

Atelier 1 : Les feedbacks: un élément clé des interactions pour réguler son enseignement

Les feedbacks sont reconnus par la recherche comme un élément clé de la construction des apprentissages. Ils sont une forme particulière d'interaction qui peut être synchrone ou a-synchrone, verbale ou non verbale, mais vise à faire prendre conscience à l'élève de ses réussites et des ajustements qu'il doit apporter à ses activités d'apprentissage.

Pour commencer...

1. Ouvrez l'application **Wooclap**

2. Code « FBSIP »

➤ *Pour vous qu'est ce qu'un FB ou rétroaction en pédagogie?*



Le Feedback, une définition...

Feedback - Évolution de la définition

Le feedback est une information fournie par un agent au sujet d'un aspect lié à la performance ou à la compréhension d'un individu
(Hattie & Timperley, 2007).

- Le feedback est pensé comme une **conséquence** de la « production » de l'apprenant
- Réception et **interprétation du feedback par l'apprenant**
- Implication de l'élève dans des **feedbacks dialogiques**

(e.g., (Boud & Molloy, 2013).

Conférence : Lucie Mottier Lopez
SIP 21 octobre 2024

Le Feedback, un processus...



Le feedback est un processus et pas simplement une information reçue



La réception du feedback n'est pas passive de la part de l'élève



Ce n'est pas simplement une information sur une performance et une indication d'écart au but mais un commentaire utile pour s'améliorer ultérieurement

L'information reçue doit permettre à l'élève de se réguler et donc de s'engager dans la tâche.

Des objectifs ambitieux

S'assurer que TOUS les élèves apprennent.

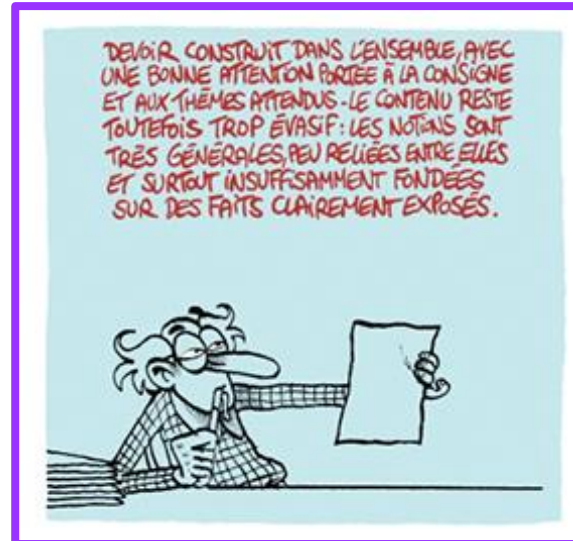


Pour cela, nécessité de:

Prévoir des temps d'observation de l'élève en activité pour prendre de l'information sur son niveau de maîtrise et le guider dans la construction de ses apprentissages en lui apportant des feedbacks.

- Feedbacks Pourquoi?
- Feedbacks Quoi?
- Feedbacks Comment?

Feedback : Pourquoi?

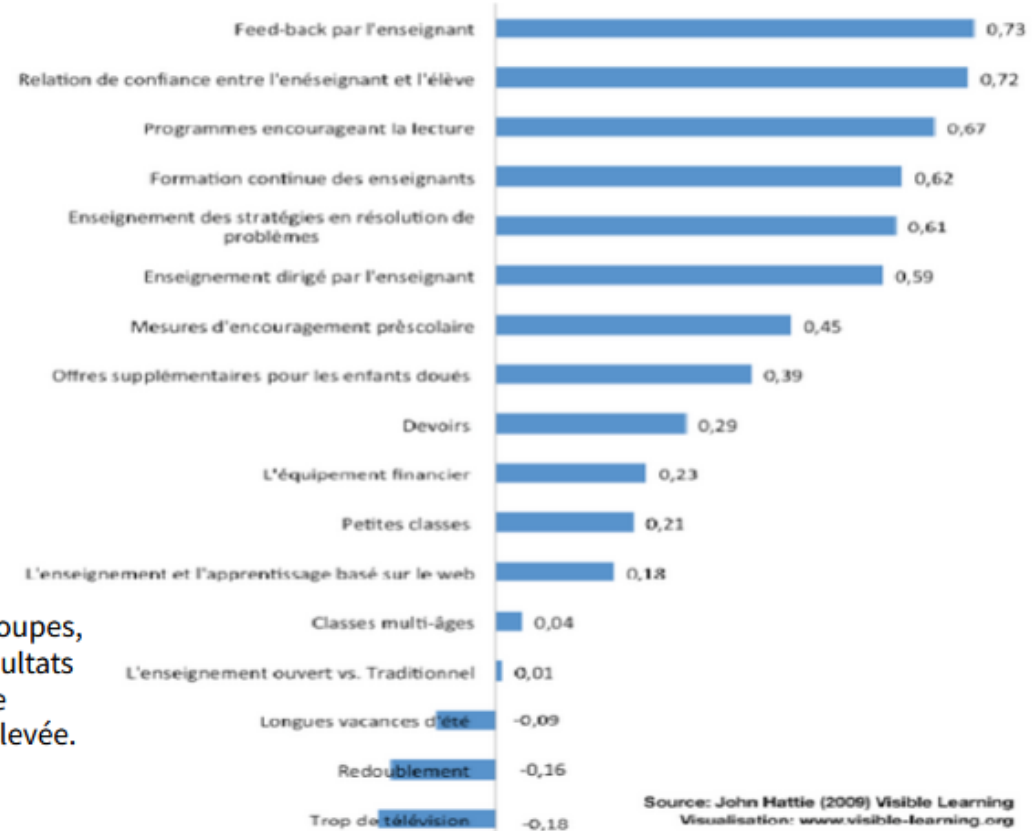


Feedback : Pourquoi?



Les progrès de la recherche permettent de mieux connaître les conditions du bien-être et de la réussite des élèves (1)

(John Hattie, synthèse de 900 méta-analyses sur les facteurs de réussite scolaire, univ. de Melbourne, 2009)



Source: John Hattie (2009) Visible Learning
Visualisation: www.visible-learning.org

TE = taille effet

La TE correspond à la différence entre les valeurs moyennes des deux groupes, divisée par l'écart type moyen des deux groupes. Pour interpréter les résultats de la TE, on utilise la règle de base suivante: une TE de 0,2 est considérée comme faible, une TE de 0,5 comme moyenne et une TE de 0,8 comme élevée. Les TE des méta-analyses sont particulièrement pertinentes.

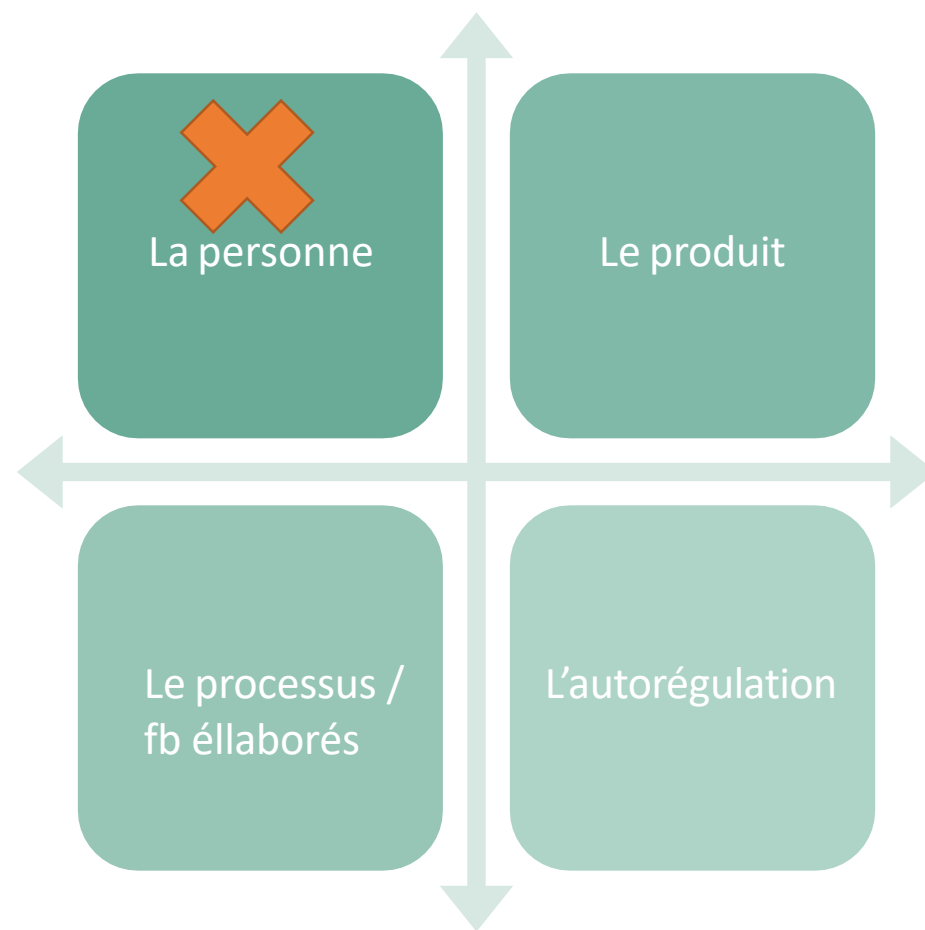
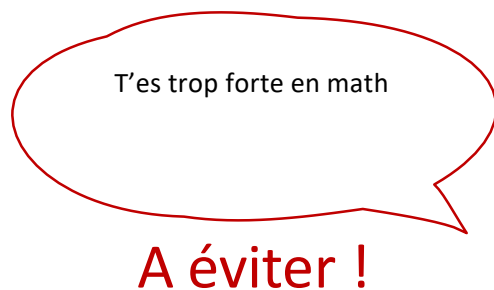
Feedback: Une notion complexe

- ❖ Le feedback est un acte éducatif complexe à ne pas prendre à la légère:
 - Son **efficacité** varie grandement en fonction de ses diverses formes et de la manière dont il est entrepris.
 - Son «pouvoir» peut être **autant positif que négatif**.
- ❖ Le feedback de l'enseignant est **un des actes éducatifs qui a le plus de potentiel de déboucher sur des gains d'apprentissage**.

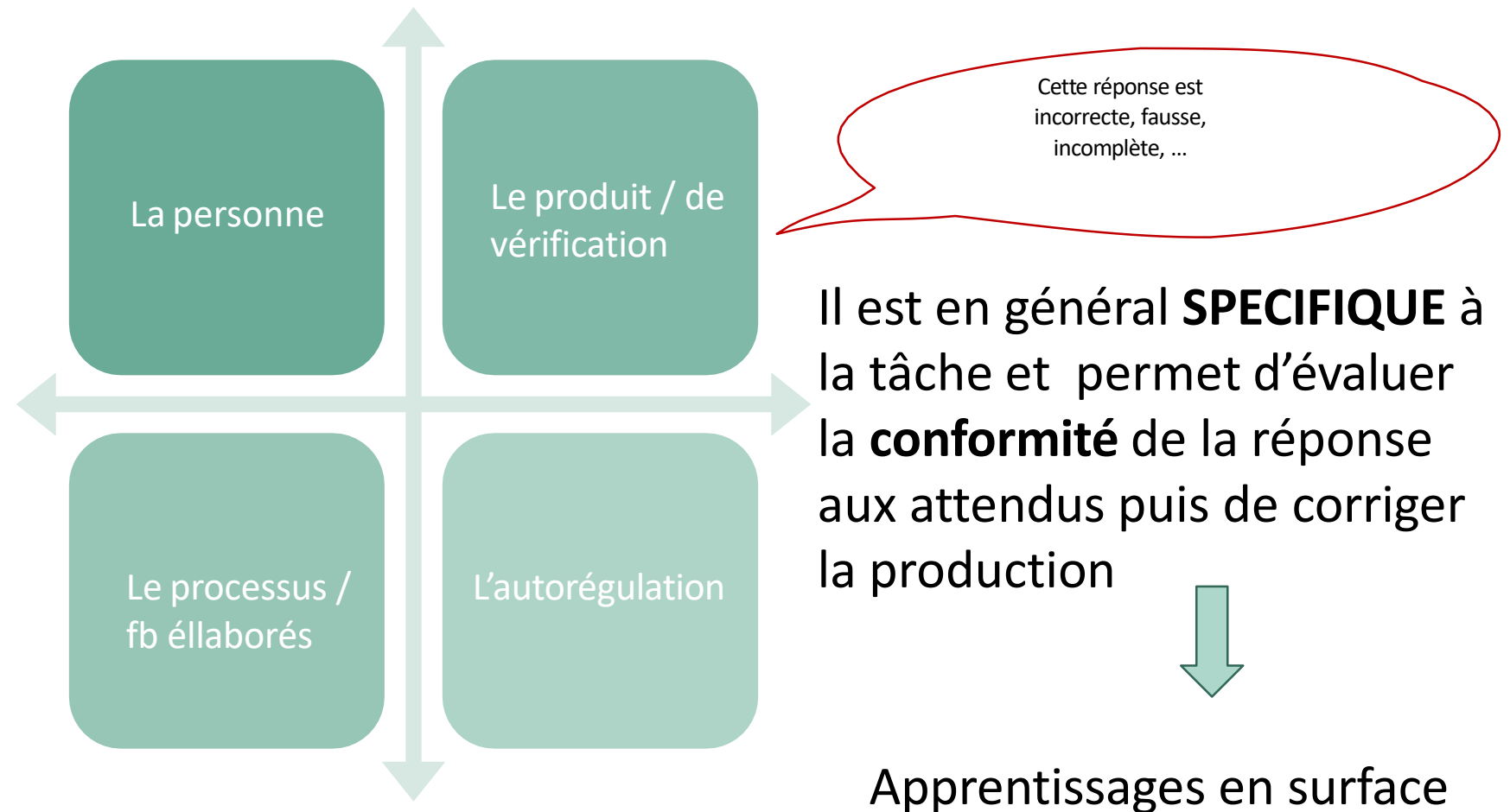
Hattie, J. A. C., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>

Mandouit, L., & Hattie, J. (2023). Revisiting "The power of feedback" from the perspective of the learner. *Learning and Instruction*, 84, 101718. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2022.101718>

Les différents types de feedback externes



Les différents types de feedback externes



Les différents types de feed-back externes

Ce FB propose de :

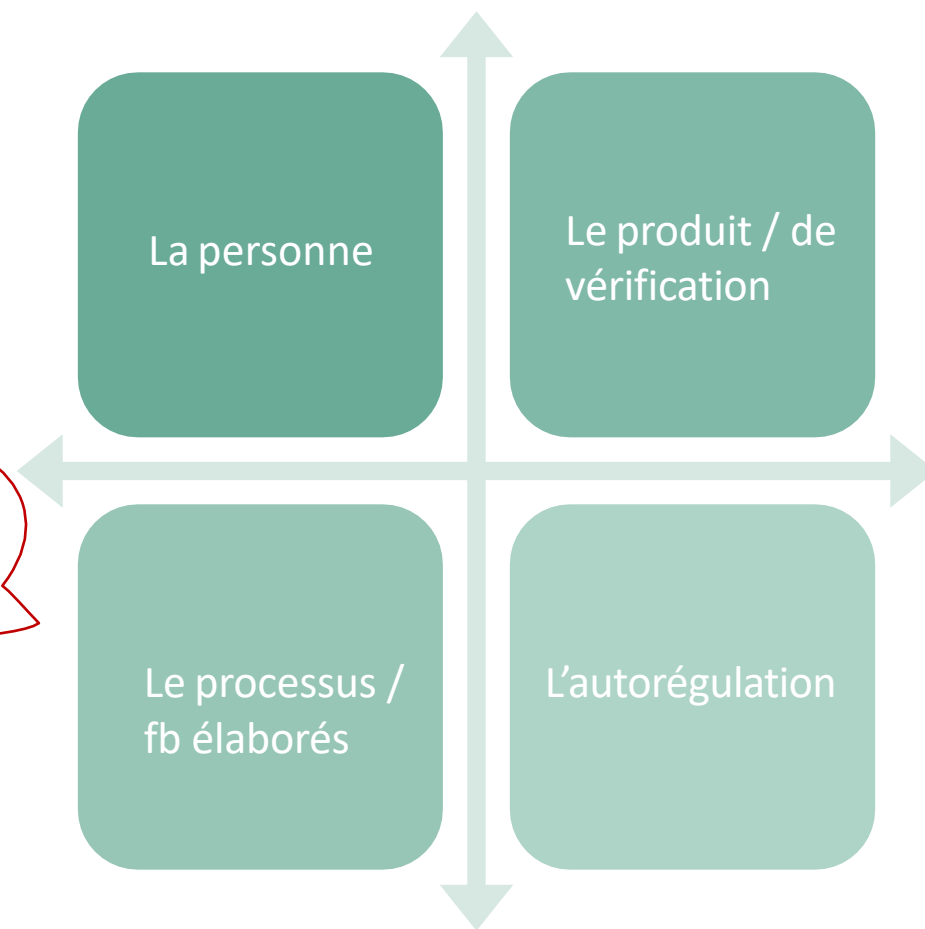
Corriger le processus qui a amené à la production/action

Il est plus **GENERAL**, moins lié à la tâche d'où sa transférabilité dans d'autres situations d'apprentissage

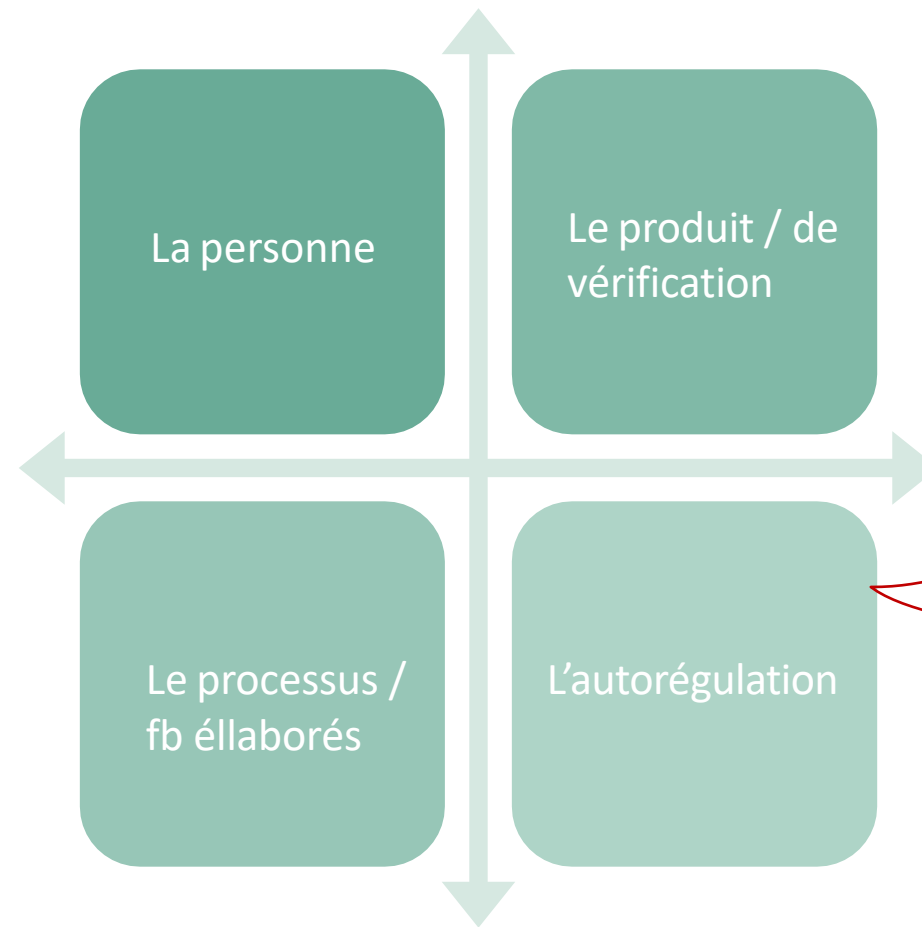
Tu vois là tu as fait comme cela mais si tu t'étais servi de ... tu aurais évité



Apprentissages en profondeur



Les différents types de feedback externes



Ce Fb propose de centrer l'élève sur l'auto-analyse de ses propres connaissances et stratégies

Il apparaît sous la forme de :

- Recherche du mécanisme à l'origine de l'erreur
- Recherche de critères d'auto-évaluation
- Recherche de stratégies plus efficaces

Comment aurais-tu pu gagner du temps sur cette réponse ?
Etre plus précis ?

Il est plus **GENERAL**, moins lié à la tâche d'où sa transférabilité dans d'autres situations d'apprentissage



Apprentissages en profondeur

Les différents types de feedback externes: L'essentiel

FB de vérification



C'est bien ! Cet exercice est particulièrement bien réussi ! Beau travail !

A éviter !

Cette réponse est incorrecte, fausse, incomplète, ...

La personne

Le produit / de vérification

FB élaborés

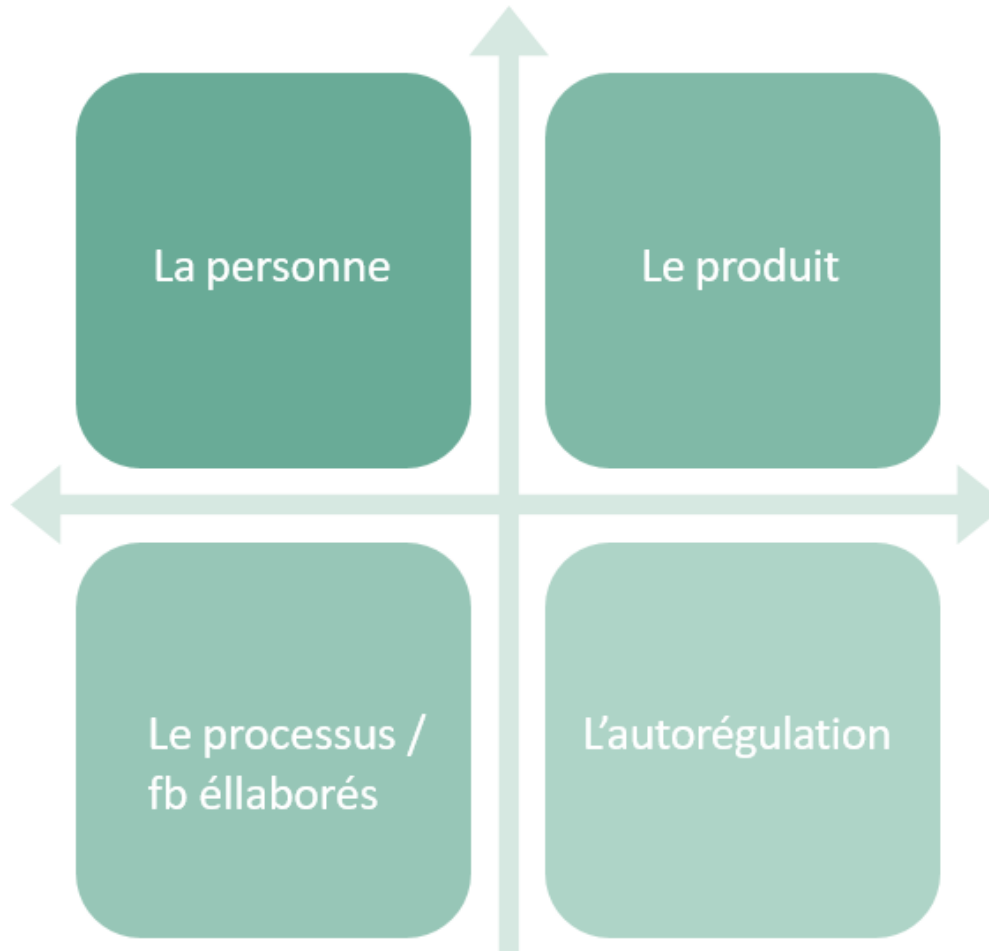
Le processus / fb élaborés

L'autorégulation

Tu vois là tu as fait comme cela mais si tu t'étais servi de ... tu aurais évité de ... et donc ...

Comment aurais-tu pu gagner du temps sur cette réponse ? Etre plus précis ?

Les différents types de feedback externes: testons-nous!



Consignes :

- Piocher un Feedback donné en classe.(en binôme)
- Positionnez - le dans la case correspondant au type de Feedback en justifiant.

Feedback oral- écrit

- « Les élèves bénéficiant des feedbacks écrits font état de 5 mois d'apprentissage supplémentaires en comparaison avec ceux qui n'en bénéficient pas. »
- « L'impact du feedback oral est plus élevé en moyenne que le feedback global. La progression moyenne en mois est de 7 mois »
- « Le feedback oral est immédiat »
- « Bien que le FB oral a un effet positif moyen plus important que le feedback écrit, la plupart des écoles utilisent plusieurs modalités de FB écrit et devront ainsi mettre l'accent sur la qualité de chacune d'elles »



Feedback et émotions



Recevoir un feedback est un exercice particulièrement difficile qui procure de l'anxiété.

	Recevoir un feedback positif	Recevoir un feedback négatif
S'attendre à un feedback positif	Valorisation, confirmation (Sargeant et al 2006 p.279) Honte dans le cas d'une tricherie ☒ fb non mérité (Fong et al 2018 p.249)	Colère ☒ responsabilité sur l'enseignant (Rowe et al 2014 p.294) Tristesse lorsque responsabilité sur soi (Rowe et al 2014 p.300) Déception, surprise négative, distress, trouble, tristesse colère, douleur (Sargeant et al 2006, p.280) Tristesse, colère, honte (Ryan & Henderson 2017 tableau 6) Motivation à prouver à l'évaluateur qu'il a tort (Fong et al 2018 p.248)
S'attendre à un feedback négatif	Soulagement (Rowe et al 2014 p.300) Surprise plaisante (Sargeant et al 2006 p.279) Colère si fb positif sans pistes Colère si on n'est pas d'accord avec le fb positif Désespoir si on pense que ce n'est pas mérité (Fong et al 2018 p.247-248)	Culpabilité et embarras (envers soi-même) (Rowe et al 2014 p.297) Colère envers soi-même si peu d'efforts investis (Rowe et al 2014 p.295) Joie si fb moins pire qu'imaginé (Fong et al 2018 p.247) Plaisir d'être en accord avec un fb négatif (good autoevaluative skills) (Fong et al 2018 p.247) Volonté de s'améliorer, sentiment de confirmation et d'acceptation du fb (Sargeant et al 2006 p.279)

(Girardet, 2021)

Feedback: vers une dimension interne

Prendre conscience de ses feedbacks internes : une compétence évaluative?

- Le feedback interne est la communication que l'apprenant·e se fait à lui ou elle-même sur sa production, sa performance.
- Il émane de mécanismes de comparaisons entre une performance, une production, et des référents multiples :
 - Les critères d'évaluation
 - Du feedback de l'enseignant·e
 - Du feedback de pairs
 - Des exemples d'autres productions
 - Etc.

Nicol, D. (2020). The power of internal feedback: exploiting natural comparison processes. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 46(5), 756-778.
<https://doi.org/10.1080/02602938.2020.1823314>

Des éléments affectifs sont partie prenante de ces processus
?? compétences émotionnelles

« Students are making comparisons all the time » (Nicol, 2020)

Feedback : Quand et Comment?



Au lancement de l'activité

Pour alimenter le travail de l'élève, expliciter et clarifier les objectifs d'apprentissage.



Pendant sa réalisation

Ajustement, suivi et accompagnement de la progression de l'élève en vue de la réalisation des objectifs.



À la fin de l'activité

Pour faire avancer l'élève en lui indiquant des axes de progrès et d'évolution vers de nouveaux apprentissages.

Feedback : Quand et Comment?

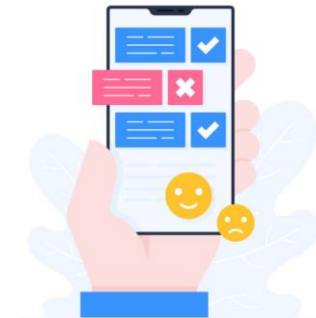
Les sources des feedbacks

Les feedbacks externes

- Par l'enseignant
- Par les pairs (très efficace mais contient des erreurs)
- Par un logiciel (immédiat mais pas toujours possible)

Les feedbacks internes

- Par l'élève lui-même (doit être entraîné en amont par des feedbacks externes)



Feedback : Quand et Comment? Testons nous!

- Avec l'apport de cet atelier quelle grille de critères pourrions nous élaborer pour construire des FB efficaces en classe ?
- Grâce à votre grille de critères émettez un ou plusieurs FB de la situation classe qui vous est proposée.



Feedback : proposition



Feedback efficace
Privilégier l'oral
Feedback oral ou écrit
Motiver l'apprenant
Valider la tâche réalisée
Pour valider la tâche, donner des critères /pistes pour réaliser la tâche
Amener l'élève à se questionner sur sa production/ ses stratégies/ à transférer

Feedback : réflexions

- Les feedbacks entre pairs
travaux Sylvain Connac: la coopération
Céine Buchs : les mini structures
- Les appréciations dans les bulletins
- Rendre les évaluations 1 à 2 semaines plus tard quelle efficacité ?



Feedback : La rétention temporaire des notes

Protocole :

- Une cohorte d'étudiants de deuxième année de premier cycle en psychologie (N = 163) d'une université écossaise a été incluse dans cette expérience sur le terrain. La cohorte a été répartie au hasard dans 2 groupes :
 - groupe 1 : Note avant feedback
 - Groupe 2 : Feedback avant note
- Le travail consistait à la remise d'un rapport de laboratoire au semestre 1. La même cohorte d'étudiants a de nouveau été évaluée sur un rapport de laboratoire au semestre 2.
- Ni les participants ni les évaluateurs n'étaient conscients de la nature de l'échantillon jusqu'à la conclusion de l'étude.

https://www.researchgate.net/publication/349951558_Effects_of_Temporary_Mark-Withholding_on_Academic_Performance

Les effets de la rétention temporaires des notes sur la prise en compte des feedbacks et les progrès des élèves

Feedback : La rétention temporaire des notes

Résultats de l'expérience :

Tableau 1 : Rapporter les moyennes de performance et les écarts types pour la rétroaction avant note et la
Groupes de note avant rétroaction au semestre 1 et au semestre 2

Groupe	Semestre	Moyenne (ET)
Commentaires avant la note	Semestre 1	11,96 (1,87)
	Semestre 2	14,45 (1,52)
Noter avant les commentaires	Semestre 1	13.31 (2.18)
	Semestre 2	14.03 (2.66)

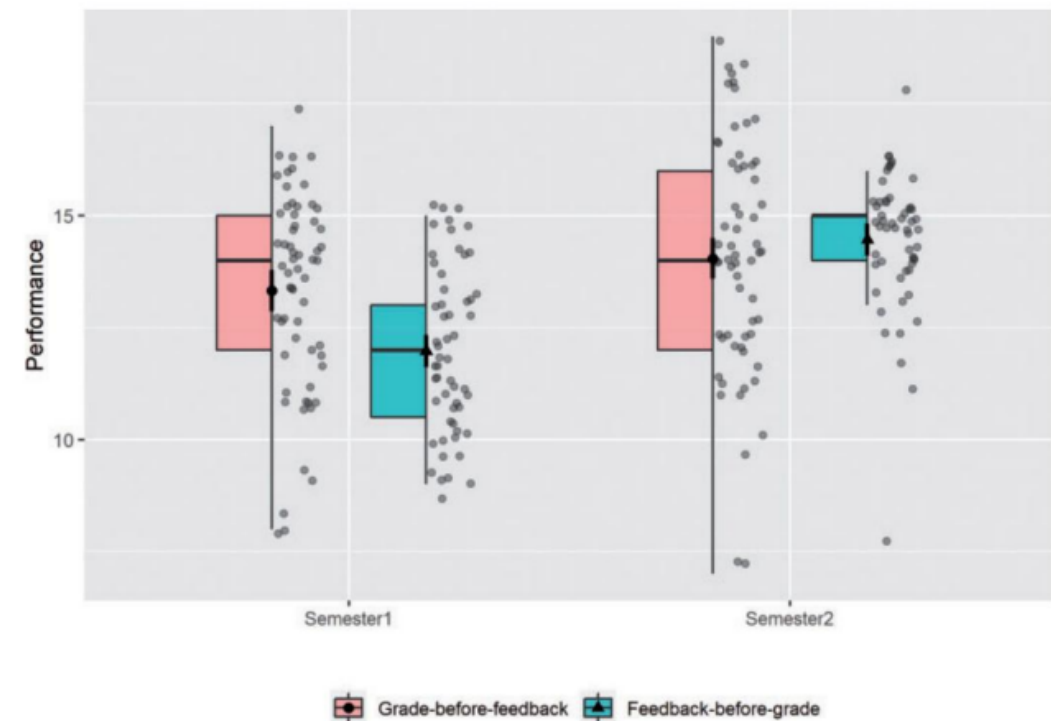


Figure 1. Diagramme Boxjitter des performances des étudiants au semestre 1 et au semestre 2 dans les deux conditions Note avant rétroaction et Rétroaction avant note dans l'expérience 1.

Feedback :pour conclure

Qu'avez vous retenu ?



Et nous, quels feedbacks pour cette formation?



Au lancement de l'activité

- Quel outil avons-nous utilisé pour faire un diagnostique de vos connaissances ?



Pendant sa réalisation

- Quelle stratégie avons-nous utilisée pour travailler les grands types de Feedback ?
- Quels types de feedbacks avez-vous reçus ? Quand ? Par qui ? Sur la personne ? Le produit ? Le processus ? L'autorégulation ?



À la fin de l'activité

- Quel outil avons-nous utilisé pour vous faire un feedback immédiat sur ce que vous avez retenu ?

Et là, maintenant, ne sommes nous pas en train de faire des feedbacks ?

Quelles réflexions pour un transfert dans nos classes ?