

ÉVALUATION DE L'APPRENTISSAGE alias COMMENT SAVEZ-VOUS QUE L'APPRENTISSAGE A LIEU

Premières questions à poser au lecteur avant la lecture :

- En général, que souhaitez-vous atteindre grâce à votre enseignement ?
- Pouvons-nous mesurer l'apprentissage ? Comment ?
- En général, évaluez-vous si votre public a appris quelque chose ? Comment ?
- Quand évaluez-vous leur apprentissage ?
- Est-ce que et quand vous vous évaluez vous-même en tant qu'éducateur ?

En ce qui concerne les sujets sur le zéro déchet et les sujets environnementaux en général, nous avons comme principal objectif faire en sorte que les personnes y réfléchissent et qu'elles se comportent différemment, qu'elles prennent d'autres décisions par rapport à avant, ce qui comprend également des raisons environnementales. Ainsi, nous souhaitons qu'elles commencent à agir différemment sur la base des nouvelles choses qu'elles ont apprises. Et il est essentiel de savoir si votre enseignement les y aide.



Quelle est la meilleure manière d'évaluer un changement de comportement ?

Cela signifie probablement que nous devrions connaître le comportement avant et après l'intervention d'apprentissage-enseignement. Cela signifie-t-il que nous devrions suivre les personnes et voir comment elles se comportent ? À vrai dire, oui. Toutefois, cela est plus difficile à faire et seules des équipes de recherche scientifique avec de stricts protocoles éthiques sont plus ou moins autorisées à le faire. Souvent, il se suffit de demander aux personnes quel est leur comportement. Mais il est important de rappeler que **demander aux personnes leur comportement n'est pas toujours une source d'information fiable**. Une fois encore, l'une des raisons est la psychologie humaine – lorsque l'on nous pose des questions sur notre comportement, nous avons tendance à embellir les choses, à dire des petits mensonges sans que nous le remarquions nous-mêmes – la plupart d'entre nous veulent paraître mieux. C'est aussi parce que nous avons la perception que notre propre comportement ne correspond pas à notre vrai comportement. Souvent, cela peut même s'étendre à notre vrai comportement – nous pouvons nous comporter différemment si nous savons que quelqu'un regarde. Ainsi, l'observation signifie souvent devoir mettre en place des expériences scientifiques officielles, où les participants sont informés de l'étude, des objectifs et acceptent de participer. Pour autant, ils n'ont pas conscience qu'une partie de leur comportement est à l'étude.

Il est difficile d'évaluer exactement l'impact d'une intervention (activité d'apprentissage) et ce n'est pas quelque chose que nous faisons en posant des questions aux apprenants, à moins que nous soyons capables d'élaborer des questions très fiables et valides, ce qui en général demande beaucoup de temps. Ainsi, ce processus peut être assez compliqué.

Mais cela ne veut pas dire que nous ne devrions pas essayer d'évaluer l'apprentissage. Nous devons simplement accepter que chaque évaluation a une certaine marge d'erreur. Nous pouvons toujours trouver des moyens de vérifier si les apprenants se rappellent ensuite ce que nous enseignons et si certains concepts ou compétences sont mis en pratique. Si nous travaillons avec notre groupe d'apprenants plus longtemps (p. ex. processus de consultation pour une entreprise ou une municipalité), il est plus facile de vérifier si et ce qu'ils ont appris et de savoir s'ils ont encore quelques idées fausses en posant des questions à ce sujet.

En ce qui concerne l'évaluation de l'apprentissage, nous devons d'abord définir ce que nous voulions que nos apprenants apprennent. Et nous devons être sûrs si nous évaluons :

- A. Leur perception de leur propre apprentissage
- B. Leur jouissance de l'activité d'apprentissage ou
- C. Leur apprentissage actuel

À la fin, nous nous intéresserons certainement au dernier point. La première chose consiste donc à **définir le résultat souhaité de l'apprentissage**. Et plus important, en faire un apprentissage réel. En lisant nos chapitres sur l'apprentissage et à quel point le processus est lent, il est assez juste de dire que nous avons souvent **tendance à surestimer ce que l'on peut apprendre** dans le temps qui nous est imparti, par exemple lors de séances d'une heure. En une heure, nous n'aurons probablement pas le temps de faire en sorte que quelqu'un corrige son idée fausse. En une heure, nous ne pouvons probablement qu'identifier quelles sont les idées fausses et aider les apprenants à commencer à les remettre en cause.

L'apprentissage ne peut être pressé (puisqu'il élimine aussi le sentiment d'autonomie). Notre mémoire de travail a une quantité limitée de nouvelles choses qu'elle peut traiter à un moment donné. En tant qu'éducateurs, nous devons simplement l'accepter.

COMMENT ÉVALUER L'APPRENTISSAGE ?

Jetez un œil à cette liste et réfléchissez aux bonnes manières d'évaluation de l'apprentissage et pourquoi, et laquelle ne serait pas si bonne et pourquoi ?

Par le passé, qu'avez-vous utilisé ?

- Questionnaire immédiatement après la séance
- Questionnaire peu de temps après la séance
- Demandez aux personnes de comparer leurs connaissances au début et à la fin de la séance
- Observation systématique du comportement des personnes (ou traces de comportement, comme la quantité d'ordures à un certain endroit, etc.) avant et après la séance
- Observez quel genre et combien de questions les apprenants ont eu tout au long de la séance et après
- Utilisez des questionnaires valides et fiables (le cas échéant) sur le sujet auquel vous vous intéressez
- Demandez aux personnes d'envoyer les données (p. ex. images) sur leurs comportements après
- Demandez aux personnes si elles ont apprécié la séance
- Demandez aux personnes ce qu'elles ont apprécié dans la séance
- Demandez aux personnes de résoudre un problème lié au principal sujet de la séance avant la séance et un peu de temps après
- Utilisez des applications d'échantillonnage d'expérience
- Demandez-leur de tenir un journal un certain temps

Pensez également à cet exemple que vous pouvez connaître du chapitre Principaux principes sur l'enseignement :

« Je souhaitais enseigner les impacts environnementaux de la nourriture. J'ai montré aux étudiants des images de 2 aliments : un steak et un avocat et je leur ai demandé lequel des deux a un plus grand impact et pourquoi. La plupart d'entre eux ont répondu l'avocat, car il vient de loin et a un grand impact sur le transport. Je leur ai ensuite montré un graphique qui illustre le faible impact (6 %) du transport et que le principal impact vient de la façon dont la nourriture est produite (utilisation de la terre, utilisation de pesticides, etc.). Ils m'ont tous regardé surpris et j'avais l'impression que c'était un bon moment d'émerveillement pour moi.

Un mois plus tard, lorsque je leur ai demandé d'évaluer l'impact environnemental des différents aliments et comment le réduire, bon nombre d'entre eux se sont encore concentrés sur le transport. Même après avoir remontré le graphique, ils avaient encore besoin que je leur pose plusieurs questions/donne un coup de pouce pour réfléchir à l'impact de l'utilisation de la terre. »

Que vous raconte cette histoire sur l'évaluation de l'apprentissage ?

Avant de poursuivre le reste du chapitre, réfléchissez à la liste et à cet exemple. Que signifie-t-il pour l'évaluation de l'apprentissage et quelles sont les meilleures façons d'y parvenir ?

Voici quelques idées :

- L'histoire nous raconte que s'il n'y avait eu qu'une seule séance, l'éducatrice aurait passé toute l'expérience en pensant qu'elle a brillamment enseigné quelque chose de nouveau. Un mois plus tard, lors de la séance suivante, elle a compris que les apprenants n'avaient pas assimilé ce nouveau concept. Ce fut donc un échec d'enseignement, des informations précieuses pour l'éducatrice sur les objectifs d'enseignement non atteints. À quelle fréquence quittons-nous la salle sans vérifier si nous avons laissé cette trace dans la mémoire à long terme de nos apprenants ? Il n'est pas toujours possible de le vérifier, mais nous devons aussi comprendre que nous ne sommes pas sûrs si notre travail a eu un impact.
- Si vous avez lu le chapitre *Principaux principes sur l'enseignement*, vous savez probablement qu'il est plus sensé de vérifier si les personnes ont appris lors de votre séance un certain après et non immédiatement après.
- Il est toujours conseillé d'utiliser des questions finales ouvertes et non des questionnaires à choix multiples. En effet, il est bénéfique de se remémorer les informations afin que le contenu soit également remémoré plus tard. Le contraire – reconnaître l'option correcte – ne le sera pas. Deuxièmement, en utilisant les choix multiples, il est plus difficile de connaître leurs propres idées et sur quels sujets les apprenants peuvent encore avoir des lacunes ou même des idées fausses.
- Pour les êtres humains, il est naturel de vouloir être apprécié. Ainsi, nous avons tendance à demander si nos activités d'apprentissage sont appréciées et sommes contents lorsque les apprenants affirment les avoir appréciés. Toutefois, il est important de savoir que la jouissance et l'apprentissage ne sont pas la même chose. Ils peuvent se produire en même temps, mais la jouissance n'est pas une métrique pour l'apprentissage.

En effet, l'apprentissage peut parfois être difficile et nous pouvons apprécier la situation alors que nous n'avons rien appris de nouveau. Ainsi, il est plus judicieux de ne pas poser cette question aux apprenants, parce que cela a tendance à nous distraire en tant qu'éducateurs. C'est un bonus si les apprenants vous apprécient, mais ce n'est pas notre objectif principal.

- Devoir résoudre un problème, où les connaissances et les compétences acquises doivent être appliquées (sorte de test) est une assez bonne manière d'évaluation (dans l'histoire ci-dessus, ce serait un exercice sur l'impact environnemental de nouveaux articles alimentaires). Cela signifie aussi rencontrer au moins deux fois les apprenants, afin de pouvoir leur donner la même tâche de résolution de problème dans un certain intervalle. Toutefois, nous devons garder à l'esprit que dans des situations de tests, la résolution du problème peut être compromise chez les personnes stressées ou anxieuses – par exemple pression temporelle, comparaison sociale, gros enjeux, leur dire que nous testons leur apprentissage, etc. En tant qu'éducateurs, il se peut que nous ne comprenions pas toujours les aspects d'une certaine situation qui peuvent être perçus comme stressants.



Le contexte du test de résolution de problème doit-il être identique ou différent à chaque fois ? Pourquoi ?

Que nous dit le chapitre sur les éléments de base de l'apprentissage et la mémoire ?

En réalité, nous voulons que la compétence ou la connaissance acquise soit **flexible** – c'est-à-dire que les personnes puissent l'utiliser dans différents contextes. Ainsi, le test de résolution de problème doit offrir un nouveau contexte au concept appris. Une manière de le faire est également pendant la séance d'apprentissage/formation. Nous avons inclus ces parties dans nos programmes de formation (prévus les 4e et 5e jours de la formation) :



- Pour les **ambassadeurs zéro déchet**, il y a le jeu de rôle zéro déchet qui intègre toutes les connaissances et compétences abordées dans les séances précédentes et place les apprenants dans des situations où ils doivent résoudre les problèmes en utilisant les compétences et connaissances acquises les jours précédents.
- Pour les **Formateurs**, il y a les miniséances d'enseignement où les apprenants mettent en pratique les principaux éléments d'enseignement et le groupe tout entier analyse la séance.

Dans les deux programmes, les formateurs experts sont là pour apporter des défis (jeu de rôles) et observer, puis donner un feedback. Tout cela, bien sûr, dans un cadre de formation après les séances d'apprentissage, afin de réaliser une autre évaluation plus tard, dans des situations réelles des apprenants. À défaut, conduire une autre séance ou une autre rencontre plus tard, où les apprenants peuvent essayer de résoudre de nouveaux problèmes hypothétiques, pourrait également fonctionner. Dans nos programmes de formation, nous avons communiqué quelques scénarios sur le zéro déchet et la formation à résoudre lors d'un entretien de suivi quelques mois après la formation.

COMMENT ÉLABORER LES QUESTIONS D'ÉVALUATION ?

Régulièrement, nous faisons des questionnaires d'évaluation aux apprenants, ce qui est également une façon d'évaluer l'apprentissage. En réalité, il est très compliqué d'élaborer des questions pertinentes. Certaines questions ne nous donnent pas les informations dont nous avons besoin, nous sommes juste habitués à les poser (comme « Qu'avez-vous le plus apprécié dans la formation ? »). Nous devrions penser à respecter la fois de nos apprenants et à choisir nos questions d'évaluation très rigoureusement. Ainsi, nous ne devrions laisser que les questions pour lesquelles nous connaissons clairement les informations que nous voulons en tirer, comment nous utiliserons ces informations, tout en nous assurant qu'elles nous apportent des données fiables.

La majorité des règles mentionnées ci-avant s'appliquent ici aussi : les questions doivent être ouvertes et le plus neutres possible ; évitez les questions implicites et les réponses socialement souhaitables (p. ex. « Les formateurs étaient-ils sympathiques et solidaires ? », implique que la réponse doit être « Oui ») ; piègez légèrement les répondants afin que leur processus de réflexion ne soit pas trop dirigé et qu'ils soient capables de répondre aux questions. Mais vous pouvez aussi utiliser des échelles avec des phrases (au lieu de phrases neutres) sur le sujet qui vous intéresse et demander aux apprenants à quel point ils sont d'accords/contre. Ces échelles peuvent être utilisées dans différents contextes – poser des questions sur les valeurs, les attitudes, mais aussi les connaissances et le comportement ; ou le feedback sur les éducateurs, etc.

Par exemple, si nous souhaitons évaluer si nous respectons les trois besoins psychologiques essentiels des apprenants, nous ne posons pas directement la question parce qu'il se peut qu'ils ne soient pas capables d'estimer eux-mêmes s'ils ont été respectés. Au lieu de cela, nous pouvons le mettre dans un contexte pratique, par exemple :

Classement de 1 à 6 (1 – Je ne suis pas du tout d'accord 2 3 4 5 6 – Je suis tout à fait d'accord)
:

1. Pendant la formation, j'ai compris pourquoi les activités d'apprentissage ont été conçues de cette façon
2. Pendant la formation, j'ai eu l'impression d'être « invisible » pour les formateurs
3. Pendant la formation, j'ai ressenti que je pouvais ralentir le rythme de la formation pour demander des explications complémentaires
4. Pendant la formation j'ai eu l'impression que je ne pouvais pas dire à voix haute ce que je pense réellement des sujets appris
5. Pendant la formation j'ai eu l'impression que les formateurs se souciaient réellement du groupe
6. Pendant la formation, je n'étais pas sûr(e) de la meilleure façon d'apprentissage

Pouvez-vous deviner quelle question concerne le besoin essentiel ?



Voici les réponses :

Appartenance – 2 (version inversée) et 5

Compétence – 3 et 6 (version inversée)

Autonomie – 1 et 4 (version inversée)

Les questions à version inversée ajoutent de la diversité et un équilibre aux questions, afin qu'elles ne soient pas toutes formulées de façon positive et que le répondant ait plusieurs angles pour évaluer l'activité éducative. De même, cela peut contribuer à tester si le répondant associe les questions et ne se limite pas à répondre machinalement à toutes les questions (en attribuant le même score à toutes les questions).

RÉSUMÉ

Un bref résumé du désordre de l'évaluation et comment le mettre en pratique :



- Ne vous reposez pas uniquement sur les émotions ou sur les compétences et connaissances de vos apprenants **immédiatement après** l'activité d'apprentissage.
- Si vous souhaitez que ce que vous leur apprenez reste ancré plus longtemps dans vos apprenants, essayez de toujours trouver des façons de l'évaluer un certain temps après votre séance. Offrez des possibilités de remémoration des sujets appris (consultez le chapitre *Principaux principes sur l'enseignement* pour en savoir plus) – cela aide à renforcer les traces de la mémoire.
- Utilisez des questions ouvertes le plus possible – ainsi, vous aurez une idée plus correcte de la compréhension de vos apprenants.
- Utilisez des cas et des scénarios, des problèmes à résoudre dans différents contextes pour voir si les apprenants peuvent mettre en pratique ce qu'ils ont appris. Si possible, donnez un problème à résoudre au début de votre activité d'apprentissage et quelques-uns après, pour pouvoir comparer la différence et l'impact de votre enseignement.
- Si possible, testez vos questions d'évaluation avec des experts collègues et aussi des non-experts pour voir si elles sont facilement compréhensibles, évaluez les aspects que vous avez prévu d'évaluer et donnez les informations dont vous avez besoin.

Une évaluation valide et fiable est difficile et complexe et demande du travail au niveau de la recherche scientifique (p. ex. observer le comportement des personnes sans aucune autre influence ; ou faire un instrument de mesure fonctionnel, comme un questionnaire). Dans des situations de formation habituelle, nous n'avons pas le temps ou les ressources pour cela. Il y a toujours des manières et des méthodes mentionnées ci-dessus que nous pouvons utiliser pour savoir si et quel genre d'apprentissage a eu lieu. Mais il est important de garder en tête que des types d'évaluation incorrects servent à créer l'illusion d'enseigner pour nous-mêmes.

FOIRE AUX QUESTIONS

Avant de lire les réponses, demandez-vous : **quelle serait votre réponse ?**

1. À la fin de ma séance, j'ai eu beaucoup de compliments de mon auditoire et plusieurs personnes ont affirmé qu'elles ont vraiment apprécié. Est-ce que cela peut être considéré comme une preuve d'enseignement réussi ?
2. J'ai l'impression que ma séance a un peu dérapé : les personnes avaient tellement de questions, elles voulaient débattre le sujet, le temps est passé et nous n'avons pu terminer la conversation. Est-ce un signe d'un enseignement pas si efficace que cela ?

1. **À la fin de ma séance, j'ai eu beaucoup de compliments de mon auditoire et plusieurs personnes ont affirmé qu'elles ont vraiment apprécié. Est-ce que cela peut être considéré comme une preuve d'enseignement réussi ?**

En fait non, ou nous ne savons pas. Si vous souhaitez évaluer l'enseignement, évaluez les connaissances (durables et flexibles). Il est très appréciable si les personnes prennent du bon temps et profitent de quelque chose, mais ce n'est pas nécessairement lié au fait qu'elles ont ou non appris. Il se peut que vous ayez simplement apporté beaucoup de choses amusantes et leur ayez dit exactement ce qu'elles souhaitaient entendre (et ce qu'elles savaient déjà). Mais cela peut aussi vouloir dire que vous avez réellement créé une expérience d'apprentissage – où tout le monde réfléchit, s'efforce, se sent parfois confus, pose des questions substantielles, dresse des conclusions, débat et ainsi de suite, et tout en faisant cela, vous avez soutenu leurs trois besoins psychologiques essentiels à chaque instant. Cela peut aussi vouloir dire qu'elles ont apprécié la séance, en tant qu'effet collatéral et que vous avez soutenu leurs besoins psychologiques essentiels. Le fait est que les éloges faites à votre séance ne peuvent pas être utilisées pour évaluer si l'apprentissage a eu lieu.

2. **2. J'ai l'impression que ma séance a un peu dérapé : les personnes avaient tellement de questions, elles voulaient débattre le sujet, le temps est passé et nous n'avons pu terminer la conversation. Est-ce un signe d'un enseignement pas si efficace que cela ?**

Bien que la réalité dépende de la situation spécifique, le fait que l'on pose des questions, etc. et que le temps passe vite est généralement bon signe. Bien sûr, cela n'est sensé que si les questions ont un rapport (même si elles ne sont pas si proches que cela) avec le sujet de la discussion. Cela signifie que la réflexion et les connaissances préalables des personnes ont été activées et qu'elles souhaitaient en savoir plus. Nous ne pouvons jamais enseigner tout ce que nous voulons et nous n'aurons jamais assez de temps. Si les apprenants quittent la séance avec des questions et qu'ils souhaitent en savoir plus, c'est toujours mieux que s'ils avaient simplement profité sans avoir besoin de poser davantage de questions – cela signifie probablement qu'ils n'ont pas beaucoup appris de nouveau puisque les questions ont tendance à apparaître avec un apprentissage profond.

Questions finales pour la réflexion du lecteur :

- Dans ce chapitre, quelles sont les parties les plus confuses ou difficiles à comprendre ? Pourquoi pensez-vous ainsi ?
- Parmi les exemples du chapitre, quelles méthodes d'évaluation d'apprentissage peuvent être appliquées à votre travail ? Pourquoi ?
- À votre avis, avons-nous davantage tendance à évaluer l'illusion de l'apprentissage ou l'apprentissage actuel ? Il y a-t-il quoi que ce soit qui devrait être modifié ?
- Que souhaitez-vous retenir de ce chapitre ?
- Quelles sont les étapes suivantes que vous souhaitez prendre dans votre travail, le cas échéant, à ce sujet ?
- Que voulez-vous savoir de plus ?