

3^e Workshop de Pégase

Vue d'ensemble de la fidélité – **Dean Fixsen**

Traduction réalisée par Erika Godde, David Keane et Céline Pobel-Burtin.

Diapo titre

0 :08 - Merci. Toutes mes excuses pour les problèmes du début.

0 :12 Céline a donné une excellente vue d'ensemble du cadre de l'implémentation active.

0:19 Je voudrais maintenant m'intéresser aux composants clés et à la fidélité et à son rôle essentiel.

0:30 Comme Céline l'a déjà mentionné, ce n'est pas un aspect de la recherche très répandu, mais il faudrait que ça le soit.

0 : 43 Mais nous parlerons plus largement de ça au fur et à mesure de la présentation.

Mesurer la fidélité

0 : 47 Tout d'abord, la fidélité est quelque chose de très commun. Voyons voir...

0 :55 J'essayais de mettre en silencieux les micros des participants

1 :05 Il y a beaucoup de définitions de la fidélité dans la littérature.

1 :09 Nous pensons que la fidélité peut se résumer à ces trois questions

1 :16 Faites-vous ce que vous avez l'intention de faire ? La fidélité devrait vous le dire

1 :21 Comment le savez-vous ? La mesure de la fidélité répond à cette question pour vous.

1 :29 Et cela fait-il une différence ? Si vous avez une fidélité élevée, vous devriez avoir de bons résultats.

1 :35 Si vous avez une fidélité faible, vous devriez avoir peu de résultats.

1 :38 Faites-vous ce que vous avez l'intention de faire ? Comment le savez-vous ? Cela fait-il une différence ?

1 :44 Nous allons parler plus en détail de ces 3 points dans la suite de la présentation.

Cadre pour les pilotes d'implémentation

1 :51 Céline a déjà décrit le cadre des éléments moteurs de l'implémentation,

2 :00 Mais le point clé ici est que la fidélité est le lien entre implémentation, innovation et résultats.

2 :09 C'est un point important à garder en tête.

2 : 15 La fidélité est utilisée de 2 façons.

2 :19 La fidélité est le résultat d'une utilisation efficace des éléments moteurs d'implémentation. Céline l'a bien décrit tout à l'heure.

2 :29 Donc si on développe les compétences des enseignants, avec une aide au niveau de l'école et dans l'institution scolaire,

2 :40 si on a un vrai leadership pour piloter tout ça, alors on pourra avoir une fidélité élevée dans la mise en place de l'innovation dans les écoles.

2 :50 Céline, j'ai remarqué que tu te levais, je me demandais si je devais faire quelque chose de différent ? ... Non

3 : 00 Donc, gardez en tête que la fidélité est un résultat ici (le résultat de ce processus qui commence et (si elle est haute) termine par une validation des 3 questions). C'est pour ça que nous avons des éléments moteurs, ils sont en place pour permettre aux enseignants d'utiliser les innovations telles qu'elles ont été conçues.

3 :20 L'autre utilisation de la fidélité point d'entrée pour l'utilisation efficace des innovations.

3 :26 Une utilisation avec une fidélité élevée implique une utilisation en classe cohérente avec les instructions données.

3 :35 Et si on a ça, on aura des bénéfices solides pour les élèves, ce que nous souhaitons tous.

3 :42 La fidélité joue ces 2 rôles. C'est pour cela que la fidélité est le lien entre implémentation, innovation et résultats.

3 :53 Sur le côté droit, vous voyez la fidélité élevée pour les moteurs et la fidélité élevée dans la mise en place des innovations

4 :03 Ces deux points se combinent pour obtenir le résultat attendu auprès des élèves ou du public auquel vous vous intéressez.

4 :11 Quand vous lisez la littérature sur la fidélité, gardez à l'esprit, quel est le sujet ?

4 :21 Est-ce que cet article traite de la fidélité en tant que résultat, ou de la fidélité comme un point d'entrée ? le terme fidélité est utilisé dans les deux sens.

4 :28 Mais nous parlerons de ça plus en détail dans la suite.

4 :31 Comment savoir que la fidélité dans l'utilisation des éléments moteurs est élevée ?

Fidélité dans l'utilisation des éléments moteurs de l'implémentation

4 :43 Pour cela, nous avons des moyens de mesure de ces éléments moteurs.

4 :48 Nous pouvons mesurer l'utilisation de ces éléments moteurs : il y a une analyse des responsabilités et une évaluation des meilleurs pratiques.

5 : 00 Vous remarquerez que Céline et ses collègues proposent une traduction française de ces outils

5 :06 qui sont disponible sur le site de l'AIRN ainsi que sur ces liens où Céline les a mis en ligne

Qu'avez-vous l'intention de faire ?

5 :16 La première question à se poser pour la fidélité est « qu'avez-vous l'intention de faire ? »

5 :22 Comment vous savez que cela fait une différence ?

5 :24 Qu'avez-vous l'intention de faire ? Vous voulez mettre en place des programmes fondés sur les preuves

5 :31 Et chacun de ces programmes fondés sur les preuves est, par définition, une nouvelle façon de travailler.

5 :37 Une innovation est une innovation !

5 :40 Dans tous les cas, cette nouvelle façon de travailler est différente de l'ancienne façon de travailler

5 :48 Et cela ira plus ou moins bien avec les pratiques en place

5 :54 et avec les pratiques soutenues par les écoles et par l'institution via les politiques éducatives, financements, etc...

6 :05 Donc on sait depuis le tout début que mettre en place des innovations va impliquer de se confronter aux changements, à l'écart avec les pratiques existantes, dans les écoles, les institutions et de gérer cette différence

6 :21 Il y a deux approches que vous connaissez déjà, sur lesquels vous avez pu vous documenter,

6 :27 concernant la façon d'ajuster cette différence dans les pratiques.

6 :35 La première approche, qui est malheureusement, selon moi, la plus populaire est que l'on adapte d'abord

6 :41 Comment adapter l'innovation pour qu'elle corresponde mieux aux pratiques, à la demande institutionnelle, à l'endroit où les praticiens vont l'utiliser ?

6 :54 La première idée est de changer l'approche de l'enseignement fondée sur les preuves pour qu'elle corresponde à l'ancien système d'enseignement.

7 :08 Cette façon de faire est la plus populaire et résulte en beaucoup de discussions autour des adaptations.

7 :19 Nous pensons qu'une approche plus productive est l'approche « fidélité first ».

7 :21 Cela signifie que l'on reconnaît que l'innovation est une nouvelle façon de travailler, ce qui implique que les praticiens doivent revoir leur façon d'enseigner.

7 : 37 Et les écoles doivent revoir leur façon d'aider les enseignants dans leur manière d'enseigner. Le système doit également s'adapter.

7 :44 L'approche « fidelity first » reconnaît le rôle critique que la fidélité tient comme lien entre l'innovation et l'effet sur les résultats des élèves.

7 :57 Développons un peu cela.

Les pratiques d'enseignement efficaces

8 :00 Qu'essaye-t-on de faire ?

8 :04 Nous voulons mettre en place l'enseignement le plus efficace possible dans les classes

8 :15 John Hattie a publié un livre en 2009. J'espère que vous pouvez y avoir accès.

8 :24 Il a réalisé une méta-analyse de méta-analyses.

8 :32 Il a été un cran plus loin que la méta-analyse.

8 :37 C'est une énorme revue de la littérature en éducation sur plusieurs décennies.

8 :46 A partir de cette étude, il y a plusieurs choses qu'il met en avant dans son livre comme étant importantes pour montrer des résultats au niveau élèves.

8 :57 Dans le livre, nous trouvons 7 éléments relatifs à l'enseignement, qui sont mises en place par les enseignants dans les classes

9 :10 Donner des consignes, montrer les tâches à exécuter, etc. dans cette colonne

9 :15 Ce sont les 7 éléments que nous avons identifiés, ce que les enseignants peuvent faire en classe, tous les jours

9 : 26 Dans la seconde colonne, ce sont les définitions opérationnelles.

9 :30 Nous avons pris chacun de ces éléments et avec l'aide du livre et de collègues,

9 :39 nous avons regardé si cela fournissait des consignes claires.

9 :45 Nous avons donc des définitions pour chaque élément et ensuite des exemples de consignes dans lesquels les enseignants formulent ce que les élèves doivent apprendre à partir de chaque tâche.

9 :55 L'enseignant donne une raison pour laquelle l'enseignement est important, etc...

10 :01 Donc pour chacune de ces choses, il y a une définition opérationnelle qui correspond à la partie « innovation utilisable » que Céline vient de décrire et des exemples.

10 :14 Vous pouvez voir ici que quand on repense au triangle des moteurs de l'implémentation, on retrouve bien ce qui est utilisé pour former les enseignants afin qu'ils dispensent un enseignement efficace.

OTISS

10 : 29 Vous avez vu les 4 premiers points sur les 7. Sur la page suivant vous pouvez voir les 3 autres.

10 : 39 Nous avons pris ces 7 éléments pour concevoir un outil d'observation appelé OTISS

10 :50 Mais c'est un outil d'observation. Si c'est ce que nous enseignons aux enseignants, si c'est ce que nous voulons qu'ils fassent,

10 : 58 comment répondre à la deuxième question de la fidélité ? Comment savoir qu'ils utilisent les 7 éléments comme nous le souhaitons ?

11 : 08 Nous allons donc prendre cet outil pour l'utiliser comme outil de mesure de la fidélité.

Comment savoir ?

11 :15 On arrive donc à la partie « Comment savoir ? »

11 : 20 Nous faisons des « passages en classe » de 10 min.

11 :27 C'est-à-dire que des observateurs entrent en classe et observent les enseignants pendant 10 min pendant qu'ils enseignent.

11 :35 Les observateurs donnent ensuite des notes sur une échelle de 0 à 2 : 2 complètement en place, 1 partiellement en place, 0 pas en place.

11 :40 Une échelle relativement simple.

11 :45 Les observateurs évaluent comment les enseignants mettent en place chacun des 7 éléments pendant cette période de 10 min.

11 :54 Le faire sur seulement 10 min permet aux observateurs de passer dans de nombreuses classes en une journée.

12 :05 Une chose très importante. Nous demandons à des observateurs d'émettre un jugement sur des comportement d'enseignant très complexes.

12 :20 Donc pendant la formation des observateurs, nous le faisons avec eux jusqu'à atteindre un accord de 80% avec le formateur (accord inter-évaluateur, que vous devez connaître)

12 :33 Nous mettons en place cette formation. Puis au moment des observations en classe, pour 20 % des observations choisies au hasard,

12 : 44 il y aura 2 observateurs, pas un seul, évaluant indépendamment les gestes de l'enseignant. On compare ensuite les scores pour voir si on maintient les 80% d'accord entre évaluateur.

13 :01 C'est donc un test continu de l'accord.

13 :07 Quand on regarde les données, on souhaite qu'elles reflètent les comportements des enseignants.

13 :12 Vous ne voulez pas qu'elles reflètent les observateurs.

13 : 16 Si les observateurs n'observent pas de façon précise, quand vous regardez les données, vous ne savez pas vraiment ce que vous observez : l'enseignant ou l'observateur

OTISS graph

13 : 27 Voilà quelques données : 43 écoles et 1059 observations en classe

13 : 40 C'est une baseline, sans aucune intervention, juste l'observation des pratiques des enseignants.

13 :50 En abscisses, il y a les 7 éléments : consignes claires, démonstration des tâches, etc.

13 :57 Vous voyez la moyenne des scores ici sur notre échelle 0, 1, 2

14 :06 En amont, nous avons fixé le seuil à atteindre à 80%, soit 1.6 au minimum pour l'enseignement dans chaque classe.

14 : 18 Mais une fois de plus, il s'agit uniquement d'une baseline. Cela nous informe donc uniquement sur comment est l'enseignement initialement.

14 :25 On est environ à 60 %, et pas 80, du total.

14 :33 Mais vous pouvez remarquer que « donner du feedback », « s'ajuster aux réponses » et « donner des opportunités »

14 :40 sont des éléments qui sont déjà plutôt bien mis en place. Les scores sont proches du seuil de 80 %.

14 : 50 Les scores les plus bas sont ceux qui sont importants pour l'apprentissage des élèves en profondeur :

15 : 01 Donner des consignes claires : « qu'est-ce que j'essaie de vous enseigner ? » et « Qu'est-ce que je veux que vous appreniez ? »

15 : 08 Ce n'est pas le score que nous aimerions voir !

15 :12 La démonstration des tâches : si c'est un problème de maths, on le résout sur le tableau blanc,

15 : 19 ou sur ce n'importe quel support utilisé par l'enseignant. Un tableau noir, des craies et une brosse, de mon temps.

15 :27 Il y a un exemple au tableau, il faut attirer l'attention des élèves sur cet exemple.

15 :35 Ces scores sont plutôt bas.

15 :38 Cela nous a permis de savoir quels étaient les éléments sur lesquels il fallait se concentrer dans notre formation, notre accompagnement et nos évaluations.

15 :49 Ces données ont été très utiles.

15 : 53 Nous voulons que les enseignants atteignent 80 % au minimum.

Cela fait-il une différence ?

16 : 00 On en revient ici de nouveau.

16 : 04 Si on veut évaluer la fidélité, comme avec ces données,

16 : 10 si on veut que ces données soient meilleures, sur quoi doit-on se concentrer ?

16 : 17 Sur quoi doit-on se concentrer en termes de moteurs d'implémentation ?

16 :20 Une fidélité élevée dans l'utilisation des éléments moteurs entraînent une fidélité élevée dans l'utilisation de l'innovation, ce qui permet d'atteindre les résultats escomptés.

Education basée sur les interactions

16 : 28 Regardons maintenant comment cela peut être réalisé.

16 : 34 Céline a parlé de comment passer à l'échelle ces choses.

16 :38 Nous avons les enseignants, nous avons les élèves en classe.

16 : 41 Nous voulons que les enseignants utilisent les pratiques d'enseignement efficaces.

16 : 46 Nous voulons qu'ils les utilisent avec fidélité

16 :51 et nous voulons qu'ils obtiennent de bons résultats de façon uniforme entre tous les élèves.

16 :54 Nous ne voulons pas que certains profitent de temps en temps, mais que tous les élèves en profitent tout le temps.

17 :01 C'est un problème. Ainsi, nous parlons d'éducation basée sur l'interaction.

17 : 07 Car comme vous le savez, les enseignants enseignent mais les élèves répondent.

17 :12 Et suivant les réponses des élèves, le comportement de l'enseignant va être différent.

17 :17 C'est une interaction assez complexe qui se déroule en classe.

17 :22 Cela ajoute de la complexité et de l'intérêt à tout ça.

17 :28 Donc, nous sommes là, travaillant sur le système éducatif au niveau d'un Etat.

17 :36 Les données que je vais vous présenter ont été collectées entre 2015 et 2018

17 :44 Dans chaque Etat, il y a en moyenne 2400 écoles, 350 districts scolaire et 15 régions administratives... en moyenne.

18 :01 Donc si nous voulons que tous les enseignants de ces 2400 écoles utilisent les innovations,

18 :10 comment peut-on faire ? Comment peut-on être sûr que la mise en place va bénéficier aux élèves ?

18 :19 Comme Céline l'a mentionné, il faut une équipe d'implémentation.

18 :25 Je ne suis pas sûr du vocabulaire ici, mais au niveau de l'école, aux Etats Unis, on appelle ça aussi des « building ». C'est pour ça qu'on a les deux noms ici.

18 :38 L'équipe d'implémentation doit être là au niveau de de l'école pour aider les enseignants dans leurs interactions avec les élèves quand ils utilisent ces pratiques efficaces.

18 :48 C'est de ça qu'il s'agit à ce niveau-là.

18 :51 Mais il y a 2400 écoles dans chacun de ces 4 Etats.

18 :58 Donc nous avons besoin de 2400 équipes d'implémentation. D'où vont-elles venir ?

19 : 06 L'étape suivante est donc d'avoir des équipes d'implémentation au niveau du district et de la région

19 :11 Mais que font ces gens ?

19 :14 Ces gens créent de nouvelles équipes d'implémentation au niveau des écoles. C'est leur fonction.

19 :22 Au niveau de l'école, on gère les interactions enseignants-élèves. Au niveau supérieur, on construit les capacités d'implémentation sous la forme de ces équipes d'école.

19 :37 On a encore un grand nombre de régions : 15 régions et 350 districts par Etat.

19 :47 Comment avoir assez d'équipes d'implémentation régionales ?

19 :49 Nous avons donc besoin d'une équipe d'implémentation au niveau de l'Etat. Peut-être dans votre cas une équipe fédérale.

19 :58 Leur fonction est alors de créer les équipes d'implémentation régionale, de district.

20 :03 Ces équipes régionales créent les équipes d'écoles qui vont venir aider à la mise en place de ces pratiques efficaces avec des effets bénéfiques pour les élèves.

20 :18 C'est de cette façon qu'on peut résoudre le problème d'échelle.

20 :22 Et ce qui fait que cela peut fonctionner, c'est le cadre de l'implémentation active.

20 :26 Le cadre de l'implémentation active est utilisé au niveau fédéral pour créer de nouvelles équipes d'implémentation. C'est leur but.

20 :36 De équipes de district qui créent de nouvelles équipes d'implémentation au niveau des écoles. C'est leur but.

20 :42 Des équipes d'école qui servent à accompagner les enseignants avec leurs élèves pour avoir de bons résultats.

20 :51 Mais dans tous les cas, vous avez le cadre de l'implémentation active, comme support méthodologique à tous les niveaux.

21 :02 Ce que vous voyez ici est une infrastructure d'implémentation.

21 :10 C'est le parcours nécessaire pour créer un changement systémique.

21 :17 Nous utilisons cela dans l'exemple des écoles

21 :19 mais nous sommes également actuellement activement engagés au niveau fédéral avec les services judiciaires de libération conditionnelle pour adulte.

21 :28 Ce que je vous présente ici avec les écoles, nous le mettons également en place avec les services fédéraux de libération conditionnelle.

Mesures relatives à l'AIF

21 :38 Comment sait-on ? C'est la question suivante.

21 :45 Comment sait-on qu'on réalise tout cela ?

21 :48 Au niveau enseignant-élève, on a OTISS, ces observations de 10 min en classe, dont on vient de parler.

21 :56 Nous voulons que les enseignants utilisent ces 7 compétences cruciales.

22 :01 Et nous avons OTISS, l'outil d'observation pour mesurer cela.

22 :08 Au niveau de l'école, il y a l'outil d'évaluation des bonnes pratiques des éléments moteurs.

22 :13 Si l'équipe d'implémentation de l'école assure correctement sa mission, les données issues de cet outil doivent le refléter.

22 :24 Nous avons l'évaluation de la capacité des districts, l'évaluation de la capacité régional et l'évaluation de la capacité de l'Etat.

22 :31 Nous les avons toutes créées. Elles sont accessibles sur le site web.

22 :36 Quoique que vous cherchiez, si vous ne le trouvez pas, demandez à Céline.

22 :43 C'est une personne ressource qui peut tout trouver et si elle ne le trouve pas, nous le trouverons pour elle.

22 :50 Ce sont ici les moyens de mesure. Mais comment sait-on ?

Graph

22 :57 Regardons quelques données.

22 :59 Ce sont les données issues d'un Etat, un des 4 avec lesquels nous travaillions à l'époque.

23 :08 Elles couvrent uniquement les 36 premiers mois.

23 :12 Nous avons les mesures de capacité de l'Etat, régionale, des districts, les bonnes pratiques des éléments moteurs et l'OTISS.

23 :21 Regardons ce que ça donne. Il y a là le seuil de 80% que nous visons.

23 :27 Voilà la mesure de capacité de l'Etat, évalué 2 fois par an, à plus ou moins 6 mois d'intervalle.

23 :37 Mais vous voyez que la baseline de 20% ne s'améliore pas vraiment au début, puis augmente beaucoup d'un seul coup.

23 :48 C'est assez courant dans les données qu'on peut analyser.

23 :53 On n'atteint cependant pas les 80%, même au 36^{ème} mois.

24 :01 Mais voici le niveau de capacité que l'Etat développe.

24 :04 Pourquoi développe-t-on la capacité de l'Etat ? Pour développer la capacité régionale.

24 :11 Voici le score de capacité régionale.

24 :14 Cela prend un peu de temps à l'équipe d'implémentation de l'Etat pour commencer à travailler.

24 :22 Une fois qu'ils ont commencé à travailler, les premières équipes d'implémentation régionales se mettent en place.

24 :30 Une fois encore, on voit une baseline plutôt basse et une amélioration puis une grande amélioration pour atteindre le seuil des 80% au bout des 36 mois.

24 :36 Pourquoi développe-t-on des équipes régionales ? On les développe pour avoir une capacité au niveau du district.

24 :49 Voici les scores de capacité au niveau district

24 :55 Cela démarre assez bas, puis s'améliore avec le soutien des équipes régionales. Ils deviennent donc meilleurs.

25 :07 Pourquoi avons-nous ces équipes ? Pour venir soutenir les enseignants au niveau de l'école, qu'on évalue avec les bonnes pratiques éléments moteurs.

25 :18 On voit que la mise en place des équipes au niveau district prend un peu de temps.

25 :27 Mais ensuite la mesure des bonnes pratiques des éléments moteurs s'améliore.

25 :34 Et pourquoi s'embête-t-on à faire tout ça ? On s'embête à faire tout ça pour que

25 :41 les enseignants aient tout le soutien nécessaire à la mise en place d'interactions efficaces avec les élèves.

25 :47 C'est là que les données OTISS interviennent avec l'échelle 0-1-2

25 :56 Maintenant que les équipes d'implémentation des districts fonctionnent, les équipes des écoles se mettent en place, comme vous pouvez le voir.

26 :11 Les scores à l'échelle OTISS, par rapport à la baseline vue tout à l'heure, démarrent à 60 %

26 :20 et quelques mois plus tard, avec l'aide des équipes d'implémentation des écoles,

26 :29 les résultats sont très bons,

26 :32 pour ces enseignants qui enseignent en utilisant ces 7 compétences identifiées par Hattie.

26 :42 C'est une chose de dire qu'on développe des équipes.

26 :46 C'est autre chose d'avoir des équipes qui fonctionnent de façon à produire des résultats.

26 :52 Voilà les résultats :

Graphique : Réplication dans 4 Etats aux systèmes scolaires vastes et complexes

26 :56 Pour commencer, vous pouvez voir ici l'évaluation de la capacité des Etats.

27 :04 En commençant au premier mois, quand nous avons commencé à travailler avec cet Etat,

27 :10 Gardez à l'esprit que ce sont de grands Etats avec de nombreuses écoles, de nombreux enseignants et élèves.

27 :15 Mais vous voyez d'où démarre le score de capacité de l'Etat et jusqu'où il s'améliore.

27 :22 Pour certains de ces Etats, on a des données complètes sur les 3 ans qu'on peut voir ici

27 :28 Cela montre que ce n'est pas réalisable uniquement dans un Etat. Mais nous travaillons maintenant avec 15 Etats.

27 :40 En supposant que le contrat soit étendu par le gouvernement fédéral, nous pourrions avoir 5 ans de plus avec 5 nouveaux Etats. Et nous aurons de nouvelles données très rapidement.

27 :51 C'est un système répliquable. C'est comme le disait Céline, quelque chose de volontaire.

28 :02 Vous mesurez ce que vous faites au fur et à mesure, à chaque étape de façon à s'engager dans le cycle « planifier, faire, analyser, agir » pour améliorer continuellement

Fidélité et durabilité

28 :13 Encore une chose à propos de la fidélité, une mise en garde.

28 :17 Voici des données du programme SWPBIS

28 :22 Ils ont travaillé avec des écoles en développant des approches fondées sur les preuves

28 :31 en matière de discipline et de diminution du nombre d'exclusion d'élèves, etc...

28 :42 Qu'est-ce qui est efficace dans ce programme SWPBIS

28 :49 Ici 5 331 écoles et les données de fidélité dans chacune de ces écoles pendant 5 ans.

28 :59 Vous remarquez que certaines écoles commencent avec une fidélité élevée et la conservent.

29 :05 Alors que d'autres écoles commencent avec une fidélité élevée qui finalement décline rapidement,

29 :12 avec des changements de leadership et tous les problèmes qui peuvent survenir.

29 :17 Voici un rappel : la fidélité doit se travailler tout le temps.

29 :24 Pour être dans les deux premiers groupes, soit 42% des 5 000 écoles,

29 :31 les durables et ceux qui démarrent lentement,

29 :34 pour être dans ces 2 groupes, ces enseignants, ces chefs d'établissement, ces éducateurs,

29 :42 les gens autour de ces écoles, travaillent en permanence pour s'assurer d'atteindre une fidélité élevée,

29 :50 pour que ces moteurs d'implémentation soient bien en place.

29 : 54 Donc ne voyez pas la fidélité comme un but à atteindre une fois avant de passer à la suite.

30 :00 Non, on la mesure en permanence et on l'utilise toujours pour améliorer la suite.

Utiliser les données de fidélité

30 :07 Utiliser des données de fidélité.

30 :12 La fidélité aide à faire la distinction entre deux choses très importantes.

30 :17 Avez-vous un problème d'implémentation ?

30 : 22 oui si vous avez une fidélité faible et peu de résultats

30 :28 Qu'est-ce qu'un bon résultat ?

30 :34 Quand vous avez un exemple de la pratique innovante avec une fidélité élevée,

30 :39 on peut alors savoir si une fidélité élevée produit bien le résultat voulu.

30 :45 Si la réponse est oui, super, il faut continuer.

30 :48 Mais de temps en temps vous avez une fidélité élevée sans obtenir de résultats.

30 :54 Donc on ne peut pas répondre à la question des résultats tant qu'on ne peut pas produire d'exemple de l'innovation avec une fidélité élevée

31 :05 La fidélité est donc un point crucial.

31 :08 Si on a un exemple de fidélité élevée et un résultat décevant, c'est un problème d'efficacité.

31 :15 On ne reprend pas les éléments moteurs, on reprend l'innovation.

31 :19 On reprend la soi-disant approche fondée sur les preuves qui a été utilisée.

31 :24 Les données de fidélité sont donc là pour être utilisées.

Utiliser les données de fidélité (2)

31 :29 Un point crucial sur les données de fidélité en éducation, nous avons appris ça précédemment.

31 :39 Il n'y a pas d'acceptation universelle de la fidélité

31 :48 Mais c'est réellement une aide précieuse dans l'évaluation des performances des enseignants.

31 :56 Elle est là pour donner des feedbacks constructifs aux enseignants.

32 :01 Mais c'est surtout une évaluation du soutien que reçoivent les enseignants.

32 :06 Est-ce que les formateurs forment efficacement ?

32 :10 Est-ce qu'ils forment les enseignants à prendre en compte, par exemple, les dimensions d'OTISS ?

32 :18 Est-ce que les chefs d'établissement et les personnels soutiennent les enseignants dans la mise en place de l'innovation ?

32 :28 Utilisez-vous le feedback pour améliorer la qualité de l'enseignement ?

32 :33 Donc, oui, c'est une évaluation de ce que font les enseignants,

32 :37 mais la réalité est que si les choses ne vont pas bien avec les enseignants,

32 :42 ce n'est pas le problème des enseignants !

32 :46 C'est le problème de l'équipe d'implémentation de l'école.

32 :50 Et c'est là que nous devons nous intéresser à l'amélioration de la qualité :

32 :56 Comment peut-on mieux former ? Comment mieux soutenir ?

33 :00 Est-ce qu'on devrait évaluer la fidélité plus fréquemment ? etc.

33 :04 Mais si on n'a pas d'évaluation de la fidélité,

33 :08 comme le dit Weick : « s'il n'y a pas d'erreurs, » : si on ne sait rien sur la fidélité

33 :14 car la fidélité est faible dans cette école, « il n'y a rien à apprendre »

Evaluation de la fidélité

33 :19 Donc nous voilà revenu à l'évaluation de la fidélité.

33 :24 Faites-vous ce que vous avez l'intention de faire ?

33 :26 Cela soulève la question de ce que vous voulez faire ...

33 :31 Avez-vous une innovation utilisable ? Qui réponde aux critères que nous avons évoqués précédemment.

33 :40 Comment savez-vous que vous faites ce que vous avez l'intention de faire ?

33 :42 Avez-vous un moyen de mesurer l'existence et les points forts de la pratique innovante ?

33 :49 Avez-vous un outil comme OTISS, un système d'observation en classe ?

33 :55 Pour être sûr, après avoir passé tout ce temps et cette énergie à former les enseignants,

34 :04 comment vérifier que tout est bien mis en place ?

34 :07 Et s'ils mettent en place l'innovation, cela fait-il une différence ?

34 :10 Ainsi ces trois questions, même très simplistes,

34 :15 si on peut y répondre, on est sur le chemin d'un changement radical en éducation.

34 :24 Je vais m'arrêter là. Merci beaucoup d'avoir l'opportunité d'être là, de discuter avec vous tous et de répondre à vos questions

34 :35 Merci

34 :39 Merci pour cette présentation

34 :41 J'ai une question.

34 :44 Vous avez dit qu'une faible fidélité et de faibles résultats sont dus à un problème d'implémentation.

34 :50 Est-ce parce que vous pensez qu'il faut d'abord tester l'efficacité ?

34 :58 Afin d'être sûr de l'efficacité.

35 :01 Si on ne teste pas l'efficacité en premier, s'il y a une faible fidélité et un faible résultat,

35 :07 cela peut venir d'un problème d'implémentation, mais aussi d'un problème d'efficacité.

35 :17 Très bonne question. Merci

35 :19 On peut avoir un programme fondé sur les preuves, une approche de l'enseignement fondée sur les preuves,

35 :29 mais s'il n'est pas utilisé comme prévu, si la fidélité est faible en classe,

35 :36 on ne peut pas être sûr du résultat. Pourquoi ça se passe comme ça, que les résultats sont si faibles ?

35 :49 Donc la première chose à faire est de vérifier que le programme est utilisé comme prévu.

35 :58 Avec une fidélité élevée, on sait qu'on peut utiliser les moteurs d'implémentation dans la classe, dans l'école

36 :09 pour que les enseignants se l'approprient complètement, de la manière dont l'innovation a été conçue.

36 :14 Qu'ils l'utilisent avec une fidélité élevée.

36 :19 Mais si on n'a pas une fidélité élevée dans l'utilisation d'une approche fondée sur les preuves,

36 :24 et qu'on a des résultats médiocres,

36 :29 on va continuer à se demander :

36 :31 si on l'avait fait comme prévu, aurait-on obtenu les résultats attendus

36 :34 dans cette école, avec ces enseignants ?

36 :37 J'espère avoir répondu.

36 :42 Merci. Merci beaucoup pour le séminaire.

36 :45 Merci à vous deux, Céline Pobel-Burtin et Dean Fixsen pour ces présentations stimulantes

36 :56 En fait, au tout début de la présentation,

37 :02 Céline a dit qu'on en sait déjà beaucoup sur les pratiques d'enseignement efficaces

37 :11 Et j'ai pensé, oh mon dieu, je suis sociologue,

37 :17 je ne suis pas vraiment capable de définir ces pratiques efficaces

37 :24 Mais j'ai maintenant pris note du livre de John Hattie

37 :29 avec cette méta-analyse.

37 :38 et donc je vais regarder ça.

37 :46 J'ai une question très générale.

37 :48 En fait, je suis sociologue, mais au départ entre 1975 et 1981, j'ai été formé en psychologie
(*note des traducteurs : la question manque*)

38 :00 Vous parlez de psychologie sociale et cela fait partie des fondements.

38 :08 La psychologie sociale est aussi un point d'intérêt.

38 :11 De Kurt Lewin à aujourd'hui, on en a beaucoup lu.

38 :21 Ce qu'on essaye de faire, est de développer une configuration générale

38 :27 qui s'applique partout et à l'éducation.

38 :31 Nous avons passé 15 ans, et nous allons continuer

38 :35 Nous avons passé du temps sur la délinquance juvénile, des gens avec de graves troubles développementaux...

38 :45 Il y a donc beaucoup de populations et de systèmes avec lesquels nous avons eu la chance de travailler.

38 :53 Et chacune de ces collaborations nous a appris quelque chose

38 :57 Une autre chose à laquelle nous avons été particulièrement attentifs,
39 :01 est d'aller d'une petite échelle à une grande échelle.
39 :05 Nous avons fait très attention à la théorie de la complexité, à la théorie du chaos
39 :13 ... un peu de cybernétique et ainsi de suite... et ce qui s'en rapproche
39 :20 Car on s'intéresse à de multiples facteurs qui sont tous des paramètres critiques en même temps.
39 :29 Comment gérer ça ?
39 :32 Car dans les systèmes que nous venons de décrire à l'instant,
39 :36 il y a des gens qui vont de l'enseignant au personnel du ministère de l'éducation,
39 :42 tous impliqués dans le même système.
39 :46 On ne peut pas se permettre de ne faire attention qu'à un seul niveau.
39 :51 On a emprunté à plein de théories, mais on ne peut pas avoir 40 choses à essayer de transmettre au gens.
40 :01 Il faut qu'on ait ce langage commun dont parlait Céline
40 :06 Quels concepts ? Quel langage pour le décrire ?
40 :10 Comment on le mesure ?
40 :13 Et finalement ça s'est révélé assez universel, pour l'instant.
40 :18 A chaque nouvelle application, on apprend quelque chose de nouveau.
40 :22 Mais jusqu'ici tout va bien.