

Vendredi 5 décembre 2008, Berne
Le travail de maturité, une note qui compte: et alors?

Rudolf Hadorn

Support pour

Exposé 1:

**Accompagnement et évaluation des travaux de maturité –
incompatibilité ou complémentarité des rôles?**

Atelier 3

Développer et utiliser des critères d'évaluation communs

Table des matières

Textes Transparents PowerPoint	2 - 9
Exemple grille d'évaluation	10-11
Atelier 3: Introduction et exercices	12-16

Exposé

1. Introduction

(...)

Dans mon introduction, je vais tenter de montrer le lien étroit entre accompagnement et évaluation : je suis en effet persuadé que, si l'on veut obtenir de bons résultats, l'évaluation doit être prise en considération dès le début de l'accompagnement.

Je présenterai d'abord brièvement la situation actuelle du travail de maturité en vous demandant de voir si vous vous retrouvez dans cette description. Puis, après un aperçu rapide des objectifs fondamentaux, je proposerai une liste de critères de qualité des TM permettant d'établir des principes d'évaluation.

(...)

2. Etat des lieux

La situation actuelle est la suivante :

Les nombreux règlements et directives internes aux écoles le montrent, il existe une large base théorique : élèves et maîtres accompagnants bénéficient de bonnes instructions et devraient en principe savoir comment procéder.

Mais la réalité est autre :

Lors de l'introduction du travail de maturité, de nombreux enseignants du secondaire II ne savaient rien de l'accompagnement de travaux individuels. Peu avaient été formés à cette méthodologie et beaucoup ont subi une véritable douche froide.

La principale difficulté était et est toujours due au fait que la formation scolaire repose sur une antinomie, celle qui oppose encourager et évaluer (juger) : lors de l'accompagnement de travaux individuels, cette opposition est particulièrement forte. L'enseignant qui a, une année durant, accompagné un élève ou un groupe d'élèves, suivi leurs difficultés et contribué à trouver des solutions, a de la peine à changer de rôle et à se transformer en juge sévère. Ainsi, il arrive encore qu'un travail ne soit jugé que sur l'engagement, le zèle et une collaboration agréable et que l'on donne une note de complaisance au lieu de mesurer le travail et la présentation selon des critères précis de forme et de fond et d'évaluer le processus de travail d'après des critères observables.

Autrement dit, au cours de la période d'accompagnement se développe une sorte de prise de position en faveur de : le maître accompagnant est prêt à défendre « son » élève contre la critique externe (p. ex. venant du deuxième évaluateur), comme s'il s'agissait de son propre travail (différences de notes allant jusqu'à 0.92 point). En outre, les directives données aux élèves et décrivant généralement très précisément la marche à suivre laissent croire que celui qui s'en tient à ces règles obtiendra automatiquement une bonne note. C'est oublier que ces directives sont purement formelles et que le travail de maturité doit avant tout être une réflexion sur une problématique. Ainsi, le maître accompagnement est souvent confronté à des remarques du style :

(citations)

« J'ai tellement travaillé, je ne peux pas avoir seulement un 4.5 ! »

ou :

« J'ai toujours fait ce que vous m'avez conseillé et ce qui figurait dans les directives. Qu'aurais-je dû faire de plus ? »

ou :

« Maintenant vous critiquez des choses que vous n'avez jamais abordées pendant tout l'accompagnement, ce n'est pas juste ! »

ou:

« Vous dites qu'on aurait dû encore faire ceci ou cela. On peut toujours aller plus loin. Mais c'était impossible dans le temps imparti. »

Face à de telles remarques, le maître accompagnement est légèrement mis sous pression, il se rend souvent compte qu'il a omis certains points et la mauvaise conscience le gagne. On en arrive alors à donner des notes de complaisance avec, pour conséquence, une moyenne supérieure à 5.0 dans de nombreuses écoles. Cela devient problématique, dans la mesure où le travail de maturité compte désormais pour l'obtention de la maturité. Par ailleurs, d'autres disciplines ne verront pas d'un bon œil qu'un nouveau domaine d'évaluation n'obtienne que des (très) bonnes notes.

Mais les difficultés ne sont pas liées exclusivement à la notation.

3. Choix du sujet

L'examen des listes de sujets de nombreuses écoles montre que la liberté totale dans le choix du sujet reste largement dominante. Les élèves choisissent alors souvent un sujet qui est le plus éloigné possible de l'école.

En même temps, l'expérience montre que les meilleurs travaux sont ceux qui, autant au niveau du contenu que de la méthodologie, sont en lien avec l'enseignement.

Un collègue de sciences naturelles, qui privilégie avec succès un choix de sujet précis, ambitieux mais réalisable, m'a dit récemment :

(citation)

« C'est invraisemblable de voir le genre de sujets que des collègues acceptent. A croire qu'ils laisseraient passer n'importe quel sujet pourvu qu'il convienne à l'élève, selon le principe « avanti dilettanti ! ».

4. Conclusion

Dans ce contexte, il est important de fournir des critères précis au maître accompagnant et de faire en sorte que ces derniers soient communiqués clairement au début du projet de travail de maturité. Les séances d'introduction au travail de maturité sont bien souvent en défaut sur ce point.

Il faut, dès le départ, dire aux élèves ce que l'on attend d'eux (en résumé) : « Vous allez investir 100 heures dans un travail individuel qui vous apprendra beaucoup et dans le cadre duquel vous devrez traiter un sujet de manière approfondie. Vous serez évalués non seulement sur votre application, mais également sur la qualité (fond et forme) de votre travail, ainsi que sur la présentation des résultats. Cette évaluation se fera sur la base des exigences propres à l'école et selon l'échelle de notation habituelle. »

Si on ne tient pas d'emblée ce langage clair, des élèves resteront dans de fausses impressions (cf. supra citations d'élèves).

5. Objectifs

Transparent Objectifs

Objectif : Réussir le travail de maturité

- **Approfondissement scientifique:**
S'entraîner à un travail scientifique ou de création
 - **Technique de travail:**
Choisir une méthode adaptée ; planifier les étapes ; analyser la démarche
 - **Création:**
Chercher une forme adéquate, donner une forme au produit.
 - **Présentation orale:**
Présenter le produit de manière adéquate (adaptée au public cible).
-

Lien avec l'enseignement

Dans le travail de maturité, les élèves utilisent **les aptitudes acquises en classe.**

Types de travaux:

- Etude analytique
 - Création
 - Production technique
 - Organisation d'une manifestation
-

6. Consensus

Transparents consensus

Consensus large

- Les sujets doivent être différenciés, bien délimités.
 - L'accompagnant doit être expert dans le domaine.
 - Un contrat ou un accord fixe les tâches respectives et les critères d'évaluation.
 - L'évaluation du produit et de la présentation orale doit être faite par deux personnes.
 - Il doit y avoir une préparation au travail de maturité.
 - Il faut une direction de projet qui garantit une certaine homogénéité de la mise en oeuvre.
-

7. Aspects centraux

La pièce maîtresse du travail de maturité

- L'enquête personnelle

- La création artistique d'un produit
- La fabrication technique d'un objet
- La mise en oeuvre d'une manifestation

"Cette partie du travail est totalement la mienne"

Les critères de qualité des travaux de maturité

- Formulation claire de la question (problématique claire)
 - Méthode d'enquête ou de création définie avec précision, indication claire des ressources
 - Utilisation pertinente des connaissances et des sources
 - Part du travail personnel clairement visible et incontestable.
 - Autonomie, originalité.
 - Juste exploitation des résultats
-
- Introduction et conclusion claires et concises
 - Lien entre les résultats et l'introduction théorique
 - Analyse du déroulement, des résultats et de la signification du travail
 - Langue correcte
 - Création répondant aux critères fixés
 - Illustration adaptée à la thématique
 - Respect des consignes formelles (citations, notes bibliographiques, index)
-

8. Accompagnement

J'aborde maintenant **l'importance de l'accompagnement.**

L'accompagnement comporte cinq aspects fondamentaux :

- **Conseil**
- **Soutien et instructions** (p.ex. lors de la recherche de matériel, de contacts avec des personnes externes, de la planification)
- **Encadrement** (participation à l'avancement du travail)
- **Discussion** (des résultats intermédiaires, des difficultés)
- **Critique**

Il est difficile de parler d'accompagnement en général, parce que chaque relation d'accompagnement est différente des autres : en fonction du sujet et de la personnalité et/ou de l'application des élèves, j'opterai pour un accompagnement plus ou moins rapproché. Si j'ai affaire à des élèves particulièrement doués et indépendants, j'adapterai le niveau de mes interventions, j'engagerai peut-être un débat méthodologique, j'ouvrirai la controverse sur un problème de fond ou mentionnerai d'autres possibilités d'approfondissement du sujet. L'objectif principal de l'accompagnement est d'encourager l'élève concerné à aller le plus loin possible. Dans le pire des cas, cela signifie suivre pas à pas et, en situation optimale, participer à un débat qui mène à la meilleure solution possible.

Un accompagnement aussi peu rapproché que possible, mais autant que nécessaire : telle doit être la devise.

Vu le nombre considérable de travaux réalisés chaque année, le plagiat ne peut être évité que grâce à un accompagnement qui suit et le développement du contenu et le processus de travail.

C'est au **début du travail** que l'accompagnement doit être le plus intensif. Une fois le sujet délimité, la problématique clairement formulée, la méthode de travail définie et le matériel trouvé, on ne peut, en principe, plus se fourvoyer complètement

Au début, j'observerai plusieurs fois le processus de travail et analyserai les premiers résultats. Par la suite, il suffira que je me tienne à disposition pour des questions ou des problèmes de contenu ou de méthode. Pour les travaux d'observation ou d'expérimentation en sciences naturelles, il arrive souvent qu'une présence renforcée soit nécessaire en raison de l'importance des aspects liés à la sécurité.

En résumé :

Points forts de l'accompagnement

Phase de l'esquisse du concept

- Conseil méthodologique (délimitation du sujet, formulation de la question (problématisation), méthode, ressources)

Phase d'élaboration

- Examen de la méthode
 - Autonomie
 - Aspects de dynamique de groupe (profiteur)
-

Il est important que j'établisse un procès-verbal de mes interventions. Lorsque je fais des remarques sur le contenu, que j'indique que telle correction est à faire, je ne peux pas, lors de l'évaluation, considérer cette prestation comme fournie par l'élève. Un maître qui suit 3 ou 4 travaux oubliera pendant l'année certaines de ses interventions s'il ne les note pas. En revanche, je peux analyser si un élève a assimilé mes remarques et en a tiré quelque chose de productif.

L'accompagnement se différenciant fortement suivant les élèves, il n'est pas possible de proposer un standard précis. Mais l'école devrait décider, p.ex., si l'on doit lire un chapitre-test et proposer des corrections, quelles interventions visant à améliorer la qualité du travail sont autorisées ou non. Un point toutefois doit être clair : les remarques du maître accompagnant ne doivent pas être mises au bénéfice de l'élève. L'accompagnant doit privilégier la transparence et, p. ex., dire au deuxième évaluateur où il est intervenu.

Contrat

A la fin de la phase principale, l'accompagnement conduit au contrat ou à l'accord. Si, pendant longtemps, beaucoup d'écoles n'y ont plus recouru, ses avantages sont aujourd'hui largement reconnus : le contrat fixe les accords et crée en même temps une base pour l'évaluation. Si je définis clairement les critères d'évaluation dans le contrat, je me simplifie considérablement la tâche pour la suite.

Ces accords ne devraient pas être conclus trop tôt et ne devraient pas faire office de document formel pour la direction du projet, mais plutôt servir d'instrument de pilotage de l'accompagnement. Ainsi, il est possible que le concept doive être modifié au cours du travail et que cela puisse avoir une importance pour l'évaluation : dans ce cas, on doit pouvoir adapter le contrat d'un commun accord. Il est également judicieux d'échelonner les directives, p. ex., de ne définir qu'ultérieurement l'évaluation du processus de travail et de la présentation.

Ce qui compte, c'est que les élèves sachent ce qu'ils doivent atteindre et sur quoi l'évaluation portera.

Ce que le contrat fixe

- Le sujet, le titre, l'objectif
 - La problématique / la question centrale
 - Les méthodes d'enquête
 - Les ressources (matériel avec le quel on travaillera)
 - Le calendrier, la planification prévue, les échéances
 - Les critères d'évaluation (produit, démarche et présentation orale)
 - Points particuliers
-

Budget-temps pour l'accompagnement

Investissement moyen (par ex. canton de Berne):

14-20 périodes de 60 minutes

Indemnisation :

En principe

- 0.2 heure/année (env. 0.9 % du salaire) pour un TM individuel
 - 0,3 à 0,4 heure/année pour un TM de groupe
-

9. Evaluation

Nous procédons tous à des évaluations quotidiennes lorsque nous corrigeons des travaux ou que nous jugeons des exposés oraux et que nous mettons des notes. Par conséquent, nous sommes dans l'ensemble tous aptes à :

- fixer des exigences,
- les mettre en pratique au niveau du contenu et de la méthodologie,
- mesurer finalement à quel point les exigences ont été remplies.

Nous connaissons tous la notation sur 6 et pouvons tous dire si un travail ou une prestation est insatisfaisant, satisfaisant, bon ou très bon. D'après des études empiriques, nous sommes même, pour la plupart, capables de faire la distinction entre satisfaisant et bon, entre bon et très bon, distinction qui se concrétise par l'attribution de demi-notes.

Nous n'avons pas de scrupules à donner parfois des notes insatisfaisantes et savons les justifier. Lorsque nous utilisons une procédure transparente, les élèves acceptent leurs notes. Nous éprouvons toutefois des remords lorsque beaucoup d'élèves ont des notes insatisfaisantes et nous cherchons alors à justifier cette situation. Mais il ne nous vient pas à l'esprit de donner une bonne ou une très bonne note si l'élève A affirme qu'il s'est préparé à l'épreuve pendant 7 heures et qu'il a « teeeellement » travaillé.

Lorsqu'il s'agit du travail de maturité, cette compétence semble ne plus exister ou ne plus être exercée de la même manière. Comment expliquer sinon que, sur 5 ans, toute une école ait eu une moyenne supérieure à 5.2 ?

Pour quelle raison ce savoir professionnel disparaît-il avec le travail de maturité ?

Pourquoi rencontrons-nous tant de difficultés ?

Je vois à cela, je le rappelle, quatre raisons principales :

1. le manque d'expérience
2. la prise de position en faveur de l'élève
3. le manque de possibilités de comparaison et de critères clairs
4. l'influence des directives suggérant que celui qui observe les règles répond à toutes les exigences pour obtenir une bonne note.

Il est important de comprendre que, dans les travaux individuels, **accompagnement et évaluation** forment un tout.

On peut se simplifier la tâche en suivant quelques principes essentiels.

Six points essentiels pour l'évaluation

1. Fixer les critères d'évaluation dans le contrat
2. Double évaluation pour le produit et la présentation orale
3. Fixer la pondération
4. Prudence avec les grilles d'évaluation
5. L'évaluation formative a aussi son importance
6. Examiner ensemble les évaluations

Les élèves considèrent à juste titre que la disparité des évaluations est choquante. Un élève ne devrait pas pouvoir dire qu'il aurait eu un 6 au lieu de son 4.5 s'il avait fait son travail avec l'enseignant x.

Il incombe à l'école de rechercher une harmonisation – les différences existeront toujours, mais il est dans la plupart des cas possible de s'accorder sur une pratique plus homogène.

Le meilleur moyen pour un gymnase d'arriver à uniformiser les exigences et l'évaluation est de procéder à la lecture, à l'évaluation et à la discussion réciproques d'un même travail au sein d'un groupe de discipline ou d'un groupe interdisciplinaire.

Autre outil utile : l'analyse des meilleurs travaux par un jury composé d'enseignants. En effet, la discussion commune des critères, puis des travaux, est la meilleure formation continue qui soit.

Dans quelques écoles, des groupes de discipline se fixent des directives communes d'évaluation. L'effet positif d'une telle mesure est certain, surtout si ces directives sont échangées et discutées à un niveau interdisciplinaire.

J'en arrive à la conclusion et vais tenter, avec le dernier transparent, de montrer une nouvelle fois comment être au clair avec le double rôle.

Etre au clair avec le double rôle

1. Communiquer dès le début des exigences précises : qu'est-ce qu'un bon travail?
2. Définir dans le contrat des critères clairs
3. Communiquer les évaluations intermédiaires
4. Distinguer les remarques à caractère formatif de l'évaluation proprement dite
5. Inviter à l'autoévaluation

GRILLE D'EVALUATION DU TRAVAIL DE MATURITE
(Document de travail facultatif)

Nom:	Prénom:	Groupe:
Sujet du TM:		

Pour juger du caractère *suffisant* ou *insuffisant* du travail de maturité, on se fondera sur les critères ci-dessous, propres à chaque tape (les critères en caractères normaux concernent l'évaluation de tous les types de travaux de maturité, y compris le commentaire qui accompagne les travaux artistiques ou les activités extra scolaires; **ceux en italique conviennent plus particulièrement à l'évaluation des réalisations artistiques**):

Etape 1: PHASE INITIALE (EVALUATION INTERMEDIAIRE)

	Très bien	Bien	Suffisant	Insuffisant
Elaboration du sujet et explicitation de la problématique / <i>explicitation du but du projet</i>				
Plan détaillé du contenu crit final / <i>plan détaillé de la démarche</i>				
Description des moyens utilisés pour la réalisation du travail				

Remarques:

.....

Etape 2: SUIVI DU TRAVAIL

	Très bien	Bien	Suffisant	Insuffisant
Implication personnelle				
Respect du calendrier				
Respect des consignes méthodologiques				
Evolution du projet				
Autonomie dans la démarche				

Remarques:

.....

Etape 3: CONTENU ET FORME DU TRAVAIL

	Très bien	Bien	Suffisant	Insuffisant
Authenticité du travail				
Cohérence, structure				
Pertinence des questions traitées / <i>intérêt et pertinence du travail artistique</i>				
Réalisation des objectifs annoncés				
Qualité de l'analyse / <i>qualités techniques, esthétiques et sens du travail artistique</i>				
Qualité de la langue				
Respect des consignes de présentation du texte (bibliographie, citations conformes au guide, numérotation des pages, travail relié, etc.)				
Richesse des ressources documentaires				
<i>Adéquation entre le sujet et le support</i>				

.....

 Remarques:

Etape 4: PRESENTATION ORALE

	Très bien	Bien	Suffisant	Insuffisant
Présentation synthétique de la problématique (<i>du but du travail</i>) et des résultats obtenus				
Description et auto-évaluation de la démarche				
Maîtrise du sujet / <i>maîtrise de savoir-faire</i>				
Aptitude à communiquer (présence, qualité des réponses, qualité d'écoute, qualité et correction de la langue)				
Gestion du temps				

Rappel: les deux premières étapes représentent 30 à 40 % de l'évaluation finale, la troisième étape 30 à 40 % et la quatrième 20 à 30 % .Conformément au règlement de l'enseignement secondaire, toute fraude ou tentative de fraude entraîne l'invalidation du travail de maturité.

	Très bien	Bien	Suffisant	Insuffisant
Evaluation finale				