuté par le Groupe Conseil CAC International Inc.



Canadian International
Development Agency

Agence canadienne de
développement international



Projet d'éducation intégrée en Artibonite (PEIA)