



APPRENDRE

Appui à la professionnalisation
des pratiques enseignantes
et au développement
de ressources

7
GROUPE
THÉMATIQUE
D'EXPERTISE

PROMOUVOIR UNE CULTURE
DE L'ÉVALUATION EN SOUTIEN
À L'APPRENTISSAGE

AUF
AGENCE UNIVERSITAIRE
DE LA FRANCOPHONIE

AFD
AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT

L'interprétation et l'élaboration des grilles pour soutenir le jugement



1

Intentions et objectifs

Ce module de formation a pour but d'amener les formateurs à porter un jugement sur la qualité des apprentissages réalisés à l'aide d'une instrumentation adéquate. Pour ce faire, les participants vont :

- O1 >** Distinguer les différents types d'interprétation et les outils (types d'échelles) liés à l'interprétation et au jugement.
- O2 >** S'approprier les paramètres de la construction d'une grille d'évaluation descriptive analytique et globale.
- O3 >** Élaborer une grille d'évaluation descriptive adaptée à leur situation d'apprentissage et d'évaluation.

2

Structure de la formation

1

**Appropriation : préparation
des apprentissages**

L'interprétation

2

**Accompagnement :
réalisation des
apprentissages**

Les échelles des grilles d'évaluation

3

**Autonomie : intégration des
apprentissages**

- Élaboration d'une grille d'évaluation descriptive
- Coévaluation de la grille descriptive
- Objectivation

3

Activités d'intégration

Activité 7

Élaboration d'une grille
d'évaluation descriptive



Activité 9
Objectivation

Activité 8

Coévaluation de la grille descriptive

Activité 7

Élaboration d'une grille d'évaluation descriptive

- Formuler des énoncés clairs, univoques et selon un continuum est une tâche ardue pour une seule personne.
- Il est préférable de faire valider la formulation des énoncés par d'autres experts avant la mise à l'essai.

Une bonne grille est le fruit de mises au point successives.

- Il est fort probable qu'il faille réviser ou modifier une grille.
- Cette révision fait partie du processus (Falconer et Pace, 2004).
- Il est plus facile de construire une grille si les concepteurs ont déjà vécu la situation d'évaluation.
- Un grand nombre de copies est nécessaire pour valider cet outil de jugement.

Une grille d'évaluation doit être révisée à la suite de la mise à l'essai.

- De plus, il peut arriver que l'évaluateur s'aperçoive, en cours d'utilisation, que certains descripteurs sont imprécis ou trop restrictifs face aux multiples démarches utilisées par les candidats.
- L'évaluateur peut alors convenir d'une rencontre avec les concepteurs en mentionnant les changements à apporter tout en justifiant ces modifications.

Une grille d'évaluation est réalisée pour une compétence dans une situation d'évaluation spécifique.

- Une telle grille sert à apprécier une tâche complexe où l'on peut retrouver plusieurs façons d'obtenir une bonne solution.
- Cependant, la formulation de certains énoncés peut être relativement semblable d'une situation à l'autre.



Activité collaborative



Élaborer une grille d'évaluation pour la compétence ciblée.



Suivre les étapes de la démarche telles que présentées précédemment.

Activité 8

Coévaluation d'une grille d'évaluation descriptive

Critères d'une grille efficace :

1. **Graduation et progression** : l'écart entre les niveaux est sensiblement le même et les portraits présentent une progression.
2. **Formulation des descripteurs** : elle est similaire d'un descripteur à l'autre.
3. **Cohérence** dans l'utilisation de la dimension ciblée d'un échelon à l'autre.
4. **Validité** : permet d'inférer la performance ciblée. Décrit la qualité de la performance attendue.
5. **Fiabilité** : permet à plusieurs utilisateurs, à plusieurs moments, d'apprécier la performance de façon similaire.



Activité collaborative



Coévaluer la grille d'évaluation d'une autre équipe à l'aide de la métagrille.



Faites des recommandations.



Apporter les ajustements nécessaires.

Activité 9

Objectivation

Qualité d'une bonne grille

Traduite de Wiggins (1998)



- Autoévaluation de ses acquis d'apprentissage
- Évaluation de la formation

Pour conclure

Une grille détaille les niveaux attendus d'une performance (standards).

Attentes en progression :

- Varient selon le niveau d'expérience et le contexte.
- Valides sur le plan local.

Attentes absolues :

- Sont illustrées par le niveau le plus élevé de la grille.
- Demeurent les mêmes, pour toutes les cohortes et dans tous les milieux.
- Valides sur le plan national.

Exemple : attentes en progression

<https://youtu.be/sD8FHi4xJTg>

Exemple : attentes absolues

https://youtube.com/shorts/nn_aBGNWhfM

Références

- **Durand, M.-J.** et **Chouinard, R.** (2012). *L'évaluation des apprentissages : de la planification de la démarche à la communication des résultats* (2^e éd.). Montréal (Québec), édition MD.
- **Durand M.-J.** et **Loye, N.** (2014). *L'instrumentation pour l'évaluation*. Montréal (Québec), édition Marcel Didier.
- **Falconer Pace, S.** (2004). *Les rubriques : pour éveiller et stimuler l'intérêt des élèves*.
- **Saskatchewan**, Curriculum and Support and Services Regina Public Schools. Document inédit traduit par Gosselin et Marchand.
- **Wiggins, G.** (1998). *Educative Assessment : Designing Assessments to Inform and Improve Student Performance*. San Fransisco (États-Unis), Jossey-Bass Publishers.

Crédits

■ Collaboratrices principales :

- **Marie-Josée Dubois**, M. éd. en évaluation des compétences, chargée de cours, Université de Montréal.
- **Marie-Ève Dupuis**, orthopédagogue, Université de Montréal.

■ Selon une idée originale de :

- **Micheline Joanne Durand**, Ph. D., professeure en évaluation des apprentissages, Université de Montréal, référente conseil scientifique APPRENDRE, GTE 7.

■ Sous la supervision de :

- **Pascal Ndinga**, Ph. D., professeur à l'Université du Québec à Montréal, coordinateur GTE 7.
- **Sitraka lahatramampionona Anjaraharivola**, M. éd en évaluation des compétences, narratrice, subventionnée dans le cadre des activités de la DAI, Université de Montréal.