



La Source.

Institut et Haute
Ecole de la Santé



Concevoir l'accompagnement de l'étudiant par le feedback

Journée référents 29.04.2021

M. de Goumoëns/ M. Baumann/A. Gerber

Organisation de la journée

13h30- 13h45:	Accueil
13h45- 14h00:	Travail individuel
14h00- 14h30:	Mise en commun des réflexions
14h30- 15h15:	Feed-back et travail individuel
15h15- 15h30:	Pause
15h30- 15h45:	Travail individuel
15h45- 16H30:	Auto-évaluation et compétence

Objectifs

- ✓ Questionner sa pratique d'accompagnement lors du suivi de l'étudiant en stage
- ✓ Déterminer les éléments du feedback favorisant l'autonomie de l'étudiant-e dans sa progression
- ✓ Expliquer comment soutenir l'étudiant-e dans la réalisation de son auto-évaluation

Vos attentes en lien avec ce cours ?

Retours

Consignes premier travail individuel

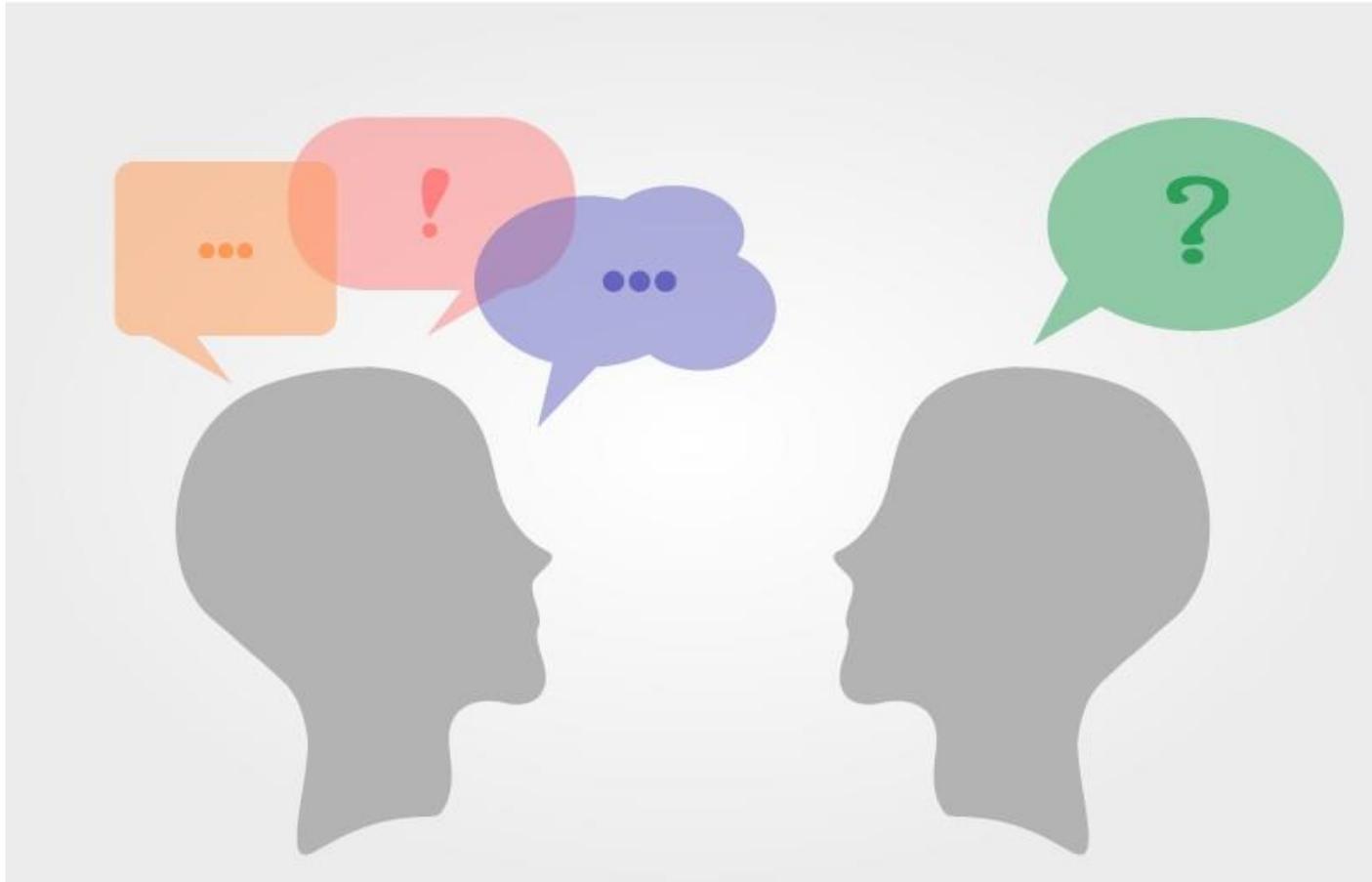
13h45-14h00

Poser par écrit :

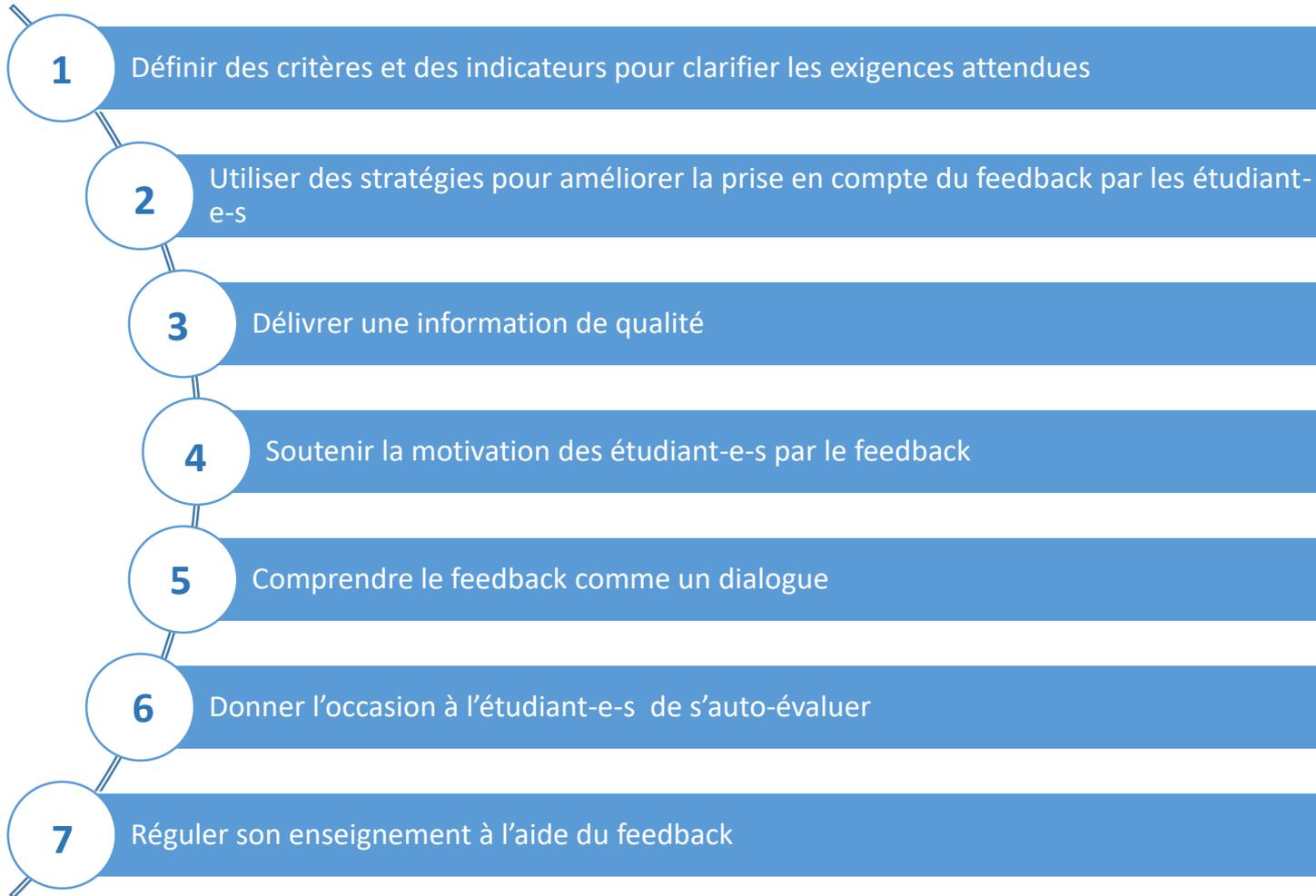
- **Une expérience d'un feedback positif**
- **Une expérience d'un feedback difficile**

Retour en grand groupe

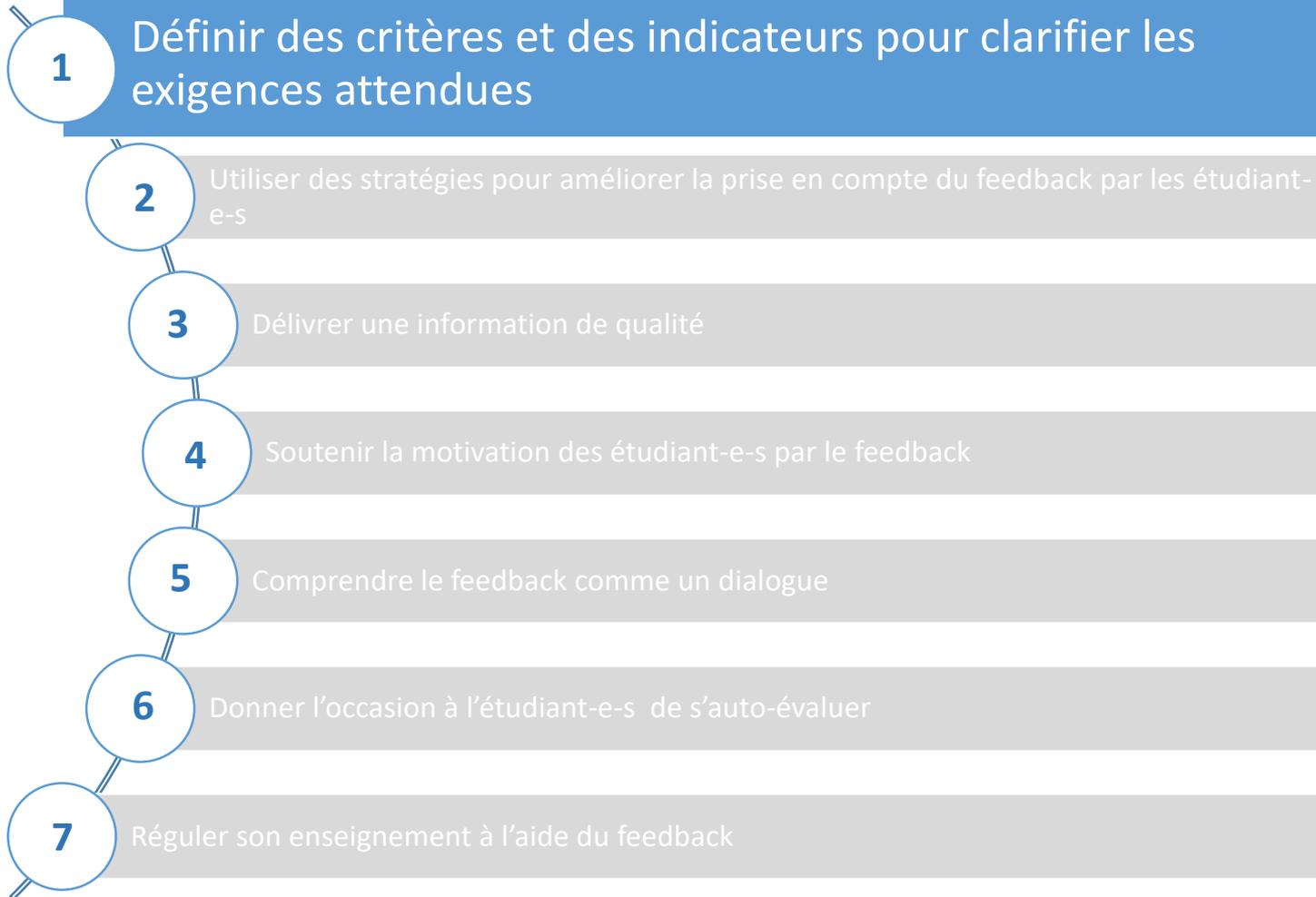
Feedback



Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



L'approximation

N'est pas de mise

Ne sert:

- ni l'étudiant
- ni le système



Evaluer, c'est juger avec professionnalisme !

Définir des critères et indicateurs

➤ **Permet à l'étudiant de connaître les exigences attendues.**

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.264-265)

Ce par rapport à quoi je vais me prononcer.

Du côté de la cible à atteindre, des normes à partir desquelles je vais émettre un jugement de valeur sur l'activité de l'étudiant.

Définir des critères et indicateurs

Indicateurs:

Un indicateur correspond à un ou des indices 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.264-265)

Ce à partir de quoi je vais porter une appréciation.

Du côté des informations que je vais prélever sur l'activité de l'étudiant attestant la présence ou l'absence du critère.

Définir des critères et indicateurs

Les indicateurs

Les indicateurs sont les éléments concrets, observables, quantitatifs ou qualitatifs permettant d'apprécier, selon le cas, dans quelle mesure un objectif est atteint, ou si la performance attendue a été réalisée ou encore si la technique utilisée est maîtrisée. L'indicateur est l'élément observable qui valide la maîtrise de la compétence.

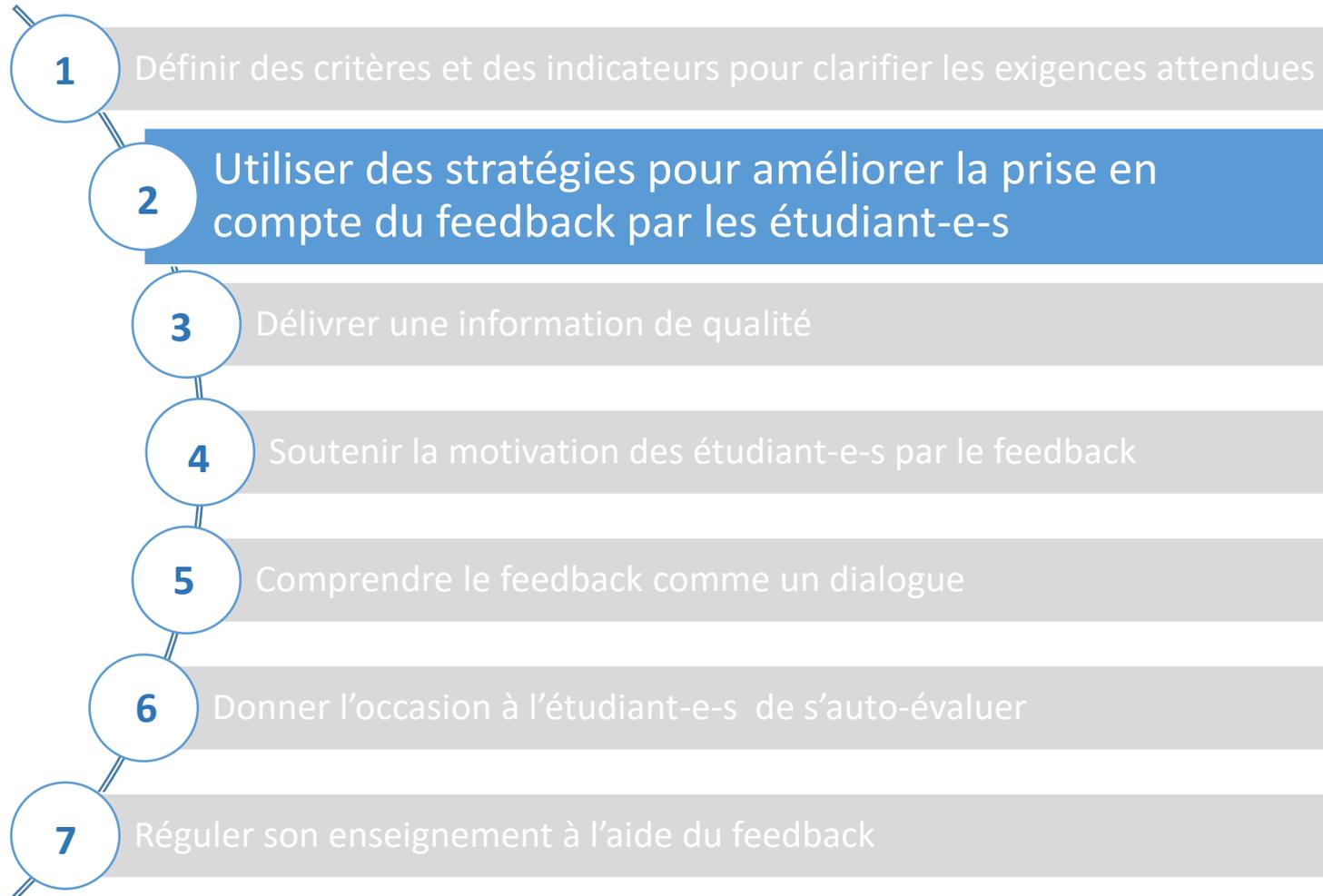
(X. Roegiers, Une pédagogie de l'intégration, De Boeck, 2004)

Exercice

Reprenez la/les situation(s) précédente(s)

- Mettez en évidence des critères et des indicateurs qui vous ont permis d'évaluer l'activité de l'étudiant

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



(M. Lambert et al., 2009)

https://www.unil.ch/cse/files/live/sites/cse/files/shared/brochures/UNIL-CSE_feedback_etudiants.pdf

Stratégies pour améliorer la prise en compte du feedback

- Segmenter le processus de travail en plusieurs étapes
Par exemple: en travaillant sur les moyens de réalisation à l'œuvre pour un objectif spécifique
- Proposer des stratégies d'amélioration
- Cibler les points forts et les points à améliorer
- Aider l'étudiant à identifier des pistes d'amélioration
Par exemple: en mettant en évidence un objectif spécifique pour le jour suivant
- Encourager la motivation et l'estime de soi

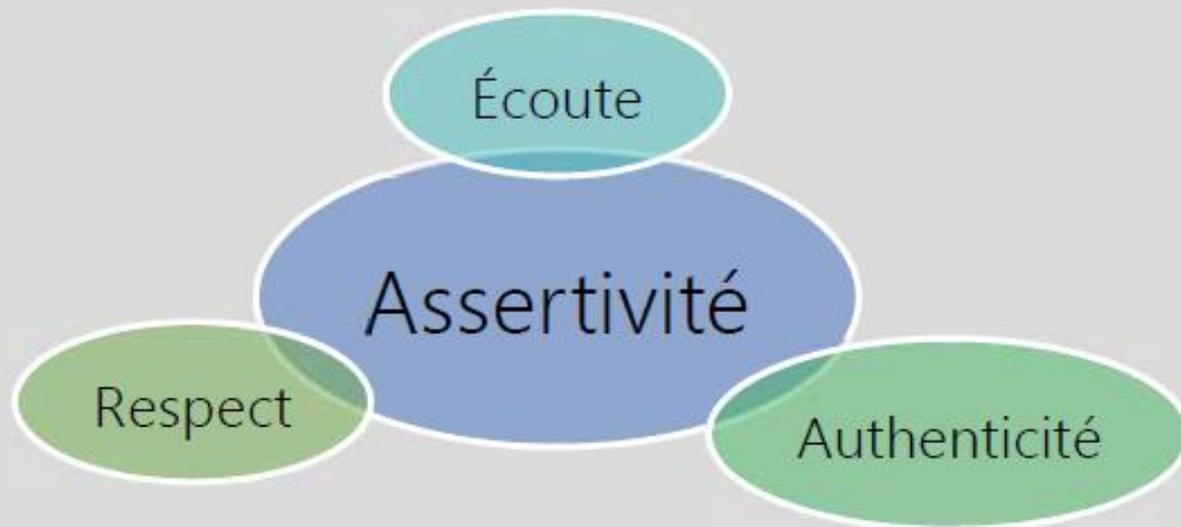
Stratégies pour améliorer la prise en compte du feedback

«Un feed-back négatif général, peu respectueux, attribuant la mauvaise performance à des facteurs internes et contenant des menaces, entraînent une diminution du sentiment d'efficacité et des objectifs que se fixe l'apprenant, mais que ce n'est pas le cas si ce feed-back négatif est spécifique, respectueux, sans attribution, et accompagné de recommandations.»

(Baron, 1988)

Un feedback assertif...

Andrew Salter a initié le concept d'**assertivité**, qui permet de faire passer des messages, pouvant être qualifiés de difficiles, « de manière constructive, sans passivité ni agressivité » (Lecomte, 2015).

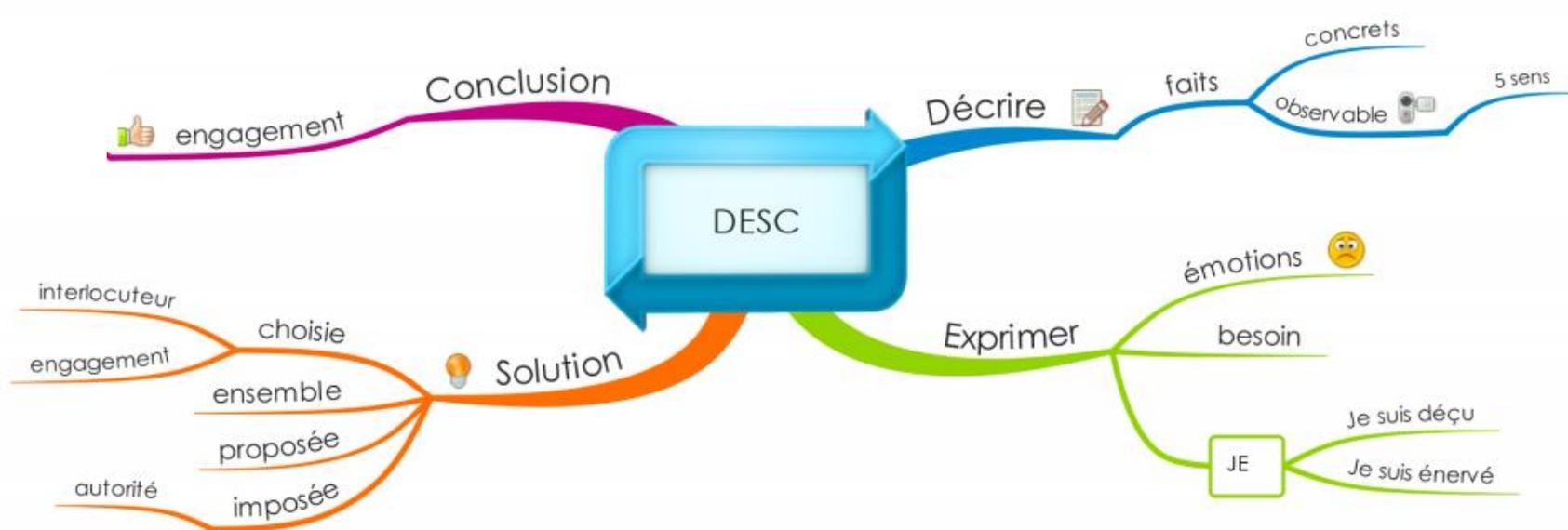


(P. Ek; M. Sauvage, 2017)

<http://www.labset.ulg.ac.be/QAPES/01-fournir-feedback.pdf>

Méthode DESC

- D** Description des faits
- E** Expression du ressenti
- S** Suggestion d'une solution
- C** Conséquences positives pour tous



(Bower & Bower, 2009)

Méthode DESC

- D** Description des faits:
Lorsque tu as refait le pansement du patient, j'ai observé que tu as utilisé une pince non stérile.

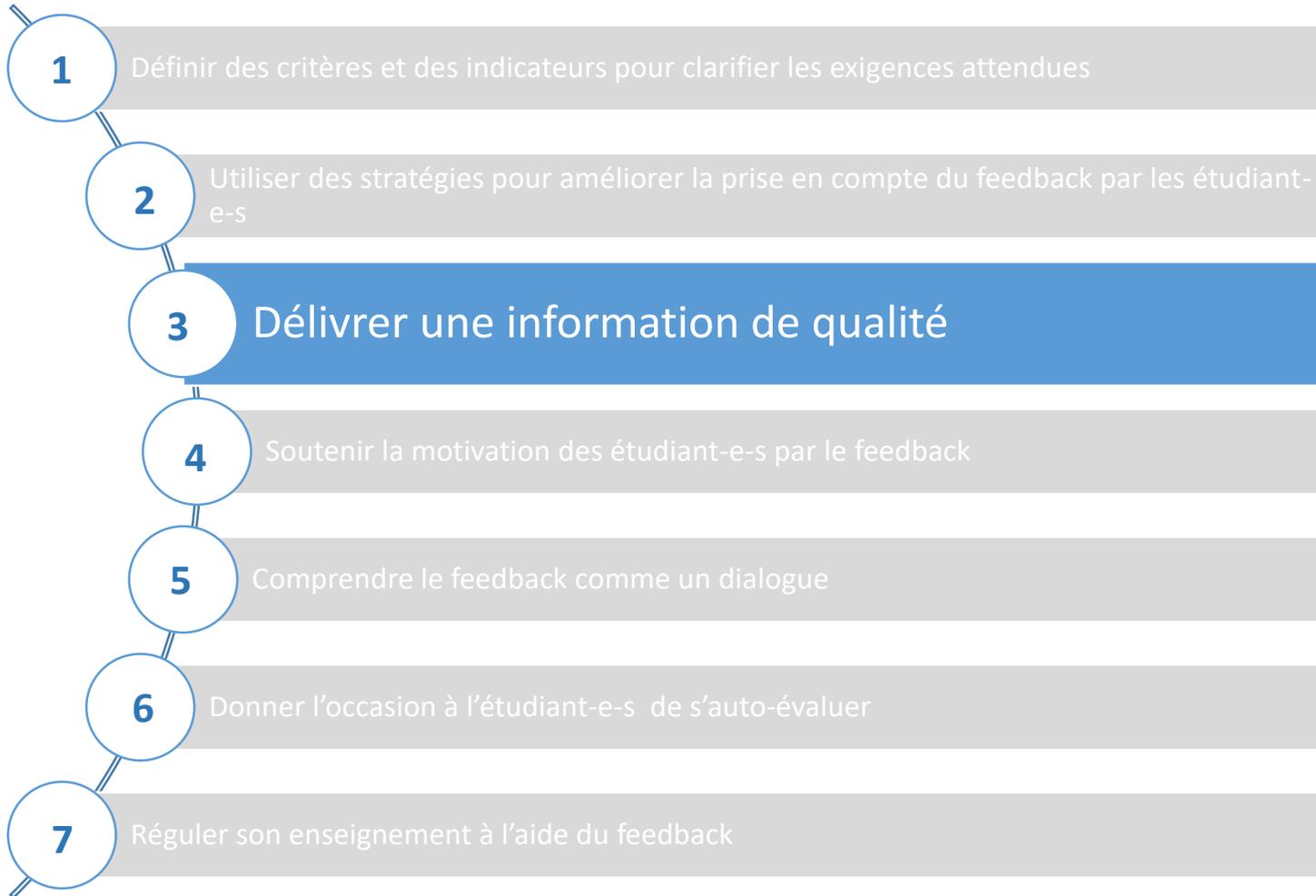
- E** Expression du ressenti:
Je me suis senti contrarié, car tu n'as pas respecté les consignes que nous avons discutées ce matin.

- S** Suggestion d'une solution:
Je te propose de relire le protocole applicable à ce type de soins pour repérer le matériel à utiliser dans ce type de soin. Nous pourrons ensuite en reparler ensemble.

- C** Conséquences positives pour tous:
Ainsi, nous pourrons éviter que tu reproduises cette erreur pour assurer des soins de qualité.

(Bower & Bower, 2009)

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



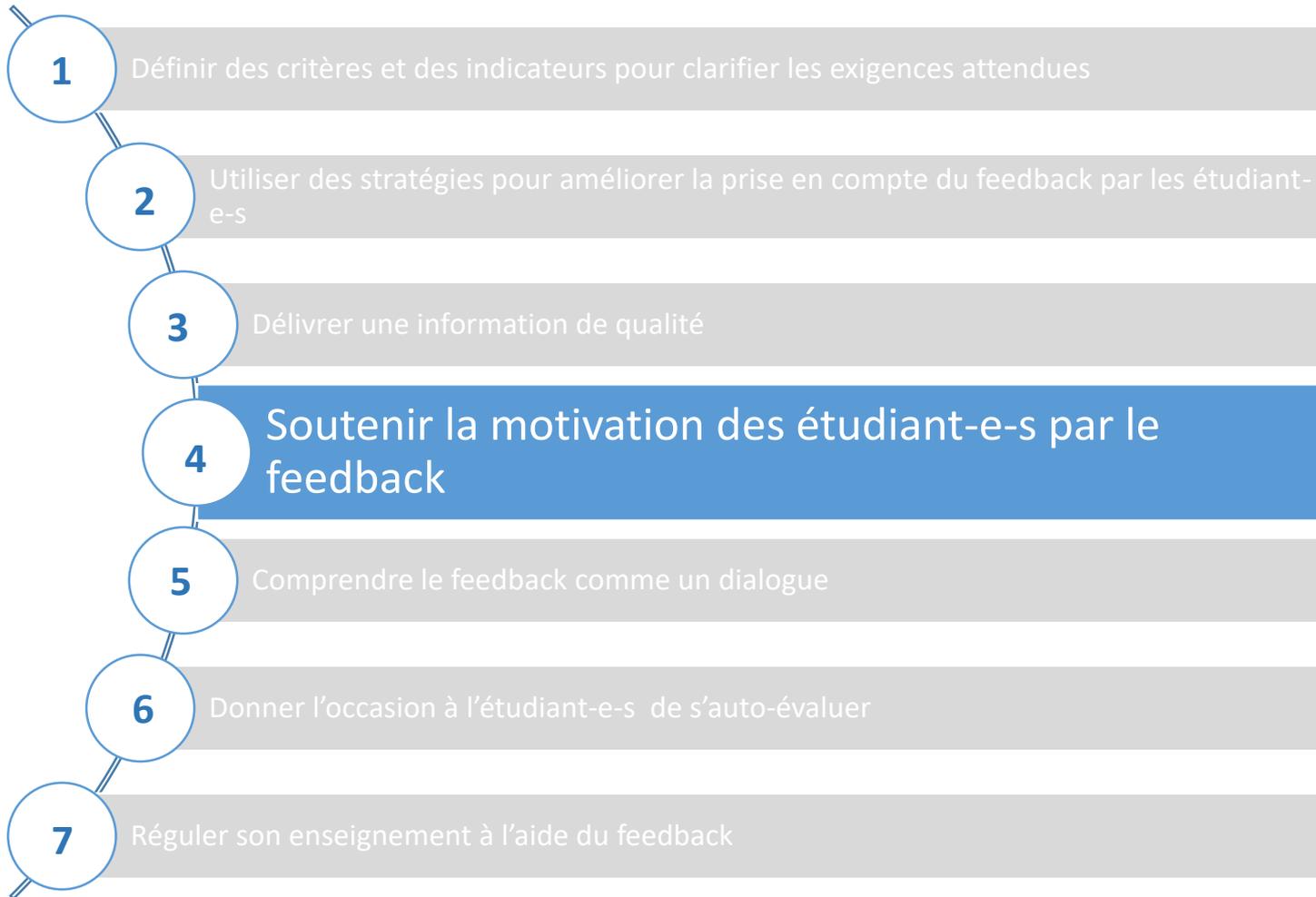
Délivrer une information de qualité

Le feedback devra:

- Etre basé sur des critères et indicateurs prédéfinis
- Se faire rapidement après l'activité
- Etre lisible et compréhensible
- Mettre en évidence les forces et les faiblesses
- Fournir des pistes concrètes d'amélioration
- Eviter la surcharge d'informations superflues (3-4 éléments positifs et négatifs)
- Eviter les comparaisons normatives

(M. Lambert et al., 2009)

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action

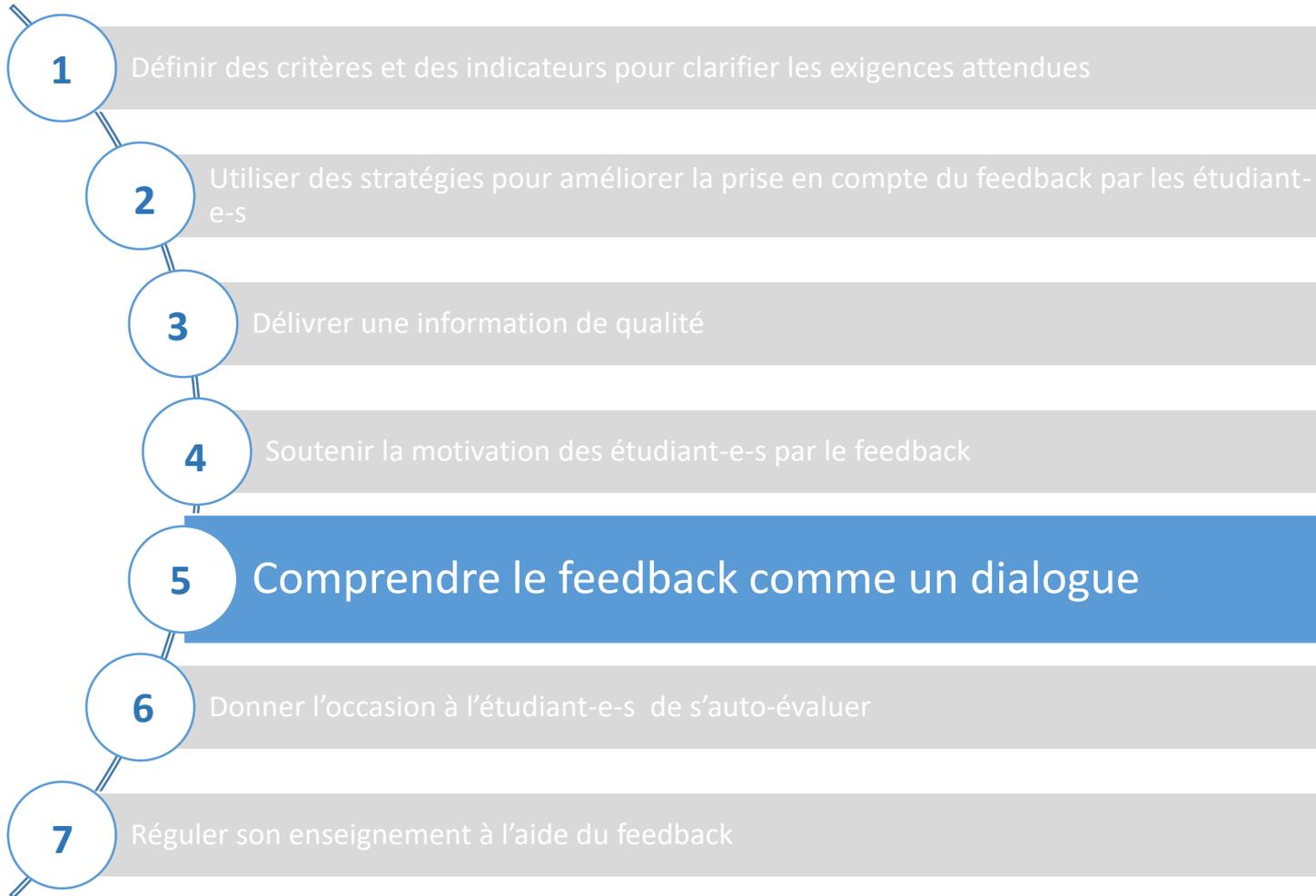


Soutenir la motivation des étudiant-e-s par le feedback

- Donner régulièrement des feedbacks
- Favoriser les feedbacks sur des activités ou des étapes plutôt que sur des éléments trop conséquents
- Indiquer quelles sont les **compétences** développées par l'exercice

(M. Lambert et al., 2009)

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



Comprendre le feedback comme un dialogue

Laisser l'opportunité à l'étudiant d'engager un dialogue afin de favoriser l'interprétation et l'internalisation du feedback par l'étudiant.

- Demander à l'étudiant d'identifier quelques éléments du feedback qui leur paraissent utiles et d'expliquer en quoi cela les aides
- Proposer à l'étudiant d'enrichir leur **auto-évaluation** en mettant eux-mêmes en évidence leurs forces et faiblesses et des stratégies pour les dépasser

(P. Ek, M. Sauvage, 2017)

Pause

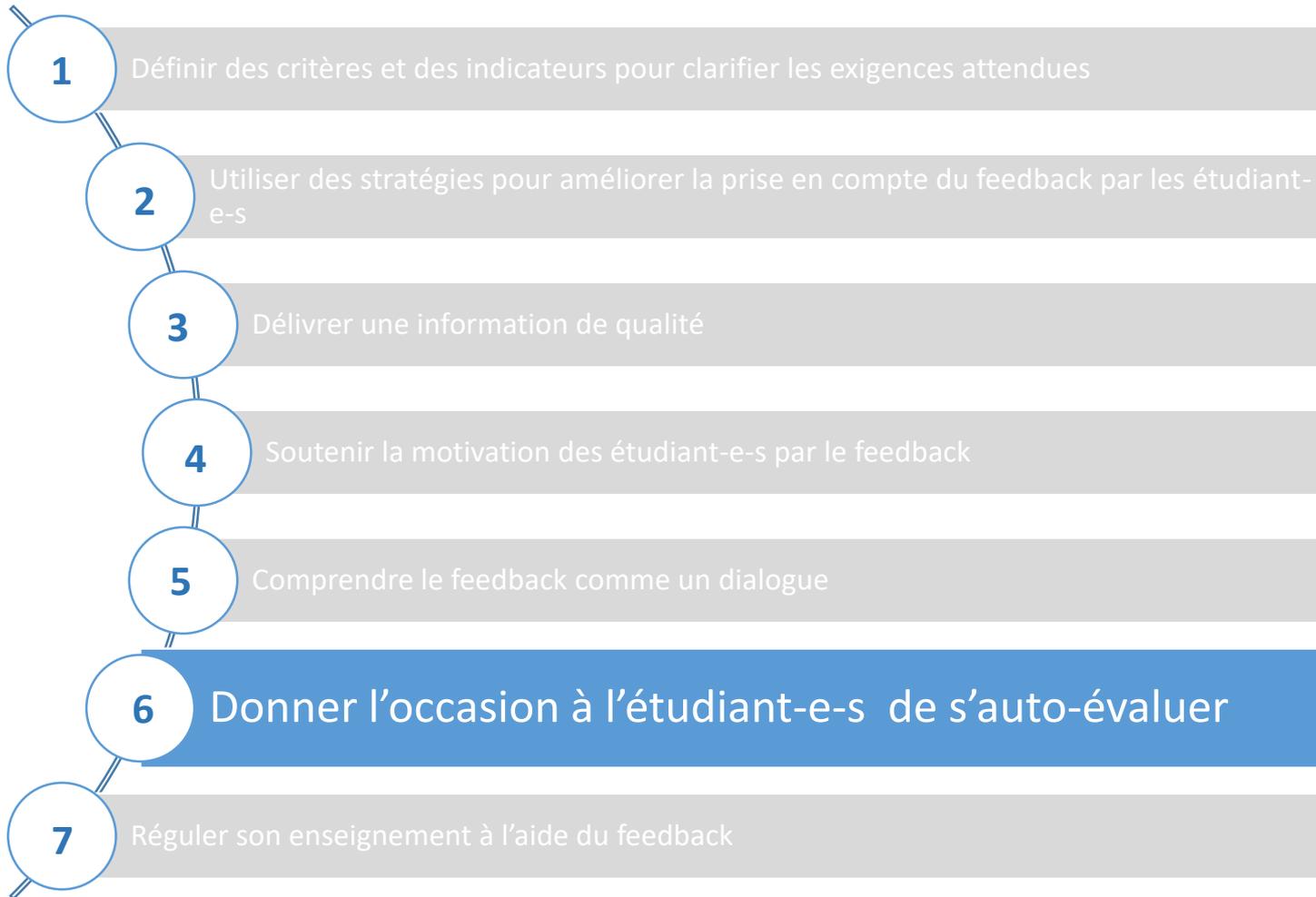
Consignes premier travail individuel

15h30-15h45

Améliorer votre feedback à partir des éléments théoriques

Retour en grand groupe

Feedback centré sur l'apprentissage: sept pistes d'action



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

Intérêt de l'auto-évaluation

- 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

(Le Boterf, 2015)

L'auto évaluation

1. Décrire brièvement le soin
2. Définir les critères d'appréciation
3. S'auto-évaluer selon les indicateurs spécifiques
4. Effectuer une synthèse de l'auto-évaluation
5. Fixer un nouvel objectif ciblé pour la journée suivante à partir de la synthèse
6. Demande une validation de l'auto-évaluation au référent de jour

Bilan quotidien

SOINS, ACTIVITÉS	AUTO-ÉVALUATION PAR RAPPORT AUX INDICATEURS DÉCOULANT DES CRITÈRES
Tour du lit	
Critères : 1. Pertinence de l'examen clinique 2. Précision du contrôle du matériel au niveau du patient 3. Précision du contrôle du matériel au niveau de l'environnement (oxygène,...) 4. Respect de l'ergonomie (Organisation de l'environnement 5. Rangement ...)	1. J'ai récolté des données subjectives et objectives ... J'ai récolté des données objectives en inspectant, palpant, percutant et en auscultant. ...

Synthèse de l'auto-évaluation :

Je n'arrive pas à identifier les différents bruits pulmonaire.

Objectifs pour le lendemain en fonction de mon auto-évaluation :

Demain je pratiquerai l'auscultation pulmonaire chez deux patients sous supervision.

EVALUATION DU RÉFÉRENT OU PF

En accord avec mon auto-évaluation : oui non

Commentaires :

Signature : |

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)

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)

Take home message

**Le feedback est au service de
l'évaluation**

**L'évaluation est au service de
l'apprentissage**

Nos coordonnées

HESAV :

Anne Gerber, responsable de la formation pratique

anne.gerber@hesav.ch

Marjorie De Goumoëns, coordinatrice de la formation pratique

marjorie.degoumoens@hesav.ch

Michèle Lenoir, secrétaire

michelel.lenoir@hesav.ch

HEdS La Source :

Madeleine Baumann, Répondante formation pratique

m.baumann@ecolelasource.ch

Nathalie Canton Responsable Administrative Unité Formation pratique.

n.canton@ecolelasource.ch

Demande d'attestation à Mme Canton

Références

- ▶ Bower SA, Bower GH. Asserting yourself a practical guide for positive change, updated edition. 2004.
- ▶ Le Boterf G. (2010). *Repenser la compétence: Pour dépasser les idées reçues : quinze propositions*. Paris: Ed. d'Organisation.
- ▶ Le Boterf G. (2015). *Construire les compétences individuelles et collectives: Agir et réussir avec compétence, les réponses à 100 questions*. Paris: Eyrolles
- ▶ Raynal, F., & Rieunier, A. (2012). *Pédagogie, dictionnaire des concepts clés: Apprentissage, formation, psychologie cognitive*. Issy-les-Moulineaux: ESF éd.
- ▶ Vial, M. (2001). *Se former pour évaluer: Se donner une problématique et élaborer des concepts*. Bruxelles: De Boeck Université.