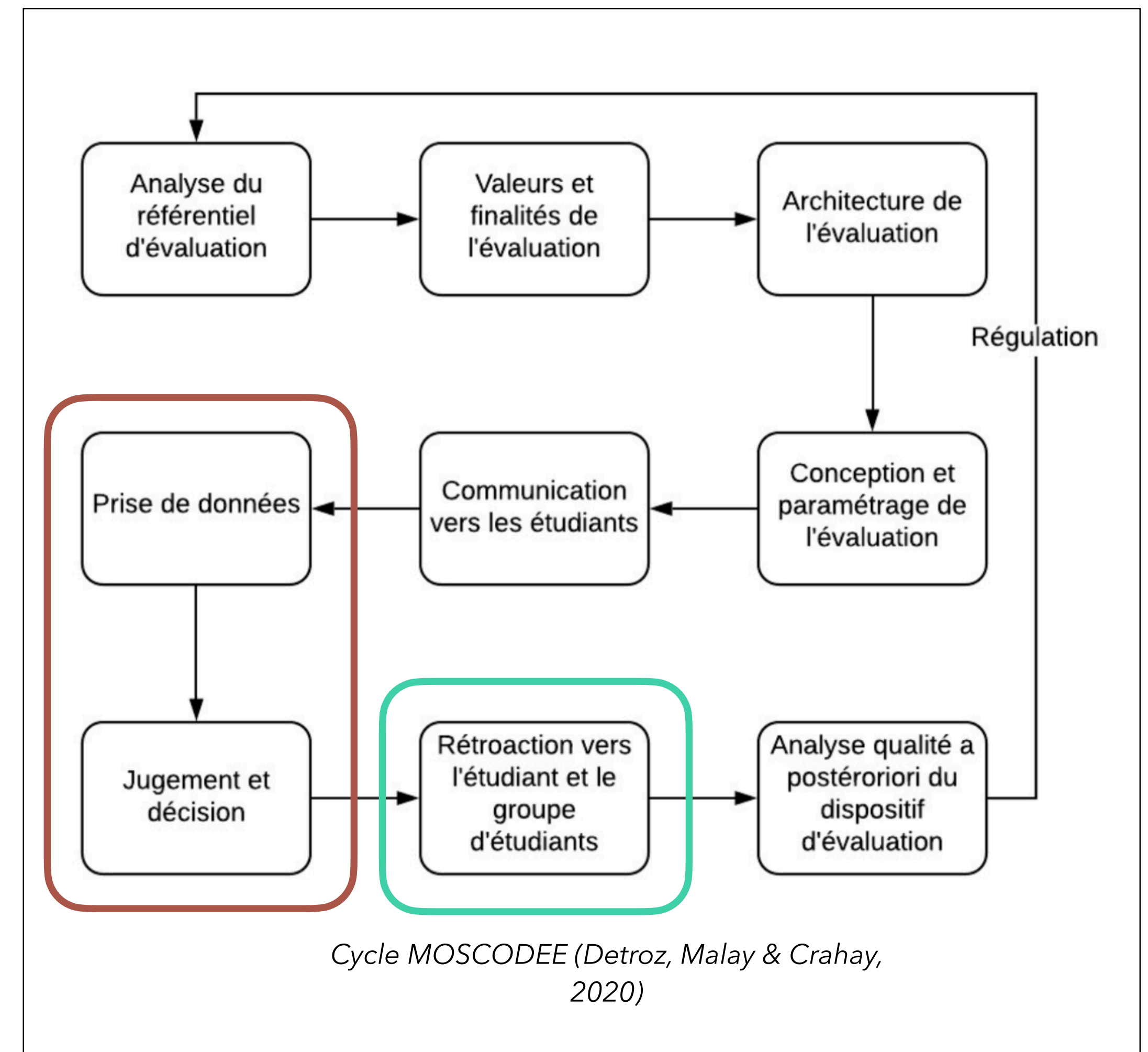


Le feedback : Quoi? Pourquoi? Comment?

Séminaire d'accueil des nouveaux académiques - Colonster, le 7 septembre 2023

Le feedback est indissociable de l'évaluation

- En éducation, l'évaluation a pour principales fonctions de prendre la mesure d'une performance donnée, de faciliter le jugement à porter sur cette performance et de prendre une décision quant à la façon de la sanctionner (Stufflebeam, 1981 ; Brookhart & Nitko, 2011)
- Pourquoi faire?
 - Visée diagnostique
 - Visée prescriptive



Une 1ère définition du concept de feedback

- « Actions entreprises par un (des) agent(s) externe(s) pour fournir des informations concernant un (des) aspect(s) de l'exécution d'une tâche par une personne. » (traduit de Kluger & DeNisi, 1996)
- ➔ Visée diagnostique seule
- ➔ Enjeu : soutenir l'autorégulation des étudiants
- ➔ Efficace?

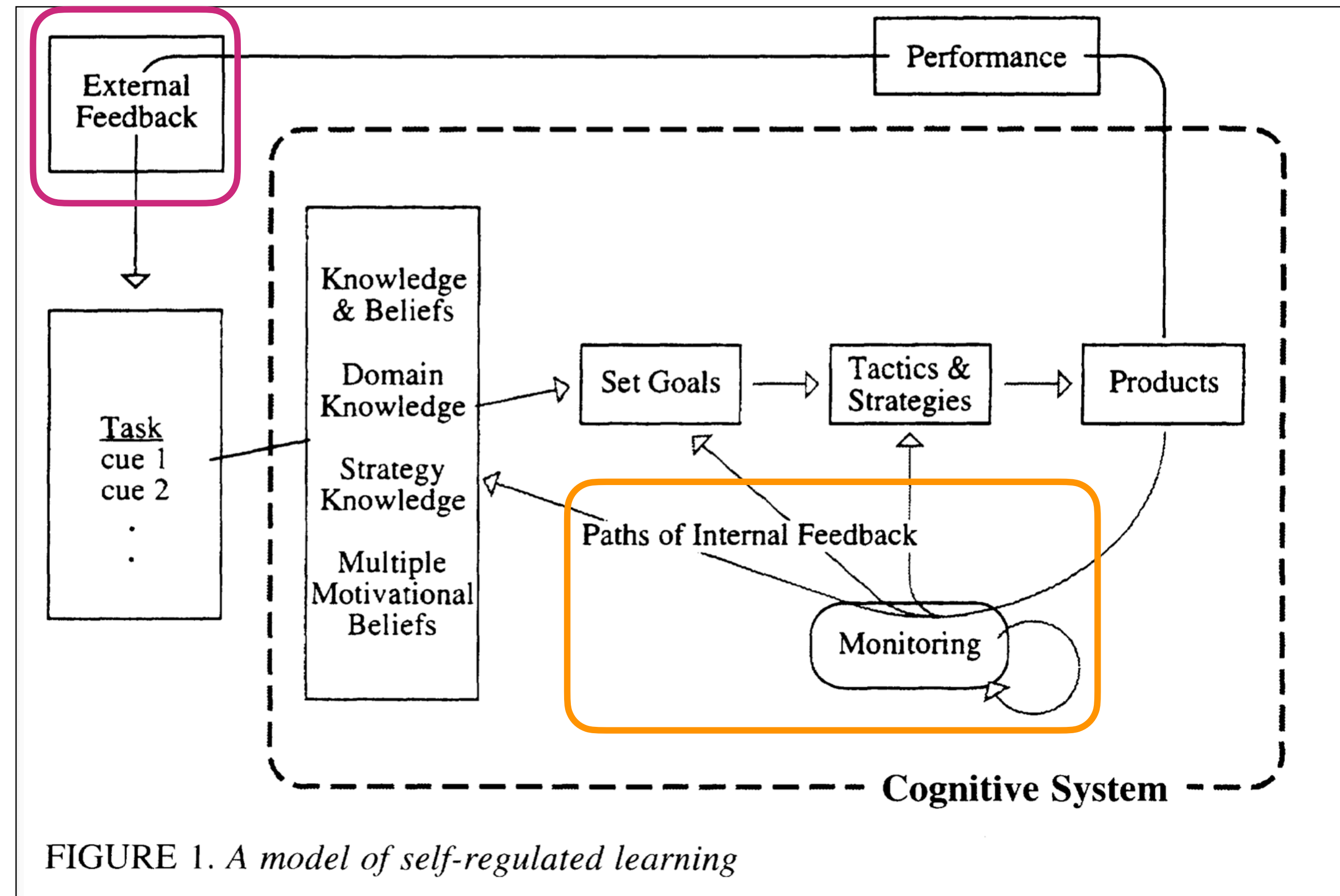


FIGURE 1. A model of self-regulated learning

Des effets contrastés

Effects of feedback

10

- Kluger & DeNisi (1996) review of 3000 research reports
- Excluding those:
 - without adequate controls
 - with poor design
 - with fewer than 10 participants
 - where performance was not measured
 - without details of effect sizes
- left 131 reports, 607 effect sizes, involving 12652 individuals
- On average, feedback increases achievement
 - Effect sizes highly variable
 - 38% (231 out of 607) of effect sizes were negative

Définition(s) plus récentes du concept de feedback

- « [...] une information communiquée par un agent (par exemple, un enseignant, un pair, un livre, un parent, soi-même, son expérience) à un apprenant (traduit de Hattie & Timperley, 2007)...
 - ... relative à l'état actuel de ses apprentissages et de ses performances, par rapport à des objectifs et standards de référence, (traduit de Nicol & Macfarlane-Dick, 2006)...
 - ... qui vise à modifier sa pensée ou son comportement dans le but d'améliorer l'apprentissage. » (traduit de Shute, 2008)
-
- ➔ Visées diagnostique et prescriptive
 - ➔ Enjeu : délivrer la « meilleure » information possible, selon certaines conditions, afin de modifier ou d'ajuster les stratégies d'apprentissage des étudiants.

Quelques modèles « phares »

But

Réduire l'écart entre le niveau de compréhension/la performance courant.e et l'objectif visé

Cet écart peut être réduit par:

Les étudiants

- Augmentation de l'effort et emploi de stratégies plus efficaces OU
- Abandon, diminution ou réduction des objectifs

Les enseignants

- Proposition de challenges appropriés et d'objectifs spécifiques
- Accompagnement des étudiants dans l'atteinte de ces objectifs à l'aide de stratégies d'apprentissage efficaces et de feedbacks

Les feedbacks efficaces répondent à trois questions

Quels sont les objectifs?	Feed-up
Comment est-ce que je m'y prends?	Feedback
Que dois-je faire pour progresser?	Feed-forward

Chaque question opère à quatre niveaux:

Niveau de la tâche

À quel point la tâche est comprise/bien réalisée

Niveau des traitements

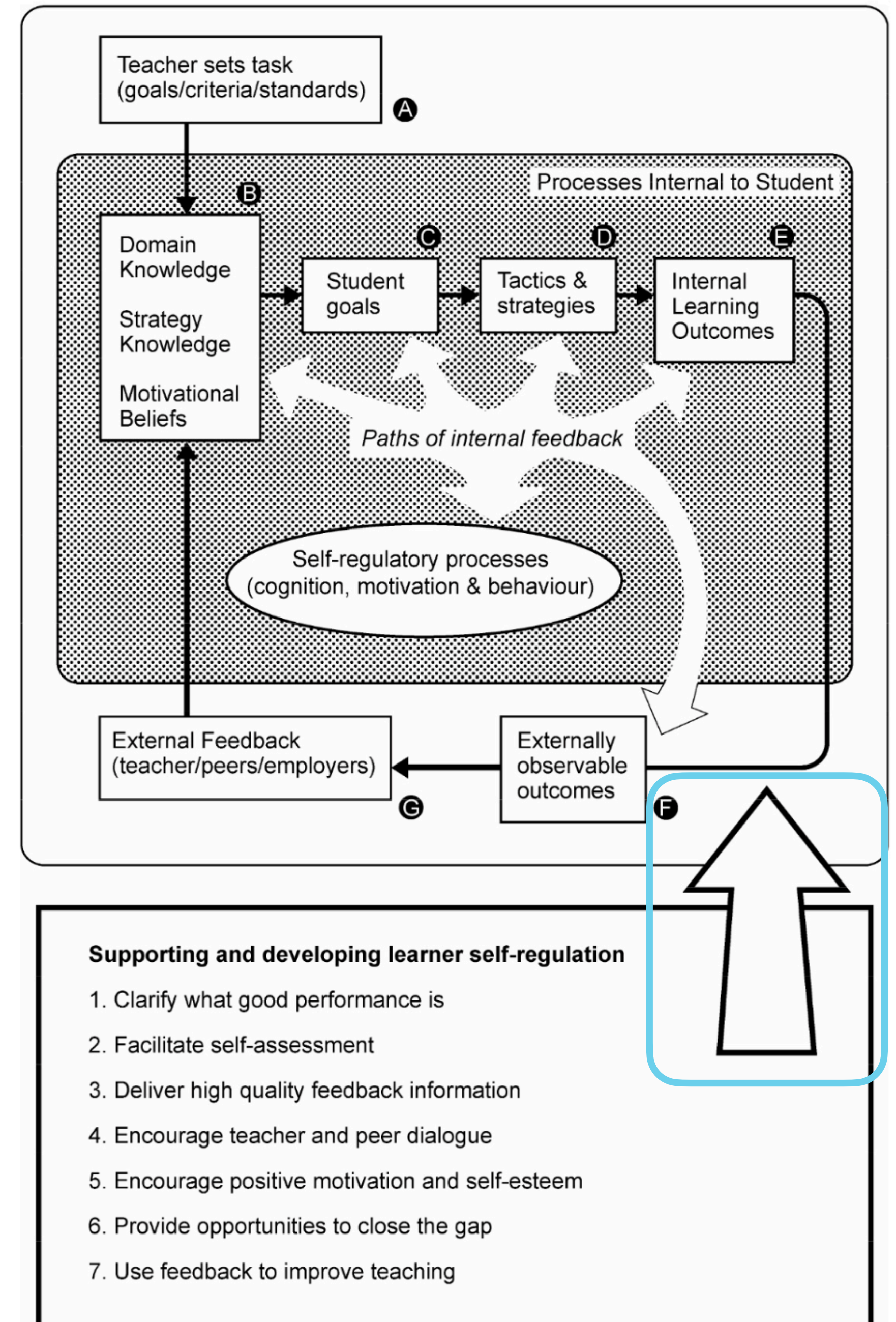
Vise le processus employé pour comprendre/réaliser la tâche

Niveau de l'autorégulation

Contrôle, direction et régulation des actions

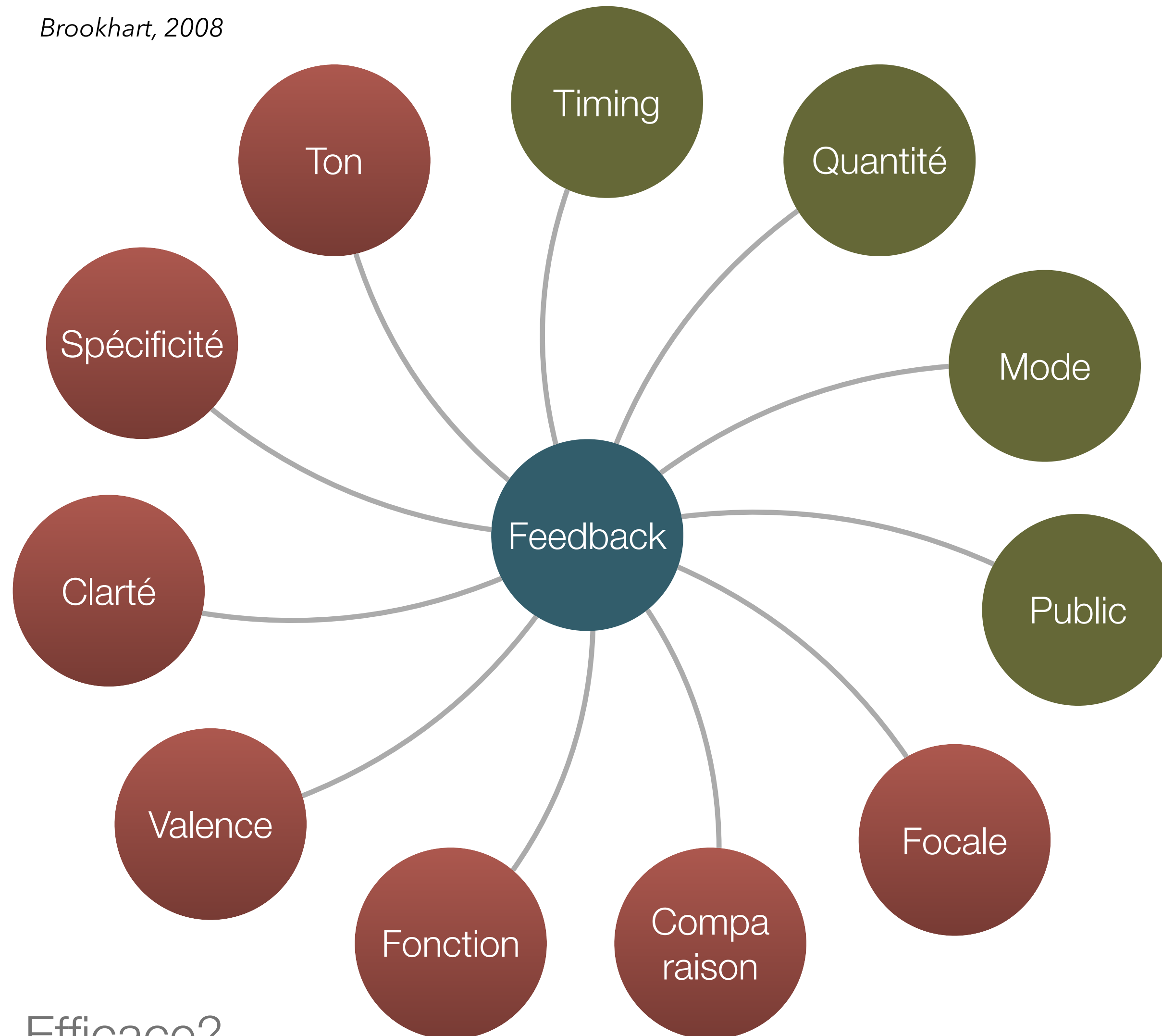
Niveau personnel

Évaluation des caractéristiques de la personne



Quelques modèles « phares »

Brookhart, 2008



- « Un bon feedback intervient lorsque vous faites des choix judicieux en ce qui concerne le moment, la quantité, le mode et le public du feedback. Un bon feedback est obtenu lorsque vous vous concentrez sur la tâche et sur le processus utilisé par l'étudiant pour le réaliser. Un bon feedback se réfère à des critères et parfois à la personne elle-même.
- Un bon feedback décrit le travail plutôt qu'il ne le juge, est positif et propose des améliorations. Un bon feedback est clair et précis. Un bon feedback aide les étudiants à devenir des apprenants autorégulés. Un bon feedback donne aux étudiants l'aide dont ils ont besoin pour devenir maîtres de leur propre destin en matière d'apprentissage.
- Enfin, le feedback n'est bon que si les étudiants apprennent et deviennent plus motivés et si votre classe devient un lieu où le feedback sur l'apprentissage est valorisé. » (traduit de Brookhart, 2008)

→ Efficace?

Plus ou moins...

- Constat d'une fréquente insatisfaction des étudiants (Boud & Molloy, 2013) dans les enquêtes qui ciblent la qualité des dispositifs de formation :
- « Nicol (2010) a [...] récemment indiqué une croissance du nombre d'étudiants estimant que les commentaires des enseignants semblaient loin d'une démarche [...] de soutien, [...] et qu'ils étaient donc insatisfaits du processus de feedback. » (traduit de Pitt & Norton, 2017)
- Attentes, timing (moment, fréquence), spécificité, clarté, utilisabilité, personnalisation...

Une autre piste : adopter le point de vue des étudiants

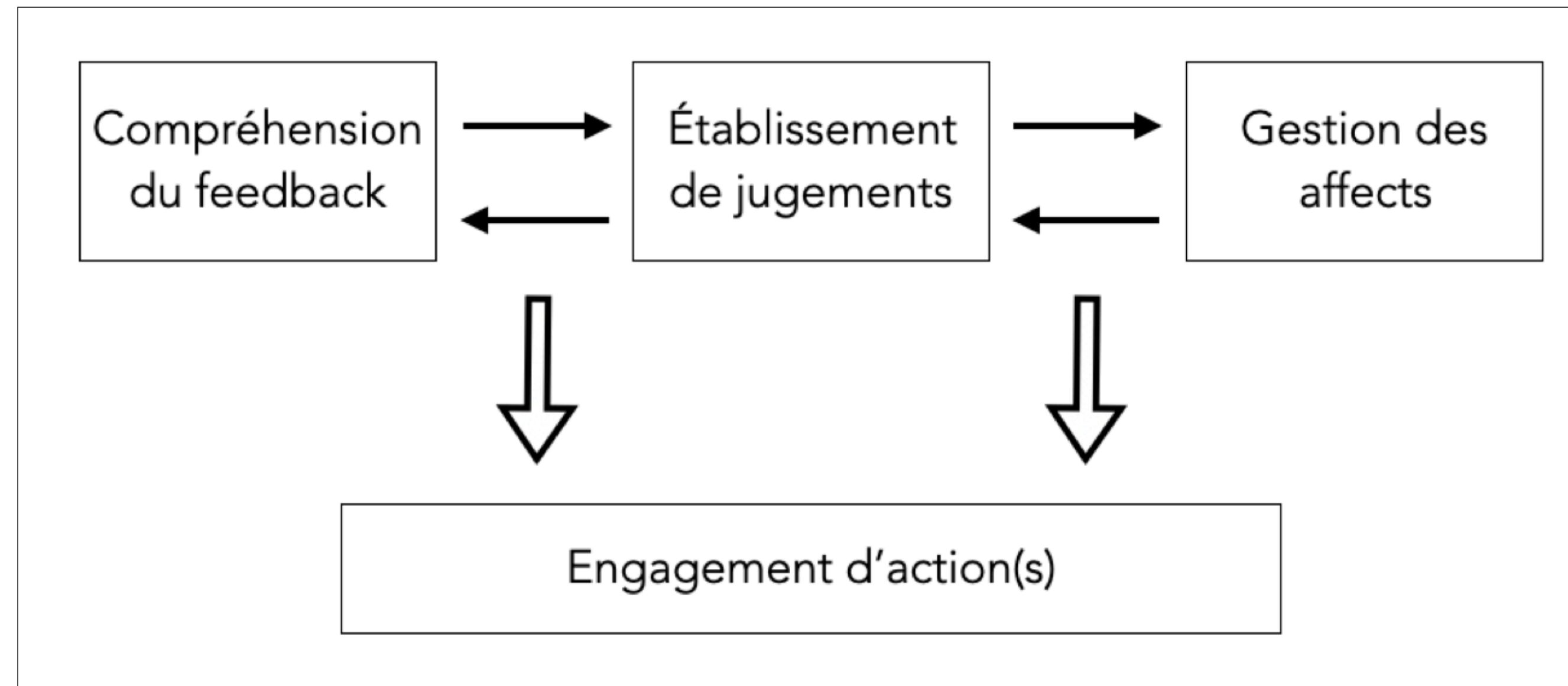
- Envisager le feedback comme quelque chose qu'on fait avec les étudiants plutôt qu'aux étudiants.
 - Cela pose la question de l'engagement des étudiants dans le traitement des feedbacks (Price et al., 2011).
 - Les théories contemporaines ont pris un virage « Student centered »:
 - Student' responses (Lipnevich & Smith, 2016; Lipnevich et al., 2022);
 - Student Feedback Literacy (Carless & Boud, 2018; Winstone & Carless, 2020).
 - Emergence de 3 dimensions complémentaires : cognitive, affective et comportementale.
- ➔ Comment fonctionnent-elles?

Le feedback comme processus?

- Sous l'impulsion de certains chercheurs (Nicol, 2010 ; Sadler, 2010), la recherche s'est progressivement orientée vers l'activité des étudiants pour comprendre comment les feedbacks étaient reçus, interprétés et utilisés.
- « [...] un processus dans lequel les étudiants font sens des commentaires et les utilisent pour améliorer leur travail et leurs stratégies d'apprentissage. » (traduit de Carless & Boud, 2018)
- Dans cette approche, la focale se déplace de l'enseignant (et de l'information qu'il produit) vers l'étudiant (qui reçoit cette information et lui donne une certaine signification).
- Carless (2015) décrit cette évolution par les dénominations d' « ancien » et « nouveau » paradigmes du feedback.

Un modèle emblématique

- Carless et Boud (2018) ont défini la Student Feedback Literacy comme « *les connaissances, les capacités et dispositions requises pour faire sens de l'information et l'utiliser pour améliorer son travail ou ses stratégies d'apprentissage.* »
- Le modèle de Carless et Boud (2018) avance quatre grandes aptitudes nécessaires pour qu'un étudiant soit en capacité d'exploiter au mieux les feedbacks qu'il reçoit :



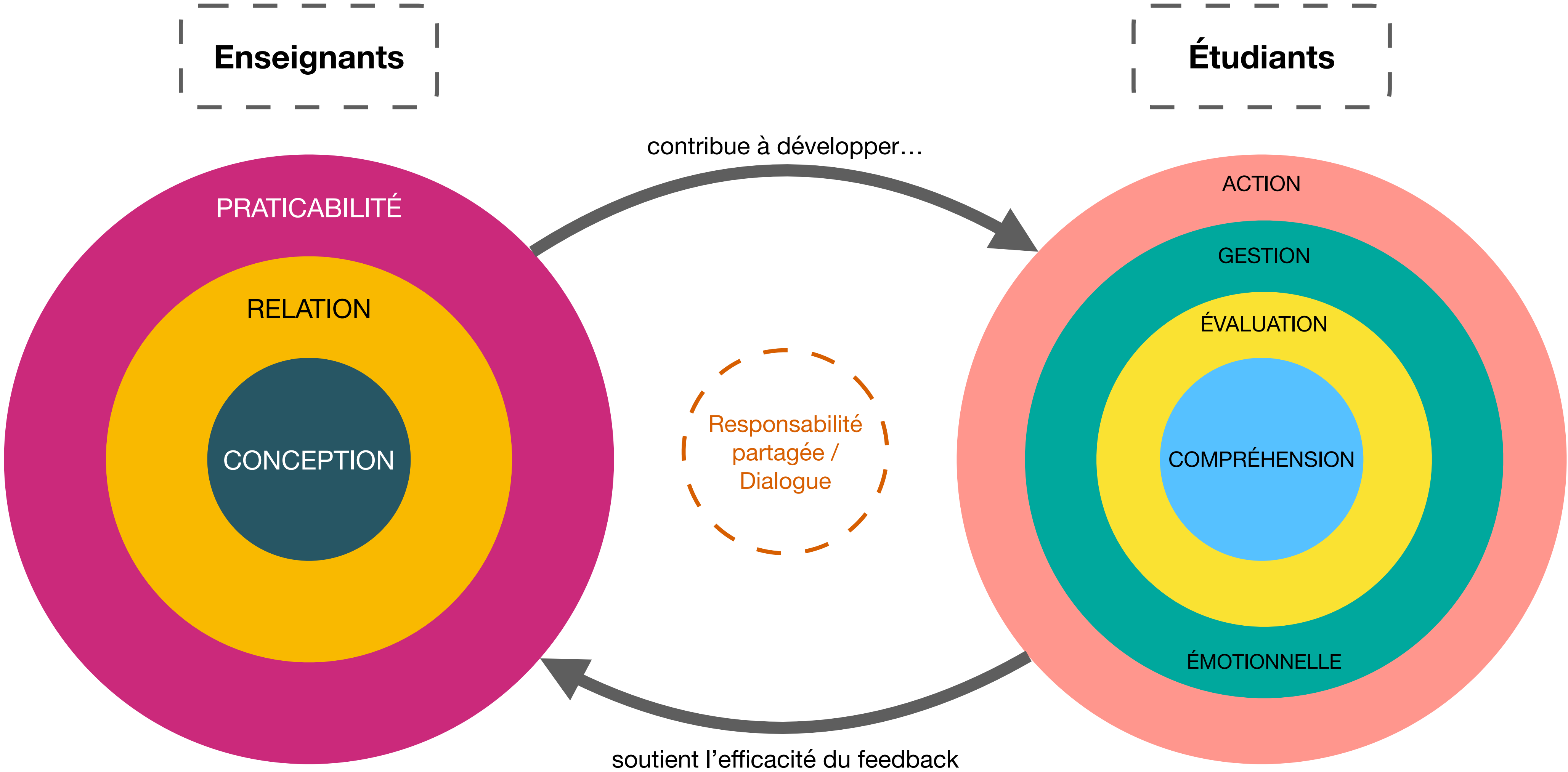
Nos observations

- La « Student Feedback Literacy » (Carless & Boud, 2018) semble importante à développer chez les étudiants :
 - Faible connaissance du rôle du feedback dans les apprentissages, de ses formes, et de la possibilité d'être proactif;
 - Traitement superficiel de nombreux feedback, peu de recherches/demandes de feedback,
 - Autoévaluation fréquente pré, per et post évaluation (mais de façon largement instinctive);
 - Production d'un FB interne, anticipation du FB externe et effet sur la réponse émotionnelle à venir;
- Présence d'émotions académiques avec des effets nuancés en situations de feedback;
 - Anticiper ou réagir aux feedbacks « menaçants » à l'aide de stratégies de régulation émotionnelle fonctionnelles.

Développer la Teacher Feedback Literacy

- « [...] les connaissances, l'expertise et les dispositions nécessaires pour concevoir des processus de feedback permettant aux étudiants d'assimiler le feedback et de favoriser le développement de la Feedback Literacy des étudiants. » (traduit de Carless & Winstone, 2020)
- 3 volets (Winstone & Carless, 2020) :
 - Paramétrage (valeur informative, modalités...)
 - Relationnel (attitude, valeurs, disponibilité...)
 - Praticabilité (contraintes, ressources...)
- ➔ But : favoriser le développement de la Student Feedback Literacy.

Envisager le feedback comme un partenariat



Inspiré de Carless & Winstone, 2020

La clé? S'interroger constamment!

- Par exemple :
 - Qu'est-ce que je vise à travers mes feedbacks?
 - Est-ce qu'ils sont orientés vers la suite du (par)cours?
 - Est-ce qu'ils sont compréhensibles pour les étudiants?
 - Répondent-ils aux questions proposées par Hattie et Timperley (2007)?
 - De quelle(s) manière(s) peuvent-ils être utilisés par les étudiants?
 - Est-ce qu'ils invitent à agir concrètement?
 - Les notes suffisent-elles?
 - Mes feedbacks reposent-ils sur des éléments tangibles, pertinents?
 - Quel impact mes feedbacks ont-ils sur la motivation de mes étudiants?
 - ...

Nous pouvons vous y aider!

→ <https://formations.ifres.uliege.be/>

« Le rôle du feedback [...] est de fournir le moteur et la motivation nécessaires pour que les étudiants parviennent, en travaillant avec nous, les enseignants, à gérer leur propre réussite. Le pouvoir et la valeur du feedback augmentent au fur et à mesure que le sentiment d'auto-efficacité académique des étudiants se renforce. D'un autre côté, le feedback a moins de valeur lorsque les étudiants ne le comprennent pas, ne savent pas quoi en faire ou ne se sentent pas capables d'agir en conséquence. Ils restent alors impuissants par rapport à leur propre réussite. Pour que les étudiants deviennent de plus en plus efficaces, ils doivent faire l'expérience de la réussite dans leurs apprentissages. Le feedback est le moteur de cette réussite, en construction permanente. »

-Rick Stiggins (in Smith et al., 2023)

Merci de votre attention et excellente année académique!

Matthieu Hausman
m.hausman@uliege.be
+32/ (0)4 366 98 29
@MatthieuHausman

