

Évaluation par les compétences



Ce(tte) œuvre est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Pas de Modification 4.0 International.

Objectifs

- Définition et principes de l'évaluation par les compétences
 - Définition et concept de compétence
 - Principe d'être compétent
 - Avantages de l'évaluation par les compétences

- Organisation de l'évaluation

Types d'évaluation et progrès durant le quadrimestre

- **Transposition** de l'évaluation en une note

Règle précise pour obtenir une note sur 20 à partir de l'évaluation

Compétence



The Apprentice

- Émission de téléréalité américaine “The Apprentice”

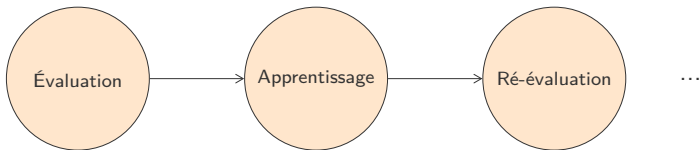
Jugement des compétences business d'un groupe de candidats

- **Compétition** sur plusieurs semaines pour devenir le gagnant
 - Tâches en lien avec business case du monde réel à réaliser
 - Performance jugée par l'hôte et conseillers en affaires avertis



Évaluation par les compétences

- Une personne sait-elle **effectuer une tâche**/groupe de tâches ?
Et aussi évaluer comment la tâche a été effectuée
- Évaluer des personnes pour déterminer leurs **compétences**
Utiliser leurs connaissances et compétences en situation de travail
- **Développer compétences** et connaissances nécessaires pour job
Pas que évaluations, mais processus d'apprentissage complet

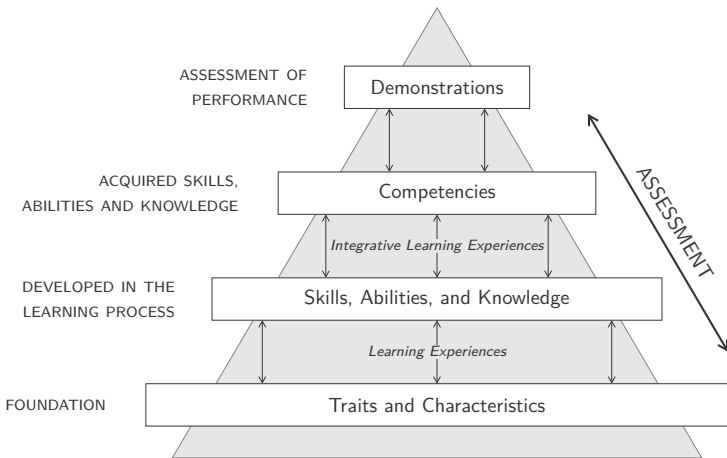


- Définition de **compétence** selon le groupe de travail NPEC

*“a combination of
skills, abilities, and knowledge
needed to perform a **specific task.**”*

- (Ensemble de) compétences **acquises** par un apprenant
Système d'apprentissage complètement différent

Modèle d'apprentissage (1)



Source : U.S. Department of Education, 2001.

Modèle d'apprentissage (2)

- Premier échelon concerne les **traits et les caractéristiques**

Éléments innés sur base desquels des expériences se construisent

- Compétence, aptitude et connaissance via **apprentissage**

Différents niveaux et types selon traits et caractéristiques

- Construction de **pack d'apprentissage** pour une(des) tâche(s)

Basé sur interaction entre compétence, aptitude et connaissance

- Appliquer les compétences résulte en des **démonstrations**

Apprentissage basé sur performance à ce dernier échelon

Être compétent

- Un individu qui **est compétent** a suffisamment de
 - **Connaissance** : somme de ce qui est su par expérience
 - **Compétence** : capacité à utiliser connaissance efficacement
 - **Expérience** : connaissance pratique ou compétence découlant observation directe ou participation événement/activité
 - **Attitude** : position mentale/sentiment/émotion vs. fait/état
- Toujours lié à une **compétence particulière** ou à une situation
Et implique toujours plus que seulement les compétences

Évaluation

- Possibilité de **démontrer ses compétences**

Ce que j'ai appris, comment je vais et ce que je vais apprendre

- Changement radical de où **le focus est mis**

- ↑ Donner aux apprenants pouvoir de démontrer apprentissages
- ↓ Collecter des données pour les instructeurs

- Évaluation totalement intégrée dans **processus apprentissage**

Auto-évaluation, évaluations formatives et certificatives

Bénéfices

- Fournir **feedback spécifique** aux apprenants sur performance
 - Meilleure compréhension du progrès et des compétences acquises*
- **Quatre bénéfices principaux** de l'évaluation par compétences
 - Meilleure clarté et transparence sur progrès de l'apprenant
 - Opportunité d'individualiser et personnaliser l'apprentissage
 - Développement d'une culture de l'évaluation et diversification
 - Meilleure compréhension du profil d'apprentissage apprenant

Évaluation



Transition

- Système actuel exige une **note** pour chaque cours

Il faut règle de transposition depuis évaluation par compétences

- Système actuel découpe études en **unités d'enseignement**

Il faut travaux transversaux pour couvrir compétences partagées

- Système actuel tend à isoler **séances théoriques et labos**

Il faut repenser labo comme lieu d'évaluation de compétences

Zéro Examen

- **Plus d'examens** pendant la session d'examens

Étudiants évalués de manière continue durant le quadrimestre

- **Plus de blocus** avant la session d'examens

Temps pour mettre nouvelles compétences à profit

- Mais **plus de travail régulier** durant le quadrimestre

Apprentissage continu et intégré pour améliorer l'expérience

Liste de compétences

- **Liste des compétences** pour chaque unité d'enseignement
Compétences divisées en deux catégories
- **Compétences de base** doivent être acquises pour réussir
Ces compétences sont spécifiques à l'unité d'enseignement
- **Compétences avancées** peuvent être acquises par le cours
Peuvent être transversales à plusieurs unités d'enseignement

Liste d'évaluations

- **Liste des évaluations** pour chaque unité d'enseignement

- Plusieurs types : QCM, quizz, mini-projet, travaux, etc.
- Peuvent être passées à tout moment, après auto-évaluation

- Liste des compétences **vérifiées** pour chaque évaluation

Pour augmenter le niveau de maîtrise pour ces compétences

- **Chevauchement des compétences** entre évaluations

Possibilité de choisir évaluation adaptée à profil d'apprentissage

Opportunités d'évaluations

- **Auto-évaluation** peut et devrait être passée à tout moment
Permet à l'apprenant de vérifier son niveau de maîtrise
- Les apprenants peuvent proposer des **projets sur mesure**
Cahier des charges avec l'instructeur pour définir compétences
- **Entretien d'évaluation** entre l'apprenant et l'instructeur
Pendant quadrimestre et quelques jours durant session d'examens

Calcul de la note

- Compétences notées sur une échelle de 0 à 5 étoiles ★
Correspondant à un niveau de maîtrise de 0% à 100%
- Première étape consiste à acquérir **compétences de base**
 - 100% de maîtrise pour toutes les compétences de base : 10/20
 - Sinon : 0/20
- La deuxième étape permet d'acquérir n **compétences avancées**
 - Il faut avoir 100% de maîtrise aux compétences de base
 - $\frac{2x}{n}$ points à avoir, avec x nombre total d'étoiles obtenues

Références

- Cognology, *What is competency based assessment ?*, accédé le 27 aout 2019.
https://www.cognology.com.au/learning_center/cbawhatis
- Voorhees, R. A. (2001). Competency-Based Learning Models : A Necessary Future. *New Directions for Institutional Research*, 2001(110), 5-13.
- Jones, E. A., & Voorhees, R. A. (2002). Defining and Assessing Learning : Exploring Competency-Based Initiatives. Report of the National Postsecondary Education Cooperative Working Group on Competency-Based Initiatives in Postsecondary Education. Brochure [and] Report.
- Eric Hudson, *How to Design a Competency-Based Assessment*, 17 octobre 2018.
<https://medium.com/@ejhudson/how-to-design-a-competency-based-assessment-39f312235bde>
- TeachThought Staff, *The Benefits Of Competency-Based Assessment*, 9 juin 2019.
<https://teachthought.com/learning/the-benefits-of-competency-based-assessment>

Crédits

- The National Guard, 28 janvier 2019, <https://www.flickr.com/photos/thenationalguard/46848336112>.
- DatBot, 1 octobre 2017, https://en.wikipedia.org/wiki/File:The_Apprentice_original_logo.png.
- Elaine Smith, 17 juillet 2017, <https://www.flickr.com/photos/155416046@N05/35165103603>.