

# Évaluation par les compétences



Ce(tte) œuvre est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Pas de Modification 4.0 International.

# Objectifs

- Définition et principes de l'évaluation par les compétences

- Définition et concept de compétence
- Principe d'être compétent
- Avantages de l'évaluation par les compétences

- Organisation de l'évaluation

*Types d'évaluation et progrès durant le quadrimestre*

- Transposition de l'évaluation en une note

*Règle précise pour obtenir une note sur 20 à partir de l'évaluation*

# Compétence



# The Apprentice

- Émission de téléréalité américaine “The Apprentice”

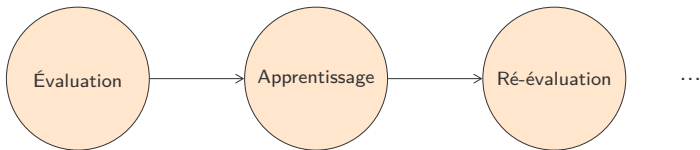
*Jugement des compétences business d'un groupe de candidats*

- **Compétition** sur plusieurs semaines pour devenir le gagnant
  - Tâches en lien avec business case du monde réel à réaliser
  - Performance jugée par l'hôte et conseillers en affaires avertis



# Évaluation par les compétences

- Une personne sait-elle **effectuer une tâche**/groupe de tâches ?  
*Et aussi évaluer comment la tâche a été effectuée*
- Évaluer des personnes pour déterminer leurs **compétences**  
*Utiliser leurs connaissances et compétences en situation de travail*
- **Développer compétences** et connaissances nécessaires pour job  
*Pas que évaluations, mais processus d'apprentissage complet*



# Compétence

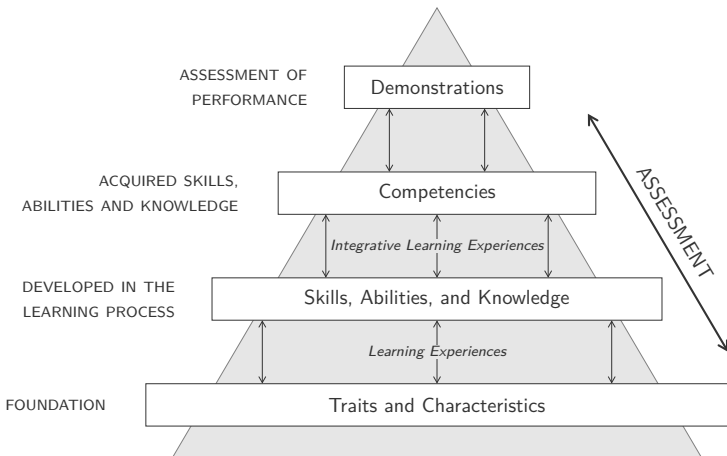
- Définition de **compétence** selon le groupe de travail NPEC

*"a combination of  
skills, abilities, and knowledge  
needed to perform a **specific task**."*

- (Ensemble de) compétences **acquises** par un apprenant

*Système d'apprentissage complètement différent*

# Modèle d'apprentissage (1)



Source : U.S. Department of Education, 2001.



# Modèle d'apprentissage (2)

- Premier échelon concerne les **traits et les caractéristiques**

*Éléments innés sur base desquels des expériences se construisent*

- Compétence, aptitude et connaissance via **apprentissage**

*Différents niveaux et types selon traits et caractéristiques*

- Construction de **pack d'apprentissage** pour une(des) tâche(s)

*Basé sur interaction entre compétence, aptitude et connaissance*

- Appliquer les compétences résulte en des **démonstrations**

*Apprentissage basé sur performance à ce dernier échelon*

# Être compétent

- Un individu qui **est compétent** a suffisamment de
  - **Connaissance** : somme de ce qui est su par expérience
  - **Compétence** : capacité à utiliser connaissance efficacement
  - **Expérience** : connaissance pratique ou compétence découlant observation directe ou participation événement/activité
  - **Attitude** : position mentale/sentiment/émotion vs. fait/état
- Toujours lié à une **compétence particulière** ou à une situation

*Et implique toujours plus que seulement les compétences*

- Possibilité de **démontrer ses compétences**

*Ce que j'ai appris, comment je vais et ce que je vais apprendre*

- Changement radical de où **le focus est mis**

- ↑ Donner aux apprenants pouvoir de démontrer apprentissages
- ↓ Collecter des données pour les instructeurs

- Évaluation totalement intégrée dans **processus apprentissage**

*Auto-évaluation, évaluations formatives et certificatives*

# Bénéfices

- Fournir **feedback spécifique** aux apprenants sur performance  
*Meilleure compréhension du progrès et des compétences acquises*
- **Quatre bénéfices principaux** de l'évaluation par compétences
  - Meilleure clarté et transparence sur progrès de l'apprenant
  - Opportunité d'individualiser et personnaliser l'apprentissage
  - Développement d'une culture de l'évaluation et diversification
  - Meilleure compréhension du profil d'apprentissage apprenant

# Évaluation



# Transition

- Système actuel exige une **note** pour chaque cours

*Il faut règle de transposition depuis évaluation par compétences*

- Système actuel découpe études en **unités d'enseignement**

*Il faut travaux transversaux pour couvrir compétences partagées*

- Système actuel tend à isoler **séances théoriques et labos**

*Il faut repenser labo comme lieu d'évaluation de compétences*

# Zéro Examen

- **Plus d'examens** pendant la session d'examens

*Étudiants évalués de manière continue durant le quadrimestre*

- **Plus de blocus** avant la session d'examens

*Temps pour mettre nouvelles compétences à profit*

- Mais **plus de travail régulier** durant le quadrimestre

*Apprentissage continu et intégré pour améliorer l'expérience*

# Liste de compétences

- **Liste des compétences** pour chaque unité d'enseignement

*Compétences divisées en deux catégories*

- **Compétences de base** doivent être acquises pour réussir

*Ces compétences sont spécifiques à l'unité d'enseignement*

- **Compétences avancées** peuvent être acquises par le cours

*Peuvent être transversales à plusieurs unités d'enseignement*



# Liste d'évaluations

- **Liste des évaluations** pour chaque unité d'enseignement

- Plusieurs types : QCM, quizz, mini-projet, travaux, etc.
- Peuvent être passées à tout moment, après auto-évaluation

- Liste des compétences **vérifiées** pour chaque évaluation

*Pour augmenter le niveau de maîtrise pour ces compétences*

- **Chevauchement des compétences** entre évaluations

*Possibilité de choisir évaluation adaptée à profil d'apprentissage*

# Opportunités d'évaluations

- **Auto-évaluation** peut et devrait être passée à tout moment

*Permet à l'apprenant de vérifier son niveau de maîtrise*

- Les apprenants peuvent proposer des **projets sur mesure**

*Cahier des charges avec l'instructeur pour définir compétences*

- **Entretien d'évaluation** entre l'apprenant et l'instructeur

*Pendant quadrimestre et quelques jours durant session d'examens*

# Calcul de la note

- Compétences notées sur une échelle de 0 à 5 étoiles ★  
*Correspondant à un niveau de maitrise de 0% à 100%*
- Première étape consiste à acquérir compétences de base
  - 100% de maitrise pour toutes les compétences de base : 10/20
  - Sinon : 0/20
- La deuxième étape permet d'acquérir  $n$  compétences avancées
  - Il faut avoir 100% de maitrise aux compétences de base
  - $\frac{2x}{n}$  points à avoir, avec  $x$  nombre total d'étoiles obtenues

# Références

- Cognology, *What is competency based assessment ?*, accédé le 27 août 2019, [https://www.cognology.com.au/learning\\_center/cbawhatis](https://www.cognology.com.au/learning_center/cbawhatis)
- Voorhees, R. A. (2001). Competency-Based Learning Models : A Necessary Future. *New Directions for Institutional Research*, 2001(110), 5-13.
- Jones, E. A., & Voorhees, R. A. (2002). Defining and Assessing Learning : Exploring Competency-Based Initiatives. Report of the National Postsecondary Education Cooperative Working Group on Competency-Based Initiatives in Postsecondary Education. Brochure [and] Report.
- Eric Hudson, *How to Design a Competency-Based Assessment*, 17 octobre 2018, <https://medium.com/@ejhudson/how-to-design-a-competency-based-assessment-39f312235bde>
- TeachThought Staff, *The Benefits Of Competency-Based Assessment*, 9 juin 2019, <https://teachthought.com/learning/the-benefits-of-competency-based-assessment>

# Crédits

- <https://www.flickr.com/photos/thenationalguard/46848336112>
- [https://en.wikipedia.org/wiki/File:The\\_Apprentice\\_original\\_logo.png](https://en.wikipedia.org/wiki/File:The_Apprentice_original_logo.png)
- <https://www.flickr.com/photos/155416046@N05/35165103603>