



Observation par les pairs entre leaders SI-PASS : Qualité du feedback et bénéfices perçus

Dominique Verpoorten & Françoise Jérôme
(IFRES, Uliège)

EUROPEAN CENTRE FOR
SI  PASS

Plan de la présentation

- Qu'est-ce que le **SI-PASS** ?
- Le SI-PASS à l'ULiège
- Les tâches du **leader** SI-PASS
- Les bénéfices du SI-PASS pour les leaders
- L'**observation formative entre pairs** dans le cadre du SI-PASS
- Question de recherche
- Données issues de l'expérience d'observation entre leaders
- Quelques éléments clés de la littérature « observation par les pairs » - Mise en perspective des données
- Conclusion : Retour sur la question de recherche

Qu'est-ce que le SI-PASS ?

SI-PASS = **Supplemental Instruction - Peer Assisted Study Sessions** (« instruction supplémentaire - séances d'étude assistée par les pairs »)

! PAR les étudiants & POUR les étudiants !

Modèle éducatif développé dans les années 1970 aux Etats-Unis.

En Europe, l'Université de Lund en Suède forme les superviseurs responsables de la mise en œuvre du programme dans leurs universités respectives (<https://www.si-pass.lu.se/en>).

Adoption du programme par ± 75 établissements d'ES situés dans dix pays européens

Le SI-PASS à l'ULiège

Depuis 2019-2020, le programme SI-PASS est proposé à l'Université de Liège.

Actuellement, 4 facultés sont concernées :

Sciences appliquées : cours de physique de BAC1

Sciences : cours de mathématiques de BAC1

Psychologie : cours de psychologie sociale et de statistique de BAC1

Gembloux Agro-BioTech : cours de mécanique des particules de BAC1

Qu'est-ce que le SI-PASS ?

Le SI-PASS repose sur l'étude active et collaborative.

Il vise à aider les étudiants à s'appropriier la matière de cours réputés difficiles.

Les étudiants se rencontrent chaque semaine en petits groupes de 5 à 10 participants sous l'égide d'un étudiant plus âgé ayant réussi le cours, appelé **LEADER**.

Le leader anime son groupe d'étude en y tenant le **rôle de guide** auquel il a été préalablement formé.

Ce rôle consiste à amorcer et à entretenir des conversations sur la matière du cours.

Le leader n'enseigne pas.

Les enseignants des cours concernés n'interviennent pas.

Ils donnent leur accord, mettent à disposition des leaders les supports d'apprentissage du cours et encouragent la participation auprès de leurs étudiants.

Les tâches du leader

Concrètement, le leader d'un groupe d'étude a pour tâches de :

- ✓ Planifier les séances en concertation avec les étudiants participants
- ✓ Anticiper les éléments réputés difficiles du cours pour ne pas être pris au dépourvu dans l'animation des échanges
- ✓ Jouer le rôle de modèle pour les étudiants du groupe en communiquant à propos de stratégies d'étude s'étant révélées efficaces
- ✓ Concevoir les activités des séances (feuilles de travail, consignes de travail collaboratif, exercices de résolution de problèmes, examens blancs, ...)
- ✓ Animer les discussions relatives à la matière du cours et aux méthodes d'étude de la matière
- ✓ Aider les étudiants à trouver ensemble des réponses à leurs questions et à travailler efficacement et avec détermination au sein du groupe

Les bénéfices du SI-PASS pour les leaders

La littérature ayant trait au SI-PASS établit plusieurs bénéfices pour les leaders :

- ✓ Une incursion dans le domaine de la pédagogie
- ✓ L'acquisition de capacités de leadership (parler en public, organiser des rencontres, régler des difficultés, faire face à l'imprévu, travailler le registre relationnel en stimulant un groupe, ...)
- ✓ Un gain de confiance en soi
- ✓ Une meilleure compréhension des contenus du cours pour lequel ils endossent le rôle de tuteur

Status report for European SI/PASS/PAL-programmes (2020)

L'observation formative dans le cadre du SI-PASS

Outre la **formation de départ** (familiarisation avec les principes et les méthodes du SI-PASS), les superviseurs assurent une **formation continuée** des leaders.

La formation continuée ou 'mini cursus' consiste en :

- ✓ 3 séances de débriefing collectif par quadrimestre pour rappeler les fondamentaux de la démarche et approfondir la compréhension du rôle.
- ✓ Une observation avec évaluation formative par le superviseur d'une séance animée par le leader.

Le but principal du 'mini cursus' est d'instaurer une dynamique participative et d'éviter un éventuel sentiment d'abandon chez les leaders.

L'observation formative entre leaders

Pourquoi & comment ?

Nombre important de leaders + ressources limitées allouées au programme

- Impossible, pour un seul superviseur, qui a aussi d'autres obligations académiques, d'observer chaque leader en action.
- Mise en œuvre d'un exercice réflexif dans lequel l'observateur n'est pas le superviseur mais bien un pair.

COMMENT ?

Etape 1:

Chaque leader assiste à une séance animée par un autre leader et rend compte à l'intéressé de ce qui a été observé.

Outil: Grille d'observation (inspirée de <https://www.ufv.ca/slg/>)

Etape 2:

Le leader observé rédige un bref rapport dans lequel il fait état de ce qu'il a retiré de l'expérience d'observation.

Outil: Fiche réflexive

Les outils d'observation du leader : La grille d'observation

9 principes 'phares' du SI-PASS observables en séance :

Principe 1 : Le leader communique l'agenda de la session aux étudiants

Principe 2 : Le leader complète l'agenda en fonction des besoins exprimés par les étudiants

Principe 3 : Le leader encourage tous les étudiants à participer

Principe 4 : Le leader répartit équitablement le temps entre les étudiants et/ou les sous-groupes d'étudiants

Principe 5 : Le leader évite de monopoliser le temps de parole

Principe 6 : Le leader évite de transmettre ou d'exposer la matière comme le ferait un enseignant

Principe 7 : Le leader redirige autant que possible les questions étudiantes vers le groupe

Principe 8 : Le leader utilise régulièrement les pauses réflexives pour permettre aux étudiants de traiter en profondeur l'information

Principe 9 : Le leader s'efforce de vérifier la compréhension des étudiants (invitations à reformuler, à proposer des exemples / analogies / applications ...)

Les outils d'observation du leader : La grille d'observation

Grille d'observation du déroulement d'une session SI-PASS

Nom de l'observateur : ...

Nom du leader	
Nombre d'étudiants présents à la session	

Remarque : Les items identifiés en tant que « principes SI-PASS » nécessitent une attention particulière de la part de l'observateur.

Ouverture de la session :

		Oui	Non	Non observé
1.1	Le leader communique l'agenda de la session aux étudiants (<i>principe SI-PASS</i>)			
1.2	Le leader complète l'agenda en fonction des besoins exprimés par les étudiants (<i>principe SI-PASS</i>)			
1.3	L'environnement numérique est propice aux échanges entre les personnes connectées (leader et étudiants)			

Commentaires (points 1.1 à 3) :

Climat d'apprentissage :

		Oui	Non	Non observé
2.1	Le leader parle clairement, avec assurance et de façon audible			
	Le leader se comporte en tant que <u>pair</u> de façon à créer un climat d'apprentissage informel et décontracté pour les étudiants			
	Le leader encourage tous les étudiants à participer (<i>principe SI-PASS</i>)			
2.2	Le leader répartit équitablement le temps entre les étudiants et/ou les sous-groupes d'étudiants (<i>principe SI-PASS</i>)			
2.3	Le leader évite de monopoliser le temps de parole (<i>principe SI-PASS</i>)			
2.4	Le leader s'abstient de tout commentaire de l'ordre du jugement et veille à ce que les étudiants fassent de même			
2.5	Le leader utilise des paroles encourageantes chaque fois que cela se justifie			

Commentaires (points 2.1 à 5) :

Facilitation de l'apprentissage :

		Oui	Non	Non observé
3.1	Le leader utilise efficacement les supports d'apprentissage (tableau blanc, fichiers partagés, ...)			
3.2	Le leader évite de transmettre ou d'exposer la matière comme le ferait un enseignant (<i>principe SI-PASS</i>)			
3.3	Le leader redirige autant que possible les questions étudiantes vers le groupe (<i>principe SI-PASS</i>)			
3.4	Le leader utilise régulièrement les pauses réflexives pour permettre aux étudiants de traiter en profondeur l'information (<i>principe SI-PASS</i>)			
3.5	Le leader s'efforce de vérifier la compréhension des étudiants (invitations à reformuler, à proposer des exemples / analogies / applications ...) (<i>principe SI-PASS</i>)			
3.6	Le leader choisit des activités qui favorisent l'application de connaissances, la résolution de problèmes et/ou la pensée critique			
3.7	Le leader renvoie autant que possible les étudiants aux supports du cours (manuels, notes de cours, feuilles d'examen, ...)			
3.8	Le leader suggère des stratégies d'étude adaptées à la matière			
3.9	Le leader reconnaît si nécessaire ses erreurs ou les limites de ses connaissances			

Commentaires (points 3.1 à 9) :

Fin de session :

		Oui	Non	Non observé
4.1	Le leader ménage du temps pour clore la session			
4.3	Le leader encourage les étudiants à participer aux prochaines sessions			

Commentaires (points 4.1 et 2) :

Recommandations destinées au leader :

Les outils d'observation du leader : La fiche réflexive

« Peer observation » en tant que source d'apprentissage et de développement personnel / professionnel (Donnelly, 2007 ; Hendry & Oliver, 2012 ; Tenenbergh, 2016)

OBSERVATION PAR UN PAIR : Rapport réflexif

Mon nom :

Nom de mon observateur :

Répondez aux questions suivantes sur la base des échanges avec votre collègue « observateur » (cf. séance de débriefing)

Grâce à cette expérience d'observation, j'ai appris ...

Ce que j'ai appris ...

Mes forces sont ...

(Sur la base de mes perceptions du déroulement de la séance, en particulier de mes perceptions relatives à l'apprentissage des étudiants présents, et des commentaires de mon/ma collègue)

Mes forces ...

Mes intentions d'amélioration sont ...

(Ce que je souhaiterais modifier par rapport au déroulement de cette séance si celle-ci devait se reproduire ainsi que mes intentions d'amélioration de ma pratique de leader en général)

Mes intentions d'amélioration ...

Commentaires libres :

Question de recherche

Dans quelle mesure l'activité d'observation peut-elle prétendre à une fonction formative, utile au développement de compétences de tutorat par les pairs telles que définies dans le cadre du programme SI-PASS ?

Données issues de l'expérience d'observation entre leaders

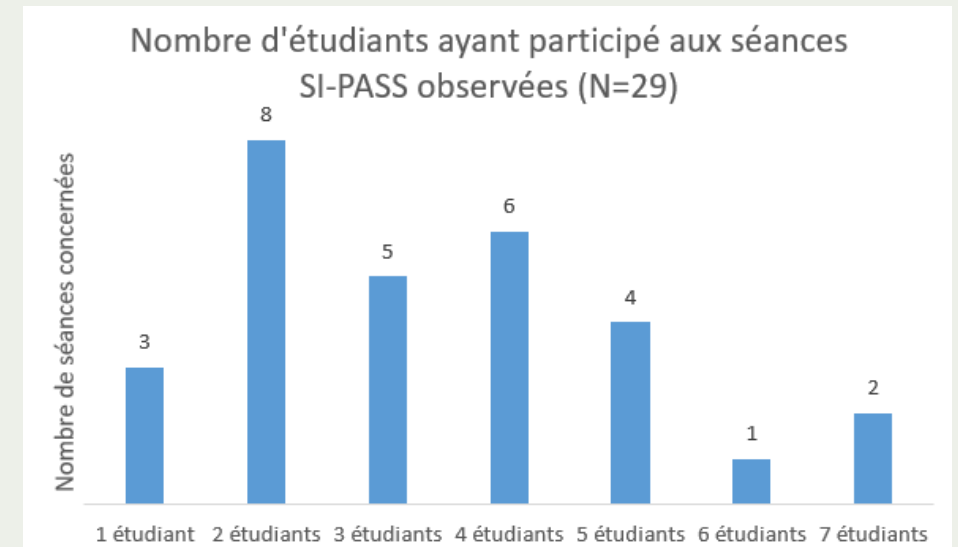
Cours concernés:

- Statistique en psychologie & logopédie (BAC1)
- Mécanique des particules à Gembloux Agro-BioTech (BAC1)

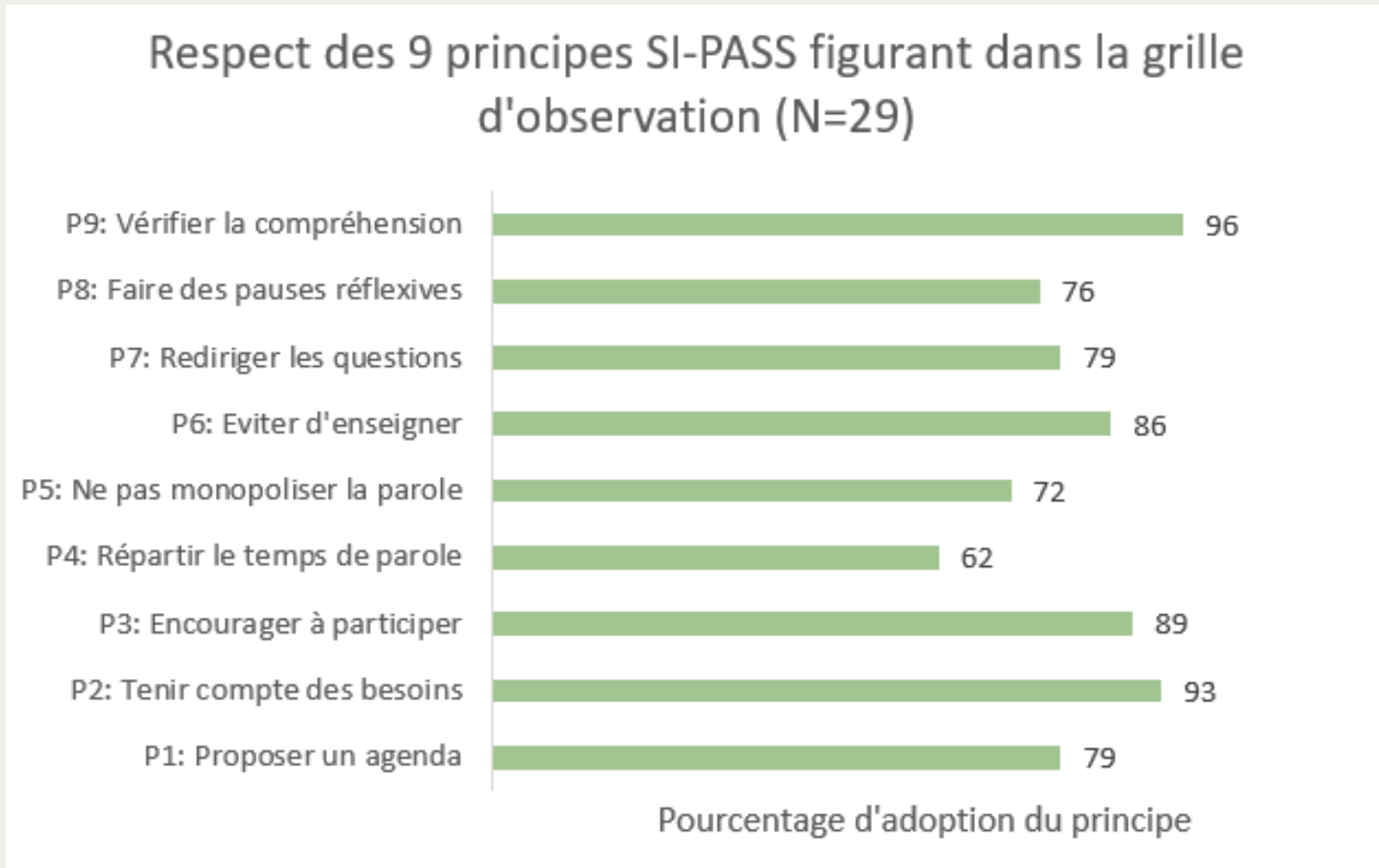
Participants leaders :

37 leaders (7 étudiants et 30 étudiantes) dont:

- ✓ 27 ont complété la grille d'observation (2 étudiantes ont complété 2 grilles)
- ✓ 28 ont complété la fiche réflexive
- ✓ 25 ont complété la grille d'observation + la fiche réflexive
- ✓ 7 n'ont complété aucune grille / fiche



Données issues de l'expérience d'observation entre leaders

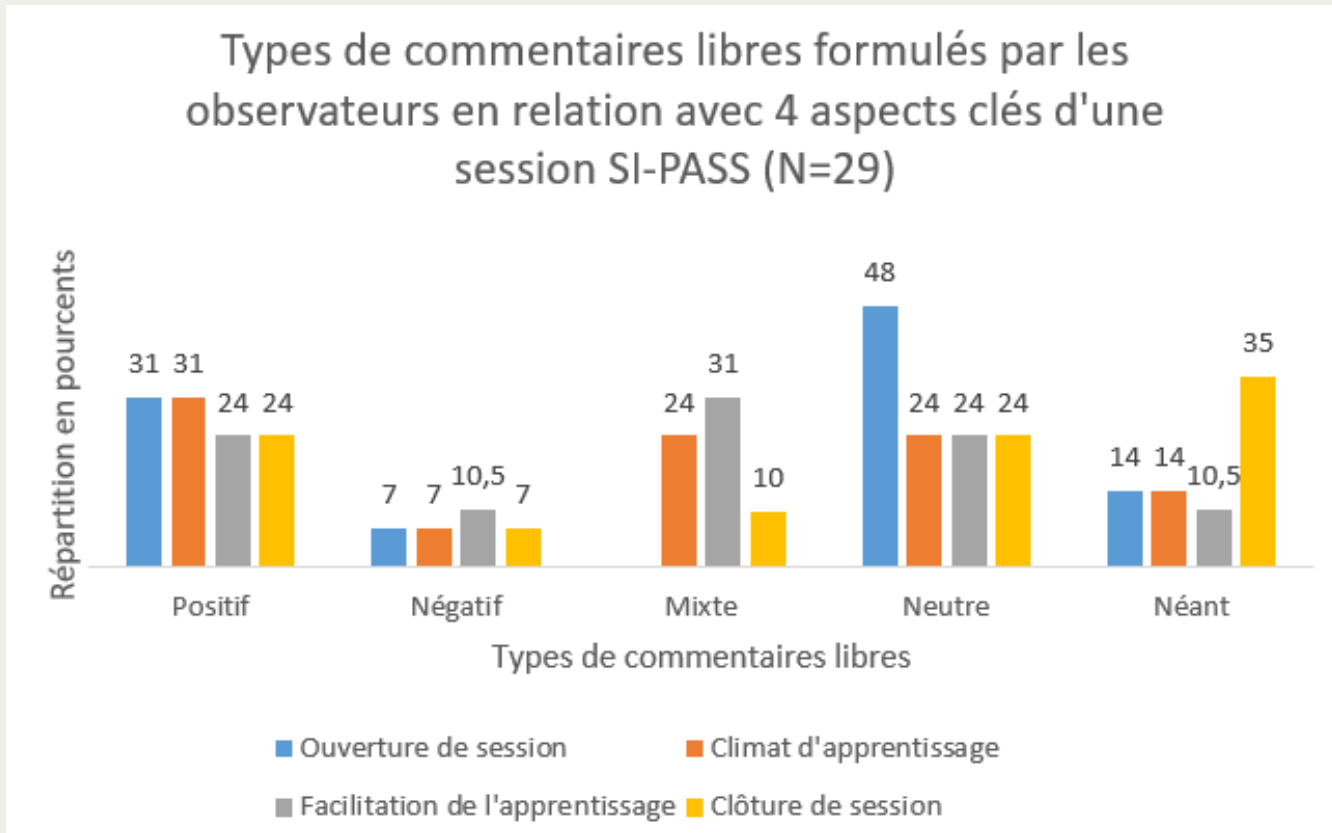


Pourcentages relativement élevés concernant le respect des 9 principes SI-PASS (point de vue des observateurs).

Les principes les plus difficiles à respecter ont trait à la **gestion / répartition du temps de parole (P4 & P5)**. Certaines séances ne comptent par ailleurs qu'un très petit nombre d'étudiants.

Les principes **directement centrés sur l'apprentissage des étudiants (P2 & P9)** sont apparemment très largement appliqués.

Données issues de l'expérience d'observation entre leaders



Majorité de commentaires libres **neutres** (essentiellement descriptifs) et de commentaires **positifs** de la part des observateurs. Ces commentaires sont pour la plupart centrés sur l'application des principes SI-PASS figurant dans la grille d'observation.

Les commentaires **mixtes** mêlent approbation et critique. Les commentaires entièrement **négatifs** sont rares et incluent parfois l'attitude des étudiants-participants.

Les commentaires sont répartis en nombres similaires entre les aspects « ouverture de session », « climat d'apprentissage » et « facilitation de l'apprentissage ». La « clôture de session » est souvent l'aspect le plus négligé des séances.

Données issues de l'expérience d'observation entre leaders

Exemple de commentaire **POSITIF** :

Facilitation : « Elle fait beaucoup d'efforts pour vérifier la compréhension des étudiants, en leur posant des questions et demandant de reformuler souvent, ce qui est top. Bonne discussion autour des examens, remise en confiance et astuces pour étudier la matière. Chouettes activités pour retravailler la matière (quiz, questions entre élèves). »

Données issues de l'expérience d'observation entre leaders

Exemple de commentaire **NEUTRE** :

Facilitation : « La séance s'articule autour de l'outil appelé 'arbre décisionnel' utilisé pour le cours de Stat. Les étudiants structurent la compréhension de la matière vue au cours en organisant leur propre arbre, ce qui les invite à aller au tableau, reformuler la matière, retourner dans le syllabus pour vérifier leur compréhension. »

Données issues de l'expérience d'observation entre leaders

Exemple de commentaire **NEGATIF** :

Facilitation : « Les pauses réflexives ne sont pas suffisamment utilisées, cela permettrait aux étudiants de réfléchir à leur aise à la question/réflexion qui vient d'être posée. De plus, les supports de cours ne sont à mon sens pas assez utilisés également (ne pas hésiter à les faire aller revoir les slides pour vérifier ce qu'un autre étudiant vient de dire). »

Données issues de l'expérience d'observation entre leaders

Commentaires libres et/ou recommandations :

Recommandations : $n=15$; 52% (voir exemple 1)

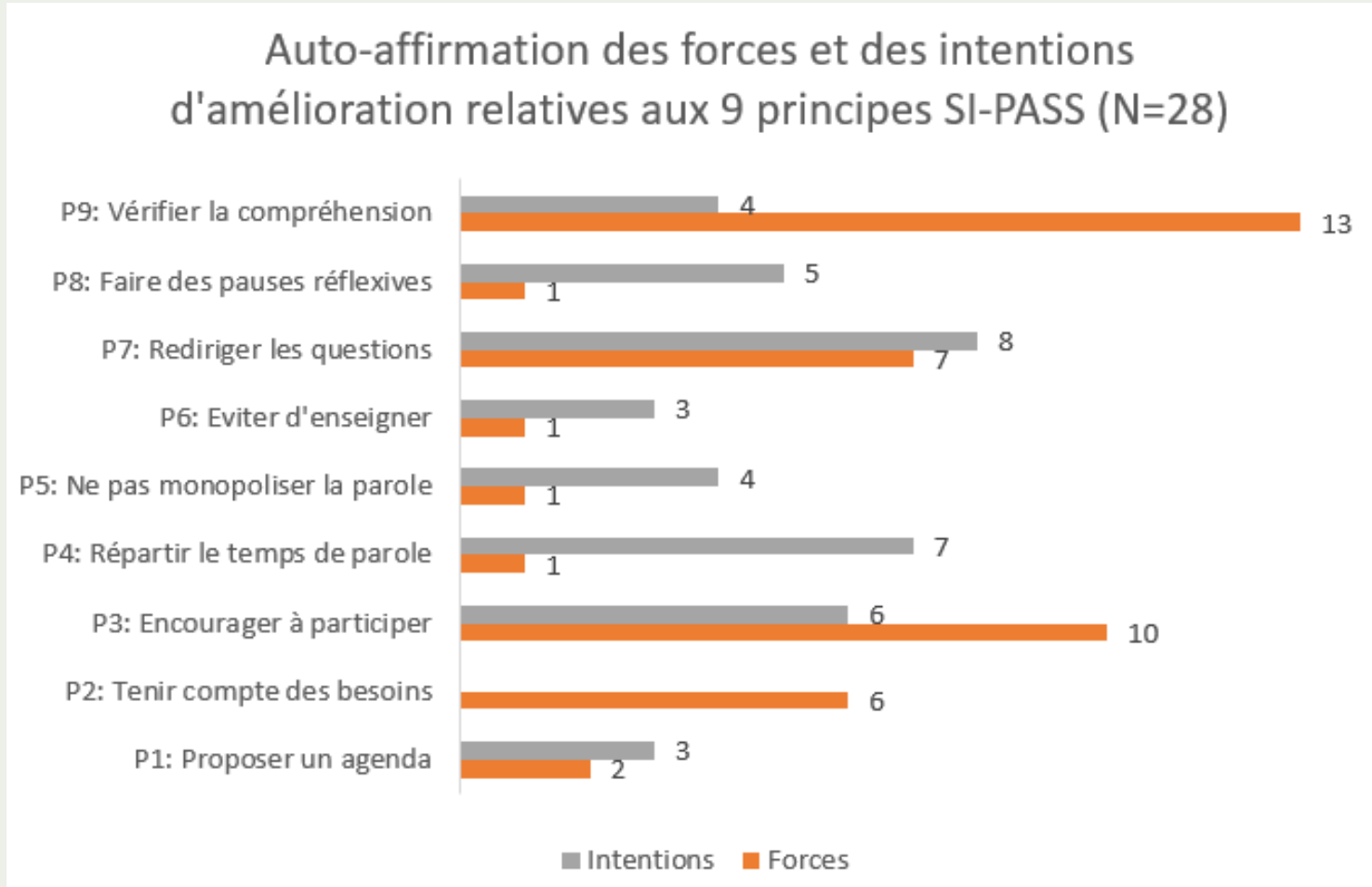
Commentaires évaluatifs (positifs dans l'ensemble) : $n=7$; 24% (voir exemple 2)

Néant : $n=7$; 24%

Exemple 1 : « Parler un chouia plus fort, son petit effort de la semaine, entraînement pour elle-même le jour d'un oral ; s'appuyer davantage sur des supports, ses propres notes, un tableau ou un outil informatique pour dynamiser la séance et stimuler les participants ; écrire avec les étudiants, prendre un support pour écrire pour agir davantage en pair et ne pas creuser le fossé entre les apprenants qui découvrent la matière et elle qui maîtrise le cours et fait tout de tête. Cela mettra les étudiants plus à l'aise et moins sous pression. »

Exemple 2 : « Super chouette ambiance au sein du groupe, tu es très à l'aise et beaucoup d'activités qui rendent l'apprentissage ludique. Cependant lors de discussions questions-réponses, tu as plus tendance à répondre seule que de relancer la discussion. Et aussi, c'est parfois compliqué de maintenir l'attention de tout le monde. »

Données issues de l'expérience d'observation entre leaders



Nombre de fiches de réflexion disponibles complétées par les leaders observés : 28

Forces : 67 éléments ; **Intentions** : 60 éléments

A 3 exceptions près (P2, P3, P9), le nombre des intentions dépasse celui des forces. Conscience des progrès à réaliser ?

Cohérence avec les observations pour P2 (forces), P4 (intentions), P7 (intentions) et P9 (forces).

Données issues de l'expérience d'observation entre leaders

Expressions d'intention supplémentaires :

Meilleure maîtrise de la matière par le leader (3x) :

Exemple 1 : « Mieux relire mon cours avant chaque séance »

Exemple 2 : « Je peux aussi affiner ma compréhension du cours encore davantage pour être prête à répondre à des questions inattendues. »

Exemple 3 : « Mieux comprendre la matière afin d'accompagner autant que possible les étudiants dans leur réflexion. »

Insatisfaction à l'égard du FB reçu (1x) :

« Ce retour ne me satisfait qu'à moitié car il ne me donne pas d'éléments concrets sur lesquels me concentrer. »

Données issues de l'expérience d'observation entre leaders

Satisfaction à l'égard de l'observation par un pair (notamment en termes d'idées nouvelles) :

Exemple 1 : « Merci à M. pour son observation. Etonnamment j'étais assez stressée mais cela s'est très bien passé. »

Exemple 2 : « Chouette expérience, j'espère pouvoir m'améliorer pour l'année prochaine. Pouvoir avoir plus d'idées d'organisation et d'activités à faire. »

Exemple 3 : « Ce que j'ai observé chez A. et que j'aimerais implémenter chez moi : leur demander tout le temps de générer des exemples différents / très variés pour m'assurer de la compréhension; petits exercices d'application; les filleul.e.s qui vont au tableau et dessinent des courbes / tableaux / formules. »

Quelques éléments clés de la littérature « observation par les pairs »

Mise en perspective des données

According to Gosling (2005), the objectives of **peer observation of teaching** are:

- ✓ *To facilitate reflection on the effectiveness of the participant's own teaching and identify their development needs*
- ✓ *To improve the quality of learning and teaching*
- ✓ *To foster discussion and dissemination of good practice*
- ✓ *To increase participant awareness of the student experience of learning*

Conclusion : Retour sur la question de recherche

L'activité d'observation entre leaders peut-elle prétendre à une fonction formative ? Est-elle utile au développement de compétences de tutorat par les pairs telles que définies dans le cadre du programme SI-PASS ?

Du point de vue des observateurs, les principes SI-PASS sont en général déjà bien appliqués par les leaders

Pourraient contribuer à aider les leaders à progresser :

- Les recommandations fournies par les observateurs (regard d'autrui)
- Les aspects de 'leadership' à améliorer identifiés suite à l'observation (intégration du regard d'autrui)
- Certaines pratiques de 'leadership' observées (intégration des pratiques d'autrui)

Bibliographie

Donnelly, R. (2007). Perceived impact of peer observation of teaching in higher education. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 2(19), 117-129.

Gosling, D. (2005). *Peer observation of teaching*. SEDA Paper 118. London: Staff and Educational Development Association.

Hendry, G.D., & Oliver, G.R. (2012). Seeing is Believing: The Benefits of Peer Observation. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 9(1).

Status report for European SI-PASS/PAL-programmes (2018). The European Centre for SI-PASS, Lund University, Sweden.

Tenenberg, J. (2016). Learning through observing peers in practice. *Studies in Higher Education*, 41(4).