

Introduction à l'évaluation (2/2)

Ce document a été réalisé dans le cadre du SPOC Construire son enseignement conçu par l'équipe DSIN-SUN de l'Université de Montpellier. Il a pour objectif de proposer une introduction sommaire au concept de l'évaluation.

Table des matières

Les modalités d'apprentissage :.....	2
Présentiel/Distanciel :.....	2
Synchrone/Asynchrone :.....	2
La longueur :.....	3
Individuelle/collective :	3
Que faire face à la triche ?.....	4

Les modalités d'apprentissage :

Chaque activité au sein d'un scénario pédagogique s'inscrit dans un cadre temporel et spatial défini. Les évaluations ne font pas exception et il existe aujourd'hui de nombreuses modalités possibles. C'est la combinaison de ces dernières qui vont établir le cadre dans lequel l'évaluation se déroulera.

Présentiel/Distanciel :

Il s'agit ici d'une modalité spatiale : les apprenants sont-ils évalués sur place avec un examinateur ou bien à distance ?

Le présentiel présente l'avantage **d'un cadre structuré** (surveillance, infrastructure...), et permet de mettre en avant **le contact humain**. En fonction de l'évaluation, il peut être également plus économe en ressources et matériel.

Le distanciel en revanche permet une plus **grande flexibilité temporelle**, et permet de se soustraire à des contraintes de lieu. Il est particulièrement adapté lorsque les apprenants **sont trop éloignés du lieu de formation**, ou bien que les évaluations portent sur l'usage du numérique.

Il est toutefois possible de cumuler les deux modalités en s'intéressant au **co-modal** : il s'agit ici d'une **hybridation** des deux aspects dans laquelle les deux peuvent s'exprimer (par exemple : des oraux avec une partie des évalués sur place et d'autres à distance dans une salle de visioconférence.)

Synchrone/Asynchrone :

Intéressons-nous à présent aux modalités temporelles : les évalués passent-ils tous l'évaluation en même temps ou bien sont évalués à des moments différents ?

Le synchrone présente comme avantage que tous les apprenants sont évalués **en même temps**. La **temporalité** de la performance est donc **identique** pour tous. Avoir un instant défini pour l'évaluation permet également d'organiser plus facilement des sessions d'étude, et d'anticiper les corrections.

L'asynchrone en revanche permet une **meilleure flexibilité** en autorisant l'évaluation d'une performance à **plusieurs moments différents** pour chaque apprenant. On retrouve par exemple cette modalité lorsque **la tâche demandée est particulièrement longue** (comme un rapport ou une

bibliographie) ou bien pour certaines évaluations formatives. A noter que la modalité asynchrone profite plus facilement des outils numériques et donc d'outils auto-corrrections (comme des QCMs).

La longueur :

La durée allouée à chaque évaluation est à réfléchir en fonction de l'objectif souhaité : doit-elle se chiffrer en dizaines de minutes, en heures, ou bien en jours ?

C'est une question complexe, qui doit **prendre en compte la tâche demandée**, mais aussi des **contraintes logistiques/techniques**, ainsi que la **charge de travail des apprenants**.

Une notion simple à contrôler demandera ainsi moins de temps qu'une performance complexe à réaliser. Il également à noter que l'utilisation de délais prolongés (plusieurs jours voire semaines) permet de visualiser d'avantage une progression continue sur la maîtrise qu'une mesure instantanée.

Individuelle/collective :

Enfin vient la question de la performance : doit-elle être réalisée par un apprenant ou bien tout un groupe ?

Cette modalité est intimement liée à l'objectif d'évaluation : en effet pour **un contrôle des connaissances**, il vaudra mieux se **focaliser sur l'individu**. Cela permettra également d'avoir une vision plus précise de la performance mesurée.

L'évaluation collective de son côté met d'avantage l'accent sur la capacité des apprenants à **échanger et coopérer** dans une tâche donnée. De fait, elle met en avant des **compétences comportementales** comme la communication ou bien la gestion des tâches. Toutefois il sera plus difficile de visualiser l'implication de chacun des membres du groupe dans les tâches.

La combinaison de toutes ces modalités permet ainsi de dresser en amont un **cadre précis** et anticiper au mieux les **opportunités et contraintes** de chacun de leurs aspects. Il est important de garder en tête que **l'objectif de l'évaluation** doit être en accord avec **le cadre choisi**. Dans le cas contraire, il sera bien difficile de d'appréhender le niveau des apprenants.

Que faire face à la triche ?

La triche est un risque existant depuis longtemps et qui a grandi en variations avec le développement du numérique. Malgré les outils anti-triche de plus en plus présents, il n'existe **pas de configuration dans laquelle le risque est nul**. Toutefois il est possible de le réduire en réfléchissant en amont à la manière dont l'évaluation est construite.

- En premier lieu, il est bien plus difficile de tricher si le niveau de la tâche demandée requiert **un investissement cognitif plus important** : création d'un portfolio, étude de cas, recherche documentaire puis synthèse...
- La formulation des questions doit être pensée de manière que l'apprenant **synthétise sa propre réponse grâce à ses connaissances** : par exemple demander une reformulation ou la schématisation d'un concept ou idée.
- Il est bien plus facile de tricher sur de la restitution de connaissance que sur **l'exercice de compétences**. Repenser lorsque cela est possible les objectifs d'évaluation pour qu'ils se concentrent sur les savoir-faire/être est une option possible.

Dans le sens de ce dernier point, il est possible de considérer **les outils de triche** non pas comme un frein, mais **une nouvelle opportunité pour évaluer**. En effet, dans une situation où l'apprentissage par cœur est demandé, pourquoi ne pas contrôler non pas la capacité à réciter le cours, mais plutôt de rechercher et sélectionner les informations pour répondre à une problématique ?

Ceci n'est qu'un exemple parmi d'autres, et chaque outil utilisé possède ses avantages et inconvénients. L'intérêt de cette option est de tirer le meilleur parti de la situation qui s'offre à l'enseignant pour faire évoluer sa pédagogie.