

L'évaluation en stage

Journée référents 12.04.19

C.MASIAS-VALDÉS (HESAV)

A.Gerber (HESAV)

C.A. FELIX (ELS)

A.DEPREZ (ELS)

Organisation de la journée

8h30-8h45	Attentes, questions et objectifs
08h45-09h30	Introduction à l'évaluation
9h30-11h45	Travail en 3 groupes (pause comprise)
11h45-12h30	Retour des 3 groupes (rapporteur)
12h30-13h30	Pause repas
13h15- 14h45	Aspects théoriques relatifs à l'évaluation suite
14h45-15h45	Travail en 3 groupes (pause comprise)
15h45-16h15	Retour des 3 groupes (rapporteur)
16h15 - 16h30	Conclusion

Objectifs

- ❑ Questionner sa pratique d'évaluation lors du suivi de l'étudiant en stage
- ❑ Mobiliser des aspects théoriques en lien avec l'évaluation
- ❑ Comprendre comment la compétence se développe et s'évalue selon le niveau taxonomique

POURQUOI EVALUER? Les variables de l'évaluation

- ▶ former?
- ▶ évaluer?
- ▶ quel objet?
- ▶ avec quels outils?
- ▶ qui évaluera?
- ▶ quand?
- ▶ pour qui?
- ▶ pour prendre quel genre de décision?
- ▶ quelle utilité?

Evaluation: définition 1

Jugement de valeur argumenté dans le but de **prendre une décision** en **comparant** un référé (le résultat obtenu - par l'étudiant) à un référent (le résultat visé- le référentiel de compétences)

Ardoino & Berger dans Raynal & Rieunier, 2012, p.216

Contrôle (vérification du respect des normes)

vs

Créer du sens (pertinence des objectifs, efficacité, efficience de l'action...)

Evaluation: définition 2

- ▶ Opération qui consiste à **estimer**, à **apprécier**, à **porter un jugement** de valeur ou à accorder une importance à une personne, à un processus, à un événement, à une institution ou à tout objet à partir d'informations **qualitatives** et/ou **quantitatives** et de **critères** précis en vue d'une prise de décision.
Évaluer, c'est **comprendre**, **éclairer** l'action de façon à **pouvoir décider** avec **justesse** de la suite des événements.

Renald LEGENDRE - Dictionnaire actuel de l'éducation, 1993 - GUÉRIN / ESKA.

CMV octobre2013

Consignes premier travail de groupe

De 9h-10h45 (pause comprise)

- ❑ Répartition en 3 groupes (aléatoire) sur une activité attribuée
- ❑ Mettre en évidence les éléments sur lesquels vous appuyez pour évaluer cette activité (compléter le tableau)
- ❑ Nommer comment vous faites le lien entre l'activité évaluée et le développement de la compétence (compléter le tableau)
- ❑ Lister les ressources et les difficultés identifiées lors de cette activité
- ❑ Inscrivez les éléments discutés sur la clé USB selon l'activité attribuée

**Retour par un rapporteur à 11h45 à l'auditoire
Wavre**

Consignes premier travail

Types d'activités de soins:

- ❑ Réalisation d'un soin technique - groupe 1
- ❑ Organisation et planification - groupe 2
- ❑ Mobilisation des connaissances - groupe 3
- ❑ Communication - C. Masias - A. Deprez - C.A.Felix

Activités clés de la profession Travail de groupe N° 1	Éléments à prendre en compte pour l'évaluation	Lien avec les compétences	Ressources et difficultés pour le référent.
Réalisation d'un soin technique			
Organisation et planification			
Mobilisation des connaissances			
Communication			

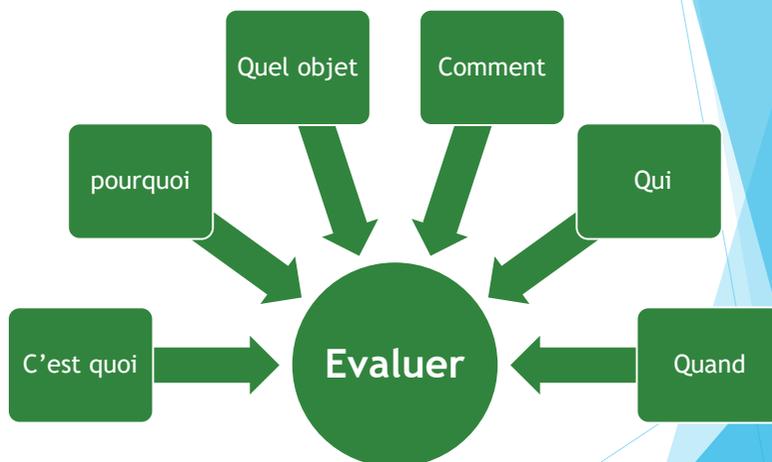
Répartition des groupes

- ▶ **Groupe 1** dans la salle 05: Organisation et planification
- ▶ **Groupe 2** dans la salle 02: Réalisation d'un soin technique
- ▶ **Groupe 3** dans la salle 06: Mobilisation des connaissances

EVALUATION & COMPETENCE



Evaluation : de quoi parle-t-on ?



(Hadjj, 2012; Paquay et al., 2002)

Evaluation: à quoi ça sert ?

- ❑ Mobiliser l'étudiant : «évaluer pour motiver», donner du sens à l'apprentissage et au but recherché (Pelaccia et Viau, 2017)
- ❑ Développer des compétences
- ❑ Construire ou renforcer une identité professionnelle

⇒ Pas une fin en soi

⇒ (Paquay, 2000)

Qui

- ❑ «Evaluation engage une relation à l'autre : PAS UNE ACTION NEUTRE (objectivité vs subjectivité)
- ❑ Asymétrie de la relation considérations éthiques (jugement de valeur)
- ❑ Risque de dérives : se doter de règles du jeu («contrat social»),
→
devrait être au service de celui qui est évalué

(Hadji, 1997; Rey, 2014)

=> Responsabilités ???

Modes d'évaluation

- ❑ **Sommative**

processus de sélection, promotion, certification.

- ❑ **Formative**

progression, amélioration des compétences, implication de l'individu dans ses tâches professionnelles ou d'apprentissage.

(Allal & Wegmuller, 2004; Paquay, 2000)

Evaluation sommative

Évaluation ayant pour but de **sanctionner** (positivement ou négativement) une activité d'apprentissage, afin de comptabiliser ce résultat en vue d'un classement ou d'une sélection.

(Raynal & Rieunier, 2012, p.220)

- ❑ Bilan fin stage, responsabilité du PF

Evaluation formative

Intervient dans le cours d'un apprentissage et permet de **situer la progression** de l'élève par rapport à un objectif donné, soit d'**informer** l'apprenant et l'enseignant, du degré d'atteinte des objectifs.

Cette évaluation ne doit pas donner lieu à l'attribution d'une note ou à quelque sanction que ce soit.

(Raynal & Rieunier, 2012, p.220) ; Ph. PERRENOUD, *L'évaluation des élèves...* De Boeck Université, Paris, Bruxelles1998

Evaluation formative

Dans le cas d'une évaluation formative, l'objectif est d'obtenir une double rétroaction:

- **sur l'élève** pour lui indiquer les étapes qu'il a franchies et les difficultés qu'il rencontre
- **sur le maître** pour lui indiquer :
 - comment se déroule son programme pédagogique et quels sont les **obstacles** auxquels il se heurte.
 - Permettre un **ajustement didactique**, par une harmonisation méthode/élèves (adapter les activités d'enseignement et d'apprentissage)
 - Favoriser la **progression** vers les objectifs fixés & l'implication active de l'étudiant (renforcer, corriger).
 - Instaurer une véritable **relation pédagogique** (créer les conditions d'un dialogue), etc....

(Allal & Wegmuller, 2004) ; Ph. PERRENOUD, *L'évaluation des élèves...* De Boeck Université, Paris, Bruxelles1998 ; Ch. Hadji, « L'évaluation règles du jeu » ESF, Paris, 1990 (p. 62)

Fonctions de l'évaluation

Paradoxe: on ne peut pas penser le sommatif en dehors du formatif : articulation nécessaire entre les deux

« Situer l'évaluation dans une perspective formative...même quand il s'agit d'évaluation sommative! »

(Hadji, 1997)

Les principes à la base de l'évaluation des compétences

1. Rendre compte d'une progression dans une trajectoire de développement
2. Accorder la priorité aux compétences et non aux ressources
3. Déterminer les ressources mobilisées et combinées
4. Déterminer les ressources mobilisables et combinables
5. Circonscrire les situations de déploiement des compétences

(Tardif, 2006, p.105)

L'approximation

N'est pas de mise

Ne sert:

- ▶ ni l'étudiant
- ▶ ni le système



Evaluer, c'est juger avec professionnalisme !

21

L'auto-évaluation



L'auto-évaluation

- ▶ Est un processus qui permet en référence à un résultat attendu:
 - De porter un jugement sur sa propre action
 - Pour prendre des décisions

Vial M.,2001

L'auto-évaluation

- ▶ Renseigne l'apprenant sur les processus mentaux qu'il active pour agir.
- ▶ Participe à l'apprentissage des compétences (spécifiques)
- ▶ L'auto-évaluation est transversale

L'auto-évaluation

- Consiste en une observation continue de l'action par le sujet lui-même qui compare son activité en cours avec le but à atteindre.
- Fait appel aux capacités de:
 - Anticipation
 - Régulation
 - Autocorrection

Hadji, 1997

L'auto-évaluation

Intérêt de l'autoévaluation

- Prise en charge par l'apprenant de ses apprentissages et de sa progression
- Favorise l'implication de l'apprenant à consentir un effort pour apprendre
- Facilite le transfert des apprentissages dans un contexte professionnel
- Favorise la capacité d'adaptation dans différents contextes

L'auto-évaluation

Quand développer l'autoévaluation?

- Avant l'action, avant l'intervention
- Pendant la réalisation de l'action :
- Après la réalisation de l'action, de l'intervention:
 - Verbalisation des étapes
 - Verbalisation des critères de réussite
 - Préparation au transfert

Grégoire, 1999

L'auto-évaluation

En conclusion.....

« L'auto évaluation s'apprend, s'exerce et se forme et favorise l'apprentissage de savoirs en situation ».

Vial, 2001



Comment définissez-vous la compétence ?

Une compétence c'est

Un **savoir agir** complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations (connaissances, savoir faire, aptitudes...)

Tardif, 2006, p.22

Une compétence c'est

La compétence est de l'ordre du « **savoir mobiliser** ». Pour qu'il y ait compétence , il faut qu'il ait *mise en jeu* d'un répertoire de **ressources**. Cet équipement, c'est la condition de la compétence. C'est l'amont qui la rend possible. Il faut qu'il y ait mise en œuvre et transformation pour que l'équipement accède au statut de compétence. Notons au passage le caractère particulier de cette mobilisation. Elle n'est pas de l'ordre de la simple application, mais celui de **construction**.

Le Boterf, 1994, p. 17

La compétence

Toute compétence s'observe par sa mise en œuvre.

Elle requiert une adaptation à une gamme diversifiée de situations concrètes

Le Boterf , 2010

Avoir des compétences

C'est avoir des ressources (connaissances, savoir-faire, méthode de raisonnement, aptitudes physiques, aptitudes comportementales..) pour agir avec compétence.

Le Boterf G. , 2010, p.21

Être compétent

Être capable d'agir et de réussir avec compétence dans une situation de travail (activité à réaliser, évènement auquel il faut faire face, problème à résoudre, projet à réaliser...). C'est **mettre en œuvre une pratique professionnelle pertinente** tout en mobilisant une **combinatoire appropriée des ressources** (savoirs, savoir-faire, comportements, modes de raisonnement). On se réfère ici au domaine de l'action.

Le Boterf G. , 2010, p.21

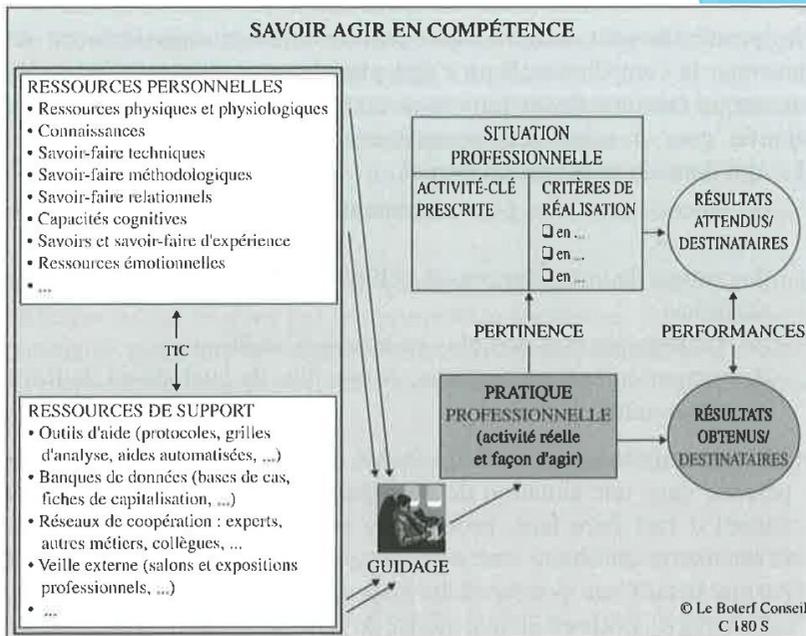


Figure 1.2 – Savoir agir avec compétence
Le Boterf G. , 2010, p.22

Une personne sait « agir avec compétence » si

- ▶ elle sait combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire, qualités, réseaux de ressources...),
- ▶ la production des résultats (services, produits) satisfait à certains critères de performance pour un destinataire (client, usager, patient...).

En résumé

On reconnaîtra qu'un professionnel agit avec compétence, s'il est capable de:

- ▶ Agir de façon pertinente dans une situation donnée.
- ▶ Interpréter par rapport au contexte les critères de réalisation souhaitable de cette activité.
- ▶ Créer et mobiliser une combinatoire appropriée de ressources personnelles et externes.
- ▶ Atteindre les objectifs liés aux résultats attendus.
- ▶ En tirer les leçons de la pratique mise en œuvre.

Le Boterf, 2015, p.117

La question est moins de définir la compétence que de définir ce qu'est un professionnel compétent

Le Boterf, 2015, p.117

Le développement des compétences

- ▶ La compétence est une construction à partir d'une combinaison de ressources.
- ▶ Une activité est plus ou moins maîtrisée. Il existe donc des degrés de maîtrise. Une compétence n'est pas de l'ordre de tout ou rien.

Le Boterf, 2001

- ▶ Le développement de la compétence s'étale sur une longue durée
- ▶ On considère aussi que ce développement est marqué par des étapes correspondant à des apprentissages vers une étape ultérieure de développement.

Tardif, 2006

Formation pratique HESAV et SOURCE, janvier 2015

Le développement des compétences

Le développement continu des compétences, de savoir agir complexes, se fonde sur la profondeur, la **pérennité et l'irréversibilité des apprentissages**. Tout cela malgré que, face à certaines situations, on puisse observer un retour ponctuel à un état antérieur.

CMV octobre2013

La formulation de la compétence

Rôle d'expert

A1. Assurer la responsabilité des soins infirmiers préventifs, thérapeutiques, de réadaptation et palliatifs en évaluant les besoins des individus et des groupes à tous les âges de la vie et en effectuant ou déléguant les soins appropriés

Comment évaluer la compétence?

Vont être évalué:

- ▶ La performance
- ▶ La capacité à rendre explicite la performance
- ▶ La capacité de décider les opérations à mettre en œuvre pour répondre à une situation d'un même type.

Comment évaluer la compétence ?

- ▶ En identifiant la démarche adoptée face à une situation
- ▶ Le premier indice de compétence est le fait que l'étudiant ne cherche pas d'abord une efficacité immédiate, mais prenne de la distance (...) et qu'il puisse faire appel à un savoir, une valeur, une exigence, une préoccupation, etc.

Rey, 2014, p.95

L'auto-évaluation du développement des compétences

- ▶ Renseigne l'apprenant sur les processus mentaux qu'il active pour agir.
- ▶ Renseigne sur les processus mises en route pour réussir des apprentissages (ou pour ne pas les réussir)
- ▶ Renseigne sur l'étendu des ressources mobilisées
- ▶ Participe à l'apprentissage des compétences spécifiques

CMV octobre2013

Comment évaluer la compétence

Critères:

- ▶ Les critères d'appréciation de la compétence sont définis en fonction de la valeur que l'on attribue à certains indicateurs. Ils correspondent à des seuils en deçà desquels on ne peut pas parler de compétences d'après l'évaluateur

Raynal, 2012, p.265

Exemple, rôle d'expert, A1

- ▶ Complétude des observations et du recueil de données
- ▶ Pertinence d'utilisation de la démarche de soins
- ▶ Justesse de l'application des techniques de soins
- ▶ Exactitude de l'administration de traitements médico-délégués

Critère d'évaluation

- ▶ un élément d'appréciation sur lequel on va pouvoir s'appuyer pour apprécier ou juger la valeur de l'action, des résultats ou de la méthode (1)
- ▶ Un critère est un élément, souvent abstrait, à partir duquel vous construisez votre évaluation.

(1) <http://www.stics.be/>

Comment évaluer la compétence

Indicateurs:

- ▶ Un indicateur correspond à un ou des indices significatifs repérables dans un ensemble de données, permettant d'évaluer une situation, un processus, un produit.
- ▶ Un indicateur est en principe toujours référé à un critère.

Raynal, 2012, p.264

Exemples d'indicateurs par critères pour la compétence A1, 1^{ère} année Bachelor.

Complétude des observations et du recueil de données

- ▶ Présente régulièrement des recueils de données complets précis, structurés et utilisant un langage professionnel
- ▶ Sélectionne les observations réalisées en fonction des situations
- ▶ Applique adéquatement les techniques d'inspection, de palpation, de percussion et d'auscultation

Pertinence d'utilisation de la démarche de soins

- ▶ Se réfère au modèle de soins utilisé dans le service
- ▶ Identifie les problèmes de soins prioritaires des personnes prises en charge
- ▶ Présente régulièrement des démarches de soins complètes précises, structurées et utilisant un langage professionnel

Justesse de l'application des techniques de soins

- ▶ Réalise les soins étudiés en respectant les critères de qualité
- ▶ Se réfère aux protocoles de soins du service
- ▶ Respecte les précautions standards et les mesures de prévention et de contrôle de l'infection

Exactitude de l'administration de traitements médico-délégué

- ▶ Explique de manière pertinente les liens entre le traitement administré et les symptômes, processus physio / psychopathologiques, etc.
- ▶ Énonce les effets recherchés, les effets secondaires et les surveillances y relatives
- ▶ Réalise avec exactitude des calculs de doses

Les caractéristiques d'une compétence conçue comme un savoir-agir complexe

- Un caractère intégrateur
- Un caractère combinatoire
- Un caractère développemental
- Un caractère contextuel
- Un caractère évolutif

CMV octobre2013

Un exemple: Contribuer à la recherche en soins et en santé: quelques indicateurs

- ▶ Est curieux
- ▶ Va rechercher des articles, des informations
- ▶ Décrit des projets de recherche
- ▶ Utilise des résultats de recherche
- ▶ Relève des thèmes de recherche possibles
- ▶ Participe à des activités de recherche
- ▶ Utilise dans sa pratique des connaissances infirmières basées sur des fondements scientifiques

CMV octobre2013

L'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est un processus de collecte des données à partir de sources multiples et variées qui, en considérant les expériences d'apprentissage, permet de rendre compte:

- ▶ Du **niveau de développement des compétences** de l'étudiant
- ▶ De son **degré de maîtrise** de ressources internes et externes qui peuvent être mobilisées et combinées dans leur mise en œuvre
- ▶ De **l'étendue des situations** dans lesquelles il est en mesure de déployer ces niveaux de développement

Tardif, 2006

Pourquoi évaluer spécifiquement les compétences?

- ▶ ... pour rendre compte d'un développement étalé dans le temps et d'un parcours continu de formation...
- ▶ À différence des résultats des évaluations « classiques » / standardisés.

CMV octobre2013

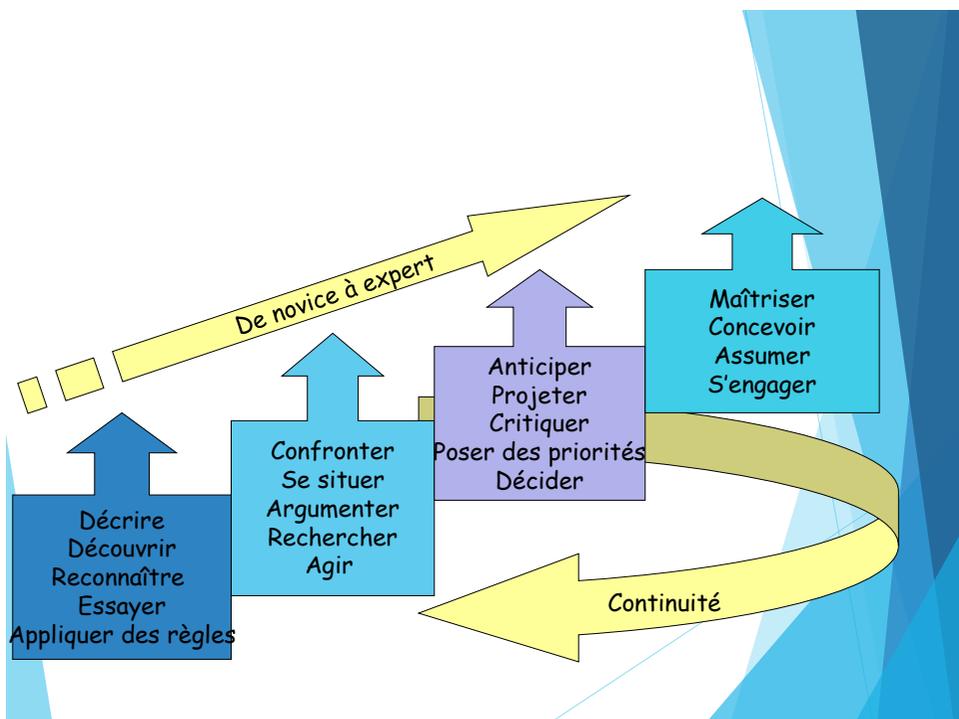
Consignes deuxième travail

14h45-15h45 (pause comprise)

A partir de la réflexion menée le matin et en reprenant la même activité:

- Identifier les différences dans l'évaluation par rapport au niveau de formation (critères et indicateurs) concernant le rôle d'expert

=> Identifier un rapporteur



Activités clés de la profession Travail de groupe N°2	Expliquer l'évaluation de l'activité en <u>1ère</u> année	Expliquer l'évaluation de l'activité en <u>2ème</u> année	Expliquer l'évaluation de l'activité en <u>3ème</u> année
Réalisation d'un soin technique			
Organisation et planification			
Mobilisation des connaissances			
Communication			

Retour des groupes 15h45-16h15

Références

- ▶ Allal, L., & Wegmuller, E. (2004). Finalités et fonctions de l'évaluation *L'éducateur*, n° spécial 12 mars, 4-7.
- ▶ Pelaccia, T., & Viau, R. (2016). La motivation en formation des professionnels de la santé. *Pédagogie Médicale*, 17(4), 243-253.
- ▶ Grégoire, J. (1999). *Evaluer les apprentissages: Les apports de la psychologie cognitive*. Bruxelles: De Boeck & Larcier.
- ▶ Hadji, C. (1997). Evaluation et éthique : pour une évaluation "valuative". *Pédagogie collégiale*, 11(1), 14-17.
- ▶ Hadji, C. (2012). *Faut-il avoir peur de l'évaluation?* Bruxelles: De Boeck.
- ▶ Jorro, A. (2006). Expliquer les phénomènes et processus de l'évaluation. Dans G. Figari & L. M. Lopez, *Recherche sur l'évaluation en éducation. Problématiques, méthodologies et épistémologie*. (pp. 67-75). Paris : Ed. L'Harmattan.
- ▶ Le Boterf G. (1994). *De la compétence: Essai sur un attracteur étrange*. Paris: Editions d'Organisation.
- ▶ Le Boterf (2001). *Ingénierie et évaluation des compétences*. Paris: Éditions d'organisation.
- ▶ Le Boterf. (2006). *Professionnaliser: Le modèle de la navigation professionnelle*. Paris: Ed. d'Organisation
- ▶ Le Boterf G. (2010). *Repenser la compétence: Pour dépasser les idées reçues : quinze propositions*. Paris: Ed. d'Organisation.
- ▶ Le, B. G. (2015). *Construire les compétences individuelles et collectives: Agir et réussir avec compétence, les réponses à 100 questions*. Paris: Eyrolles

Références

- ▶ Paquay, L. (2002). *L'évaluation des compétences chez l'apprenant: pratiques, méthodes et fondements*: Presses univ. de Louvain.
- ▶ Paquay, L. (2000). *L'évaluation, couperet ou levier du développement des compétences professionnelles*. Dans C. Bosman, F.-M. Gerard & X. Roegiers, *Quel avenir pour les compétences*. Bruxelles: De Boeck Université.
- ▶ Raynal, F., & Rieunier, A. (2012). *Pédagogie, dictionnaire des concepts clés: Apprentissage, formation, psychologie cognitive*. Issy-les-Moulineaux: ESF éd.
- ▶ Rey, B. (2014). *La notion de compétence en éducation et formation: Enjeux et problèmes*. Louvain-la-Neuve: De Boeck.
- ▶ Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences: documenter le parcours de développement*: Chenelière-éducation
- ▶ Vial, M. (2001). *Se former pour évaluer: Se donner une problématique et élaborer des concepts*. Bruxelles: De Boeck Université.

Nos coordonnées

HESAV :

Anne Gerber, Maître d'enseignement A HES, responsable FP
anne.gerber@hesav.ch

Marjorie De Goumoëns Kilchenmann, Assistante, coordinatrice FP
marjorie.kilchenmann@hesav.ch

Michèle Lenoir, secrétaire
michele.lenoir@hesav.ch

HEdS La Source :

- ▶ Christine Félix, Maître d'enseignement HES-SO, inf., M. Ph. Responsable FP
c.felix@ecolelasource.ch
- ▶ Nathalie Morel, secrétaire
- ▶ n.morel@ecolelasource.ch

Demande d'attestation à Mme Morel Nathalie