

ACCOMPAGNER LA CONSTRUCTION D'UNE GRILLE D'ÉVALUATION

**DÉCOUVREZ COMMENT ACCOMPAGNER LA CONCEPTION ET L'AMÉLIORATION DE
GRILLES D'ÉVALUATION QUI CONTRIBUENT À RÉDUIRE LA SUBJECTIVITÉ.**

SYLLABUS

JEAN-MARIE DUMONT

Bienvenue dans la formation « Construire une grille d'évaluation ». Ce syllabus a pour fonction de vous fournir un aperçu clair des étapes du parcours et des ressources mises à votre disposition en précisant notamment ses objectifs, son programme et ses méthodes pédagogiques. Il est pensé comme un guide pratique dans lequel trouverez toutes les informations nécessaires pour suivre le fil conducteur de la formation et anticiper les prochaines étapes.

Nous vous invitons à le consulter régulièrement pour tirer pleinement parti de cette formation.

Informations générales	2
Responsable pédagogique	2
Description	2
Objectifs	2
Programme	3
Validation	4
Attentes générales	4
Niveaux de compétence	5
Accessibilité	6
Communication	6
Bibliographie	6

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Titre du cours : Accompagner la construction d'une grille d'évaluation

Début de la formation : 20 janvier 2025

Fin de la formation : 14 février 2025

Volume horaire : 12 heures (10 h 30 asynchrones et 1 h 30 synchrones)

Nombre d'heures par semaine : 3h.

Prérequis : aucun.

Équipement requis : Aucun matériel spécifique requis.

Horaire des lives synchrones :

- Mercredi 29 janvier 2025 · 18h00 – 18h30
- Mercredi 12 février 2025 · 18h00 – 19h00

RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE



Jean-Marie Dumont est ingénieur pédagogique chargé d'expérimentations au pôle pilotage du Centre d'Enseignement Multimédia Universitaire (CEMU) à l'université de Caen Normandie. Il a été ingénieur pédagogique dans différents contextes et administrateur fonctionnel de plusieurs Learning Management Systems (LMS) durant plus de 10 ans. Il s'intéresse en particulier à la digitalisation des formations, à l'évaluation et au droit d'auteur. Il propose d'envisager, au travers de ces prismes, trois transformations qui bousculent notre système de formation : la massification, l'approche par compétences et la gestion des données.

DESCRIPTION

Toute évaluation est subjective. Il existe pourtant des stratégies qui permettent de limiter les biais afin d'assainir le dialogue évaluatif et le rendre constructif. Parmi celles-ci, la grille d'évaluation est un puissant outil d'objectivation.

Cette formation présentera les différentes formes de grilles, en donnera des exemples et s'attachera à décrire les grandes étapes de leur construction. Afin de vous exercer à accompagner des enseignants, elle vous proposera des mises en situation pour repérer les principaux biais affectant une situation d'évaluation ainsi que l'analyse de grilles dans l'optique de proposer des ajustements

OBJECTIFS

Cette formation est conçue et organisée autour de quatre compétences clés pour guider les ingénieurs et conseillers pédagogiques dans leur développement professionnel autour de la conception de grilles d'évaluation, l'analyse des besoins et l'accompagnement des équipes enseignantes pour garantir des évaluations plus justes, plus fiables et pédagogiquement pertinentes.

À la fin de cette formation, les participants seront en mesure de :

1. Choisir le type de grille adapté au contexte

Cette compétence permet aux ingénieurs et conseillers pédagogiques d'accompagner les équipes enseignantes dans le choix du type de grille le plus pertinent pour leurs évaluations. En tenant compte des objectifs pédagogiques, des caractéristiques des activités évaluées et du contexte institutionnel, ils peuvent guider la mise en œuvre d'outils d'évaluation adaptés. Cette démarche contribue également à harmoniser les pratiques au sein des formations et à répondre aux exigences de transparence et d'équité dans l'évaluation.

2. Cibler l'intérêt des grilles pour réduire certains biais de l'évaluation

Dans leur rôle, les ingénieurs et conseillers pédagogiques sont souvent sollicités pour améliorer la qualité des évaluations. Cette compétence leur permet d'identifier les biais potentiels dans les pratiques d'évaluation, tels que l'effet de halo, et plus généralement encadrer la subjectivité. En proposant des stratégies d'utilisation des grilles pour limiter ces biais, ils renforcent la fiabilité des évaluations et leur acceptabilité par les étudiants et les enseignants. Ils peuvent également sensibiliser les équipes pédagogiques à l'impact des biais et au rôle structurant des grilles pour y remédier.

3. Proposer des pistes d'amélioration dans la rédaction des critères d'évaluation

Les ingénieurs et conseillers pédagogiques jouent un rôle-clé dans l'accompagnement des enseignants pour la formulation de critères d'évaluation. Cette compétence leur permet d'aider à transformer des objectifs pédagogiques souvent généraux en critères précis, mesurables et observables. Elle contribue également à garantir que ces critères reflètent les attentes des formations et répondent aux standards académiques. En facilitant la rédaction de critères clairs, ils assurent une évaluation plus compréhensible pour les étudiants et une meilleure cohérence entre les évaluateurs (fidélité).

4. Conseiller sur la mise en forme et le cycle de vie d'une grille

La mise en forme et la gestion des grilles d'évaluation sont essentielles pour garantir leur utilisation efficace et durable. Cette compétence permet aux ingénieurs et conseillers pédagogiques de proposer des solutions pour rendre les grilles compréhensibles, lisibles et adaptées à leur public. Elle inclut également la capacité à structurer un cycle de vie pour les grilles, intégrant des phases de test, de rétroaction et de révision. Ce travail améliore la qualité des outils d'évaluation dans le temps et soutient une dynamique d'amélioration continue au sein des équipes pédagogiques.

PROGRAMME

1. Semaine 1: Introduction aux grilles d'évaluation (3h)

- Exploration d'un exemple détaillé d'usage d'une grille.
- Analyse des constituants fondamentaux d'une grille à échelle descriptive.
- Découverte des différentes formes de grilles et de leurs usages.

2. Semaine 2 : Conception de grilles qui limitent la subjectivité (3h)

- Réflexion sur la subjectivité dans les pratiques évaluatives et le rôle des grilles pour l'encadrer.
- Rédaction de critères et descripteurs qui contribuent à réduire la subjectivité.

3. Semaine 3 : Vers une grille de qualité bien utilisée (3h)

- Identification des qualités essentielles d'une « bonne » grille d'évaluation.
- Introduction à la méthodologie de construction et d'évaluation des grilles de Leroux et Maastracci.

4. Semaine 4 : Analyse et révision d'une grille (3h)

- Analyse d'une grille et formulation de propositions d'amélioration.
- Rétrospective des apprentissages et conclusion de la formation.

VALIDATION

La validation de la formation est conditionnée par l'achèvement d'activités qui jalonnent le parcours et attesteront de son suivi. Ces activités sont :

- 4 quiz ;
- le dépôt de l'analyse d'une grille d'évaluation critériée ;
- l'évaluation par les pairs de cette analyse.

Les apprenants en situation de handicap sont invités à se rapprocher de leur gestionnaire administratif (coordonnées dans le contrat de formation) pour une adaptation des modalités d'évaluation.

ATTENTES GÉNÉRALES

Les quatre compétences clés sont déclinés tout au long de ce module de formation selon une échelle d'appréciation à cinq niveaux : Non observable, Émergent, En progression, Maîtrise et Expertise. Cette échelle permet de positionner chaque participant dans son apprentissage et d'identifier les axes prioritaires d'amélioration. L'objectif de la formation est que tous les participants atteignent au minimum le niveau « En progression », tout en reconnaissant que le niveau « Expert » dépasse les objectifs de cette formation et pourra être atteint grâce à l'expérience et au développement professionnel ultérieur. La description-type de cette échelle d'appréciation de la compétence est donnée ci-dessous, adaptée de Leroux (2015, p. 217).

▪ EXPERTISE

Ce niveau de performance correspond à une production significative qui démontre avec brio la maîtrise de toutes les facettes de la compétence et la proposition d'idées recherchées.

▪ MAÎTRISE

Ce niveau de performance correspond à une production pertinente qui démontre une bonne atteinte de la compétence, mais qui nécessite de légères améliorations.

▪ EN PROGRESSION

Ce niveau de performance correspond à une production moyenne qui démontre une atteinte partielle de la compétence et qui nécessite des améliorations quant à la rigueur ou à la complétude de certains critères.

▪ ÉMERGENTE

Ce niveau de performance correspond à une production passable qui démontre du potentiel pour atteindre la compétence, mais qui nécessite plus de pratique pour améliorer plusieurs points en lien avec les critères.

• **NON OBSERVABLE**

Ce niveau de performance correspond à une production qui est en échec dû au fait que les attentes sont non observables ou non respectées selon le contexte et les critères de la tâche demandée.

NIVEAUX DE COMPÉTENCE

Le tableau ci-dessous propose une grille d'évaluation destinée à suivre la progression des participants et à orienter leur apprentissage tout au long de la formation, ainsi qu'au-delà.

Compétence	Non observable	Émergente	En progression	Maîtrise	Expertise
1. Choisir le type de grille adapté au contexte	Ne parvient pas à identifier ou associer un type de grille à un contexte donné.	Identifie un type de grille sans pouvoir justifier son choix.	Identifie et associe un type de grille à un contexte avec des justifications partielles.	Associe correctement un type de grille à un contexte et le justifie avec pertinence.	Propose le type de grille idéal et anticipe ses impacts sur le processus d'évaluation.
2. Cibler l'intérêt des grilles pour réduire certains biais de l'évaluation	Ne reconnaît pas les biais ou leur impact sur l'évaluation.	Reconnaît certains biais sans les nommer précisément.	Nomme les biais et identifie comment ils impactent l'évaluation.	Explique comment une grille peut réduire ces biais et propose des solutions pertinentes.	Élabore une stratégie complète et argumentée pour minimiser les biais dans des contextes variés.
3. Proposer des pistes d'amélioration dans la rédaction des critères d'évaluation	Ne formule pas de critères ou propose des critères inappropriés.	Formule des critères vagues et/ou non observables et/ou difficilement mesurables.	Rédige des critères adaptés, mais nécessitant encore des ajustements.	Rédige des critères clairs, précis et adaptés.	Conçoit des critères exemplaires tout en conseillant sur leur mise en œuvre dans des grilles complexes.
4. Conseiller sur la mise en forme et le cycle de vie d'une grille	N'apporte aucune suggestion ou proposition concernant la grille.	Propose des suggestions limitées pour la présentation de la grille.	Formule des propositions utiles pour améliorer la lisibilité et la présentation de la grille.	Conçoit une présentation claire et efficace incluant des solutions pour son amélioration.	Structure un cycle de vie complet pour la grille incluant feedbacks, tests et révisions régulières.

ACCESSIBILITÉ

Cette formation a été conçue pour être accessible au plus grand nombre. Les équipes de conception ont veillé à respecter autant que possible les recommandations du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA), publié par la Direction Interministérielle du Numérique. En particulier, toutes les vidéos incluent un sous-titrage et une transcription téléchargeable. Les participants peuvent également signaler à tout moment un problème d'accessibilité au responsable pédagogique ou à un tuteur, afin que des solutions adaptées soient rapidement mises en place.

COMMUNICATION

Pour communiquer avec le responsable pédagogique, un forum dédié est à votre disposition. Vous pouvez y poser des questions générales sur la formation, des questions spécifiques aux thématiques hebdomadaires ou préparer vos interventions pour les deux sessions synchrones. Les messages sont consultés quotidiennement, avec un délai de réponse maximal de trois jours.

Un espace dédié est prévu pour les questions techniques liées à la plateforme. Cet espace vous permet de signaler des problèmes et de contacter directement l'assistance techno-pédagogique.

Nous vous encourageons à maintenir un climat respectueux et collaboratif dans tous vos échanges – qu'ils soient avec l'enseignant, l'ingénieur pédagogique, les tuteurs motivationnels ou vos pairs.

BIBLIOGRAPHIE

Les références bibliographiques utilisées sont intégrées directement dans les supports de formation. En fin de cours, une sélection de lectures recommandées est proposée pour vous permettre de poursuivre votre professionnalisation.