



Journée Innovation Pédagogique 29 novembre 2018

Atelier « Donner du feedback »

Animé par Geneviève David (AgroParisTech)

QUELQUES ELEMENTS DE SYNTHÈSE ET 7 PISTES D'ACTION POUR RENDRE LE FEEDBACK PLUS EFFICACE, C'EST-A-DIRE FAVORISANT L'APPRENTISSAGE.

Feedback. Définition de Winne et Butler, 1994 :

- information avec laquelle l'apprenant peut confirmer, ajouter, remplacer, ajuster ou restructurer de l'information en mémoire...
- que cette information soit des connaissances du domaine, des connaissances métacognitives, des croyances sur soi, sur les tâches, ou sur les tactiques / stratégies cognitives.

Extraits de : memento « le feedback aux étudiant-e-s », par Marie Lambert et Annick Rossier – Centre de Didactique Universitaire – UNIFR ; Amaury Daele – Centre de Soutien à l'Enseignement – UNIL ; Giuseppina Lenzo – UNIL (Université de Lausanne) ; Juillet 2009.

« Le feedback en enseignement désigne habituellement l'information qui est donnée par un-e enseignant-e à un-e étudiant-e suite à l'évaluation d'un travail écrit ou oral. ...Il peut se produire à différents moments de l'apprentissage et dans des situations très variées...

Le feedback vient en réponse à un travail de l'apprenant

Par rapport à cette communication pédagogique, des questions différentes peuvent se poser :

- comment faire un feedback constructif et formatif qui aide l'étudiant-e à s'améliorer ?
- comment structurer un feedback pour qu'il soit compréhensible et applicable par l'étudiant-e ?
- comment en même temps aider l'étudiant-e à être plus autonome dans son travail ?
- comment vérifier que l'étudiant-e met bien en œuvre le feedback donné ?
- que dire lorsqu'un-e étudiant-e est en situation d'échec sans briser sa motivation ?
- comment mettre en pratique un feedback avec des grands groupes ?
- les étudiant-e-s ne devraient-ils/elles pas s'entraider ?
- les moments de feedback peuvent-ils aider à évaluer et améliorer l'enseignement dispensé ?

Par « feedback favorisant l'apprentissage », nous entendons un feedback :

- qui vise à donner l'occasion à l'étudiant-e de prendre du recul par rapport à un travail qu'il/elle a réalisé dans le but de l'améliorer.
- qui aide à préparer une évaluation finale (ou certificative).
- qui donne des clés à l'étudiant-e pour progresser par la suite de façon plus autonome.

Les conditions à l'efficacité du feedback

Synthèse à partir de :

- Vidéo-conférence de Franck Amadiou : faire du feedback efficace pour les étudiants ; Université Paris1 ; basée sur la revue de littérature de John Hattie et Helen Timperley: The power of feedback, in Review of Educational Research, 2007 ; 77 ; 81.
- memento « le feedback aux étudiant-e-s », par Marie Lambert et al, UNIL, juillet 2009.

UN FEED BACK MOINS EFFICACE si...	UN FEED BACK PLUS EFFICACE si...
Sur quoi porte le feedback ?	
<p>Le feedback a lieu alors que l'étudiant n'a pas (encore) les connaissances requises pour avancer dans la tâche demandée</p> <p><i>Si l'étudiant n'a pas les connaissances suffisantes pour comprendre le feedback : on ne donne pas un feedback mais des informations pour les aider à résoudre une question</i></p> <p>Ou le feedback ne porte que sur les erreurs, pas sur les compétences mises en œuvre</p>	<p>Si l'on donne un feedback c'est pour qu'ils comprennent</p> <ul style="list-style-type: none"> - leurs erreurs dans le processus (mauvaise stratégie, erreurs..) et les actions à produire pour réduire l'écart entre ce qu'ils ont fait et ce qui est attendu - et/ou positivement attribuer les performances de réussite aux compétences mises en œuvre (expliciter ce dans quoi et pourquoi ils ont réussi) : 1) les efforts 2) les habiletés
<p>Le feedback porte seulement sur le fait que la tâche est réussie ou pas</p> <p style="text-align: center;"><i>« C'est bien », « c'est faux »</i></p>	
<p>Le feedback porte seulement sur la personne</p> <p><i>« Bravo vous êtes très fort », sans expliciter les compétences mises en œuvre (flatte l'ego mais pas de réflexion)</i></p> <p>En particulier pour des personnes qui ne sont pas sûres d'elles</p> <p><i>comme les personnes âgées : ce feedback peut être interprété comme : « vous n'êtes pas très doué mais je vous encourage »</i></p>	<p>Le feedback porte sur les processus, la stratégie mise en œuvre, les façons de faire, les compétences mises en œuvre pour réussir</p>
Quelle est la forme du feedback ?	
<p style="text-align: center;">Une simple note</p> <p><i>(Ou un feedback donné en même temps que la note : l'étudiant se concentre sur la note et n'entend pas le feedback)</i></p>	<p>Des commentaires concrets portant sur les compétences, les choses réussies ou pas, et pourquoi</p>

UN FEED BACK MOINS EFFICACE si....	UN FEED BACK PLUS EFFICACE si...
Trop de feedback (on parle 20min, l'étudiant décroche) ou un feedback trop complexe	Un feedback court et ciblé, sur quelques points choisis (<i>points à améliorer en priorité par ex.</i>), pas exhaustif
Feedback négatif (détourne de la tâche) (en particulier pour les étudiants ayant le plus de difficultés)	Feedback constructif : proposer des pistes pour améliorer Plan affectif : personnalisation du contenu. -Importance des termes et du ton pour un retour encourageant et motivant. -Se remémorer et utiliser les références personnelles de l'apprenant <i>Cf la technique du sandwich : souligner les points forts, relever quelques pistes d'amélioration possibles, terminer par une appréciation globale positive)</i>
On donne des conseils sans engager un dialogue : purement transmission d'information	Dialogue visant à développer l'autoévaluation. <i>Un feedback non compris est inutile.</i> <i>Ex. décrivez comment vous vous y prenez, pour trouver une autre façon d'y arriver. Ex : engager un dialogue sur leur profil d'apprenant.</i>
Si écrite : Manuscrite	Mail, forum
Quel était l'objectif demandé ?	
L'objectif de la tâche est mal calibré : ne les motive pas <i>Trop facile, ou au contraire un objectif que les étudiants ont le sentiment de ne pas pouvoir atteindre</i>	L'objectif de la tâche est bien calibré: motivant (challenge, défi atteignable) <i>Et soutenu par des feedbacks positifs en cours de réalisation si cela paraît difficile à atteindre</i>
Objectif de la tâche : pas clairement identifié, on ne sait pas clairement quelle est la demande	Objectif de la tâche : <u>spécifique, clair, et bien assimilé</u>
A quels moments se fait le feedback ?	
A la fin seulement (pas de travaux intermédiaires) On les laisse éventuellement s'enliser dans l'échec	<u>En cours de travail (autorégulation):</u> Ils peuvent prendre conscience de là où ils en sont, de ce qu'ils ont réussi, de leurs difficultés, comment ils pourraient s'y prendre pour la suite <u>Le plus rapidement possible (après s'être assuré qu'ils ont les connaissances nécessaires à la réalisation de la tâche)</u> <u>Fréquemment</u> (étapes dans la réalisation)

Les 7 pistes d'action pour développer des pratiques de feedback centrées sur l'apprentissage.

De Nicol et Macfarlane-Dick (2006) cité par Marie Lambert (2009).

1. Définir des critères pour clarifier les exigences attendues

Ex : communiquer la liste des critères d'évaluation, prendre un moment en classe pour clarifier la compréhension, donner des ex de travaux antérieurs et des feedbacks correspondants. On peut aussi utiliser les « grilles critériées ».

2. Utiliser des stratégies pour améliorer la prise en compte du feedback par les étudiants

Souvent le feedback n'est pas pris en compte. On peut diviser le travail par étapes, donner la possibilité de rendre une version corrigée du feedback, donner des ex d'erreurs courantes, prendre un moment pour que chacun identifie des pistes d'amélioration ; aider à définir des stratégies et actions pour réduire l'écart entre les performances actuelles et celles qui sont attendues.

3. Délivrer une information de qualité

Qui aide l'étudiant à comprendre les pistes d'amélioration pour atteindre l'objectif, et qui porte aussi sur des aspects plus abstraits (raisonnement, réflexion personnelle...)

4. Soutenir la motivation par le feedback

En particulier pour les étudiants les plus en difficulté : leur permettre de se rendre compte de leurs compétences et des manières d'y arriver

5. Comprendre le feedback comme un dialogue

Pour que le feedback soit utile il faut que l'étudiant s'approprie le feedback et qu'il le comprenne bien : il faut lui donner l'occasion d'engager une discussion sur le feedback

6. Donner l'occasion à l'étudiant de s'autoévaluer

Développe l'autonomie dans l'apprentissage. (ex. leur demander une autoévaluation sur quelques critères avant de donner la sienne, fabrication d'un portfolio, organisation de feedbacks entre pairs, fixation d'étapes)

7-Réguler son enseignement à l'aide du feedback

Adapter son enseignement au fur et à mesure : Faire une évaluation diagnostique au début, faire faire régulièrement des points rapides sur ce qui a été exposé, identifier les points difficiles pour eux, évaluer de manière informelle par des questions précises si le message est bien passé etc...