

Neuf principes à la base de l'évaluation des compétences

Principes issus de **Tardif, J. (2006)**. L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement. Montréal : Chenelière Education.

Synthèse par **François Georges**, août 2007.

Principe 1 : Rendre compte d'une progression dans une trajectoire de développement

Le développement des compétences qui se déroule sur plusieurs années nécessite

- de mettre en œuvre *des situations d'apprentissage* qui provoquent le développement de compétences ;
- de mettre en œuvre *des situations d'évaluation en cohérence avec les situations d'apprentissage* ;
- de rendre compte à l'étudiant *de ses progrès, de son évolution et de ses apprentissages relativement au développement de chaque compétence* (Tardif, 2006, p. 106)
 - non pas
 - proposer *des évaluations sporadiques*
 - produire *une information sur un état donné*,
 - mais
 - situer les évaluations sur une trajectoire de développement d'apprentissage relatif à la compétence visée
 - concrètement, il s'agit de fournir une information rigoureuse sur
 - le degré de maîtrise atteint sur la trajectoire de développement de la compétence visée
 - les progrès accomplis
 - les apprentissages à privilégier

Ceci impose aux enseignants de maîtriser

- Le modèle cognitif qui préside aux choix des situations d'apprentissage et d'évaluation en
 - *déterminant les étapes de développement d'une compétence* ;
 - *déterminant les obstacles au développement d'une compétence* ;
 - *différenciant des trajectoires de développement* ;
 - *déterminant des étapes de développement mutuellement exclusives* (Tardif, 2006, 56)
- Les apprentissages à réaliser dans le développement de ces compétences

Principes 2 : Accorder la priorité aux compétences et non aux ressources

- Objectif : *se préoccuper de la capacité de l'élève ou de l'étudiant de mobiliser et de combiner efficacement les ressources dans un contexte précis* (Tardif, 2006, p. 106)
- Dérive à éviter :
 - *évaluer les ressources comme entités séparées des compétences elles-mêmes*
- Au risque de :
 - Mettre l'accent uniquement sur les ressources cognitives
- À faire :
 - Ce qui a trait aux ressources doit être enchâssé d'une manière synergique dans les compétences.
 - Une attention particulière doit être *accordée à l'efficacité des mobilisations et des combinaisons des ressources*. (Tardif, 2006, p. 108)

Principes 3 et 4 : Déterminer les ressources mobilisables et mobilisées, combinables et combinées

- Objectifs : *mettre en place les stratégies et les moyens appropriés pour être en mesure de rendre compte :*
 - *Des ressources mobilisées et combinées par l'apprenant*
 - *Des ressources dont dispose l'apprenant et qu'il n'a pas mobilisées, ni combinées dans ce contexte – ce sont les ressources mobilisables et combinables (Tardif, 2006, p. 110)*
 - *Des ressources qui auraient dû être mobilisées dans ces contextes et qui ont été ignorées (Tardif, 2006, p. 108).*
 - *Soit parce qu'elles ne font pas encore partie de son bagage personnel ;*
 - *Soit par méconnaissance, parce qu'il ne les maîtrise pas à un degré suffisant ;*
 - *Soit par représentation erronée ou lacunaire de la tâche à accomplir (Tardif, 2006, p. 110).*
 - *De l'efficacité des combinaisons*
- Moyens d'évaluation des ressources mobilisées et combinées par l'élève
 - *Le stage : la pratique en stage nécessite le recours à de nombreuses ressources de l'ordre*
 - *de la connaissance (psychologie, pédagogie, didactique)*
 - *des relations interpersonnelles*
 - *de l'éthique (Tardif, 2006, p. 109)*
 - *La carte conceptuelle : il s'agit de demander à l'apprenant de produire des schémas par rapport aux ressources mobilisées et combinées par les compétences (Tardif, 2006, p. 109).*
- Intérêt de la mise en exergue des ressources mobilisées et combinées
 - *L'attention accordée aux ressources qui n'ont pas été mobilisées et qui auraient dû l'être permet à l'enseignant de sélectionner les apprentissages qu'il faut réaliser par la suite sur le plan des ressources (Tardif, 2006, p. 109).*
- Moyens d'évaluation des ressources mobilisables et combinables
 - *La carte conceptuelle : demander à l'apprenant de dévoiler l'ensemble des ressources, internes et externes, qu'il aurait pu éventuellement considérer dans une situation de même nature (Tardif, 2006, p. 110).*
- Intérêt de la mise en exergue des ressources mobilisables
 - *L'attention accordée aux ressources mobilisables et combinables permet à l'enseignant d'estimer systématiquement le degré de transférabilité des ressources d'un étudiant face à diverses problématiques (Tardif, 2006, p. 110).*

Principe 5 : Circonscrire les situations de déploiement des compétences

- Objectif : les évaluations doivent rendre compte aux apprenants de l'évolution de leurs compétences relativement à la situation
- Moyens :
 - *Créer des situations d'apprentissage allant des problématiques simples aux plus complexes*
 - *Créer des situations d'évaluation en cohérence avec les situations d'apprentissage allant dans ce cas des problématiques les plus simples aux plus complexes*

Principe 6 : Documenter la trajectoire de développement à partir de preuves partagées

- Constat : *plus on privilégie le recours à des situations complexes, plus on augmente l'importance de documenter rigoureusement à partir de preuves les conclusions évaluatives* (Tardif, 2006, p. 112).
- Souhait : *les enseignants rêveraient que les preuves sur lesquelles reposent leurs conclusions évaluatives soient irréfutables et que, par conséquent, leur jugement ne puisse pas être mis en doute* (Tardif, 2006, p. 113).
- Moyen : la collégialité
 - *La collégialité assure un plus haut degré de validité des preuves à partir desquelles on infère un niveau de développement de la compétence ou un niveau de maîtrise des ressources mobilisables et combinables* (Tardif, 2006, p. 114).
 - Pour favoriser la validité la plus élevée possible, plus d'un enseignant apprécie la production d'un élève ou d'un étudiant.

Principe 7 : Rendre compte de l'autonomisation dans le déploiement des compétences

- Constat :
 - Le niveau de compétence est fonction du niveau d'autonomie de l'apprenant, de sa capacité plus ou moins grande à mobiliser et combiner les ressources internes et externes.
- Moyens pour développer son autonomie :
 - Développer ses stratégies cognitives, ses stratégies d'apprentissage, apprendre à y recourir de plus en plus fréquemment et de façon de plus en plus appropriée
 - Développer ses stratégies métacognitives, se donner les moyens de se réguler.
 - Développer ses stratégies coopératives sans quoi l'apprenant risque de devoir abandonner la réalisation de nombreuses tâches complexes qui nécessairement ne peuvent être traitées sans la constitution d'équipes coopératives.

Principe 8 : Recourir à des critères multiples dans chaque évaluation

Les critères d'évaluation la compétence portent

- Sur le développement de la compétence elle-même
- Sur les ressources cognitives
- Sur les ressources relationnelles, motrices et sociales
- Sur l'autonomisation progressive dans le déploiement de la compétence.

Principe 9 : Intégrer les différences individuelles dans l'appréciation

- Objectif : *il est crucial que les critères retenus pour apprécier le développement de la compétence ne contraignent pas les apprenants à devenir des copies conformes les uns par rapport aux autres* (Tardif, 2006, p. 119).
- Moyens
 - Il importe de se référer au modèle cognitif qui préside à l'acquisition de la compétence visée. Ce modèle a entre autres l'avantage de
 - Déterminer les étapes de développement d'une compétence ;
 - Différencier des trajectoires de développement ;