

APPROCHE PAR COMPÉTENCES ET ÉVALUATION

(Gérard Scallon, 2005)

PLAN DE FORMATION À L'ÉVALUATION

Introduction

L'évaluation des apprentissages est sans contredit un élément clé de tout programme de formation. Il s'agit d'un processus complexe étroitement lié à des intentions de formation que l'on a appelé « objectifs » pendant plusieurs années. Peu importe les termes utilisés pour désigner ces intentions, l'évaluation doit rendre compte du degré auquel les individus en formation répondent à ces intentions ou à des attentes. La notion d'objectif a peu à peu fait place à une réalité plus complexe soit celle de « compétence ». Alors que les connaissances, les habiletés et les attitudes étaient le principal contenu des procédés de collecte d'informations et d'évaluation des apprentissages il faut maintenant viser plus haut et vérifier la capacité des individus à utiliser ces connaissances, ces habiletés et à témoigner ces attitudes dans des contextes variés. Les programmes qui érigent ce genre de capacité au rang des intentions de formation sont ainsi caractérisés par une approche par compétences.

L'approche s'est vite généralisée dans les systèmes éducatifs dont celui du Québec. En témoignent, le Programme de formation de l'école québécoise, au préscolaire, au primaire (2001) et au secondaire (2004), ainsi que la Réforme de l'enseignement collégial avec l'avènement des épreuves synthèses de programmes. La formation professionnelle n'échappe pas au mouvement, notamment dans le domaine de l'enseignement supérieur.

L'approche par compétences impose de nouveaux défis selon plusieurs points de vue : entre autres, la pédagogie, l'organisation scolaire et l'évaluation. La conduite des actions d'évaluation, de la part de ceux et de celles qui doivent intervenir dans un programme d'études, relève d'une compétence professionnelle que nous pourrions énoncer comme suit :

Au regard de chaque individu en formation, évaluer les compétences qu'il doit posséder au terme de son programme d'études ainsi que les apprentissages liés à leur développement.

Le développement de cette compétence repose sur un nombre imposant de savoirs et de savoir-faire liés à l'évaluation des apprentissages entendue dans son sens le plus large. Pour ceux et celles qui enseignent, il ne s'agit pas seulement de se centrer sur les compétences à faire acquérir dans le seul but de les attester ou de les certifier : le suivi de la progression de chaque élève est tout aussi essentiel et dépend de la maîtrise de divers procédés d'observation et de diagnostic.

De plus, cette compétence à évaluer, attendue chez les enseignants et les enseignantes, ne se réalise pas en toute objectivité comme dans le cas de la pratique des examens traditionnels. Ces personnes doivent alors exercer tout leur jugement et ce, d'un point de vue professionnel.

Tels sont en principe les grands paramètres d'une formation à l'évaluation qui s'adresse à tous ceux et à toutes celles qui interviennent dans un programme d'études auprès d'individus en formation.

Objectifs visés par ce cours

Pour envisager la formation à l'évaluation il faut prendre comme unité fonctionnelle la capacité à évaluer une compétence en particulier, c'est-à-dire chacune des compétences telle qu'énoncées dans un programme d'études.

On doit comprendre qu'il s'agit ici d'envisager la capacité d'évaluer une seule compétence à la fois, quelle qu'elle soit. Les objectifs généraux poursuivis dans ce cours sont de deux ordres : d'une part, il y a des savoirs et des savoir-faire liés à la maîtrise de procédés techniques de collecte d'informations et, d'autre part, la conduite des actions d'évaluation qui exige certains savoir-être liés au jugement critique et à des aspects d'ordre éthique. La démarche peut être « hautement » subjective et des moyens doivent être pris pour en rendre compte.

Les objectifs généraux s'énoncent comme suit :

[A] pour les aspects techniques :

Concevoir des outils pour inférer une compétence et évaluer les apprentissages qui conduisent à cette compétence et ce, dans une perspective de diagnostic.

[B] pour le jugement critique :

Juger toute démarche d'évaluation du point de vue de sa fidélité et de sa validité et la commenter du point de vue des valeurs à respecter en évaluation (éthique).

Ces objectifs généraux constituent une trame pouvant orienter la poursuite d'**objectifs spécifiques** à des composantes bien identifiées de la capacité à évaluer des apprentissages. Les objectifs énumérés ci-dessous sont tirés de « *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences* » (Scallon, 2004) ouvrage de base pour ce cours.

- 1.- UN PREMIER SAVOIR-FAIRE CONSISTE À TRADUIRE DES ÉNONCÉS DE COMPÉTENCE EN TÂCHES COMPLEXES OU EN SITUATIONS-PROBLÈMES. CE SONT CES TÂCHES OU SITUATIONS QUI SONT EXPLOITÉES POUR PERMETTRE AUX INDIVIDUS EN FORMATION D'EXERCER ET DE DÉMONTRER LEURS COMPÉTENCES.
- 2.- UN DEUXIÈME SAVOIR-FAIRE TIENT À LA CAPACITÉ D'ANALYSER UNE TÂCHE COMPLEXE EN TERME DE RESSOURCES QUE LES INDIVIDUS EN FORMATION DOIVENT D'ABORD MAÎTRISER AVANT DE POUVOIR LES UTILISER (SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE, SAVOIR-ÊTRE ET TOUTE AUTRE RESSOURCE EXTERNE).
- 3.- DE LA CAPACITÉ D'ANALYSE MENTIONNÉE AU PARAGRAPHE PRÉCÉDENT DÉCOULE CELLE DE BALISER UNE PROGRESSION. LE SUIVI DES ÉTUDIANTS NE PEUT ÊTRE RÉDUIT À UNE SIMPLE SUCCESSION DE PERFORMANCES ISOLÉES LES UNES DES AUTRES.
- 4.- UN DERNIER ASPECT DE L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES, ET NON LE MOINDRE, REJOINT LA CAPACITÉ DE JUGEMENT QUI. ELLE-MÊME. REPOSE SUR CELLE DE DÉVELOPPER ET D'UTILISER DES OUTILS DE JUGEMENT (GRILLES D'ÉVALUATION, LISTES DE VÉRIFICATION, ÉCHELLES DESCRIPTIVES GLOBALES) ET D'IDENTIFIER DES CRITÈRES D'ÉVALUATION.

Pour ce qui est du jugement critique nécessaire à cette capacité d'évaluer les apprentissages dans une approche par compétences :

- 5.- CONCEVOIR OU APPLIQUER UN DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL POUR ÉTABLIR LA VALIDITÉ ET LA FIDÉLITÉ D'UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION ET ENTREVOIR DES PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION DE CETTE DÉMARCHE (ENTRAÎNEMENT DES PERSONNES JUGES ET RE-STRUCTURATION DES TÂCHES D'ÉVALUATION).

Contenu

En rapport avec les objectifs qui viennent d'être énoncés, voici les principaux thèmes qui définissent ce dont il sera question dans ce cours.

- La compétence se définit par la capacité pour un individu d'utiliser à bon escient ce qu'il sait et ce qu'il sait faire : savoirs, savoir-faire, stratégies et savoir-être deviennent des objets de vérification qu'il faut distinguer les uns des autres.
-
- La notion de compétence repose sur des définitions et des concepts de base. Pour inférer une compétence il faut pouvoir créer des situations-tâches appropriées distinctes de celles utilisées pour inférer des savoir-faire ou des stratégies.
-
- Outre les situations de compétences il faut développer ou utiliser des outils de jugement (listes de vérification, grilles d'évaluation, échelles d'appréciation).
-
- Les notions de « fidélité » et de « validité » sont essentielles aux contrôles de qualité qui s'imposent dans une approche qui fait appel au jugement.

Soutien aux personnes chargées de la formation à l'évaluation

Livre de base.- Les objectifs du cours et les activités d'apprentissage proposées s'appuient sur un manuel que les étudiants et les étudiantes devraient se procurer :

Scallon, G. (2004). <u>L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences</u> . Saint-Laurent : Éditions du renouveau pédagogique
--

Site WEB.- Les personnes intéressées trouveront plusieurs documents complémentaires à ce manuel de base (abrégés et exercices avec feed-back à télécharger) en consultant le site WEB suivant :

<http://www.fse.ulaval.ca/Gerard.Scallon/>

et en cliquant dans le rectangle : **Approche par compétences et évaluation** .

Évaluation

Le site WEB proposé contient des suggestions de travaux pratiques (avec guides d'élaboration) qui pourraient éventuellement servir à évaluer ceux et celles à qui ce cours s'adresse. Travaux et examen terminal peuvent recevoir la pondération suivante (à titre de suggestion seulement).

Travail 1 : Illustrer la distinction entre savoir et savoir-faire avec des situations d'évaluation.	___/10
Travail 2 : Illustrer un cas de comportement stratégique du point de vue de l'évaluation.	___/15
Travail 3 : Décrire une situation de compétence et l'analyser en terme de ressources à mobiliser.	___/25
Examen terminal	___/50

Notation

Le résultat total peut être exprimé en pourcentage ou en lettre (A, B, C, etc.). Il revient aux responsables de formation, dont dépend ce cours, d'en décider.

RÉFÉRENCES

Scallon, G. (1999). L'évaluation formative. Montréal : Éditions du nouveau pédagogique.

Scallon, G. (2004). L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences. Saint-Laurent : Éditions du nouveau pédagogique.