



Un portfolio de traces pour démontrer la compétence de l'étudiant

Prof. Marianne Poumay

Dir. LabSET – Université de Liège

Plan

- Les notions de compétence, de portfolio et de **trace**
- **Illustrations**
- Constitution et **évaluation** des dossiers de traces
- **Discussion**

De nouveaux défis

Beckers, 2007

Constats :

« La complexité d'un **environnement changeant**.
Les **défis sociaux et environnementaux** à relever. »

Repenser la formation :

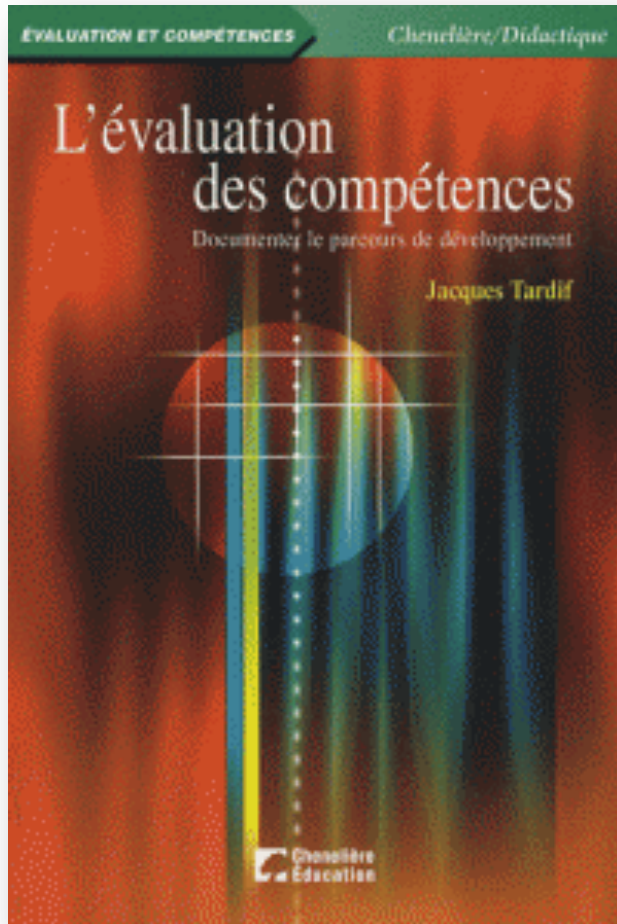
« Former des **professionnels** et des **citoyens**
capables **d'agir efficacement en situation**
complexe. »

De nouveaux défis

... Et pour les ingénieurs français...

- Technologies abordables dans l'enseignement + existence de contenus en ligne qui forcent à innover
- Mondialisation de l'enseignement supérieur... et approches par compétences qui se généralisent
- Moins d'heures de cours pour plus d'exigences « matière »
- Obligation d'enrichir les cours traditionnels par des approches par problèmes /projets

Cadres de référence



Jacques Tardif, 2006



Richard Prigent et al., 2009

Compétence (Tardif, 2006)

« Un savoir-agir complexe
prenant appui sur la mobilisation et la combinaison
efficaces
d'une variété de ressources internes et externes
à l'intérieur d'une famille de situations »
(Tardif, 2006, p. 22)

Exemple : Aide-soignant

- Maintenir des relations humaines de qualité avec le patient et son entourage
 - en établissant une relation de confiance et
 - en communiquant de façon adaptée
- Veiller à l'hygiène, au confort, à la sécurité du patient
 - tout en maintenant et respectant au mieux son autonomie



Extrait du référentiel de compétence de l'aide –soignant, Alterform

Exemple : Ingénieur (14 compétences CTI)

(Volet scientifique et technique)

- Concevoir, concrétiser, tester et valider des solutions, des méthodes, produits, systèmes et services innovants.

(Volet entrepreneurial et sociétal)

- Prendre en compte les enjeux de l'entreprise : dimension économique, respect de la qualité, compétitivité et productivité, exigences commerciales, intelligence économique.

(Volet organisationnel, personnel et culturel)

- Entreprendre et innover, dans le cadre de projets personnels ou par l'initiative et l'implication au sein de l'entreprise dans des projets entrepreneuriaux.

Exemple : Logopédie ULG

Evaluer un patient au niveau logopédique

En l'abordant dans sa globalité

En tenant compte de la plainte initiale ainsi que des indications et prescriptions médicales

Situations professionnelles

Réaliser un bilan logopédique en vue d'obtenir un diagnostic logopédique

Réaliser un bilan d'évolution logopédique

Réaliser un bilan dans le cadre d'une demande d'expertise

Domaines de ressources

Sciences médicales
Sciences psychologiques
Sciences humaines
Langues vivantes
Méthodologie de la recherche
Linguistique et psycholinguistique
Gestion et législation
Sciences logopédiques
Apprentissages cliniques en situation

Niveaux de développement

NOVICE - BAC 2

Se familiariser à une démarche procédurale d'évaluation

INTERMEDIAIRE - BAC 3

COMPETENT - M2
Intégrer une
dynamique
d'évaluation complète

Apprentissages critiques

Identifier les étapes d'une procédure d'évaluation et les attitudes professionnelles mobilisées

Récolter des informations administratives, médicales et familiales

Analyser les étapes d'une procédure d'évaluation et les attitudes professionnelles mobilisées

Récolter des informations et des performances de nature logopédique

Corriger et interpréter des informations et des performances à une évaluation

Communiquer les résultats d'une évaluation

Prendre des décisions argumentées et justifiées par rapport à l'évaluation

Emettre des hypothèses diagnostiques et les évaluer progressivement

Ajuster les étapes de l'évaluation au patient et à la situation

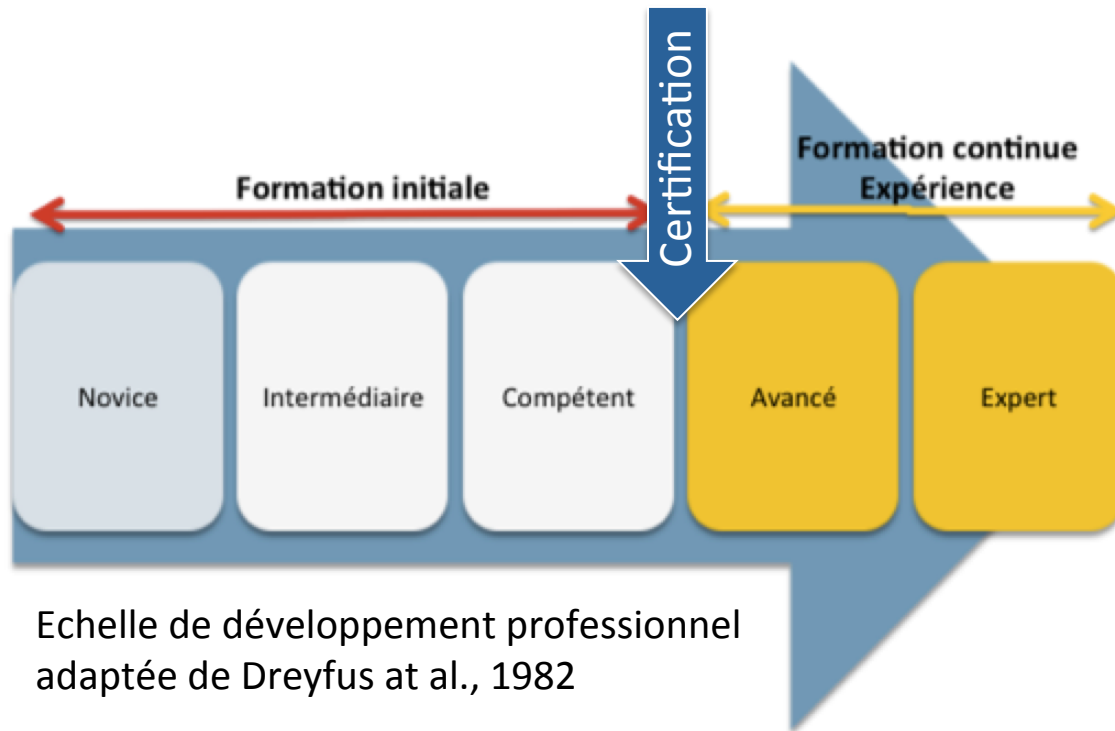
Prioriser les recommandations

S'intégrer dans une évaluation multidisciplinaire

©Université de Liège – Faculté de Psychologie – Filière Logopédie – septembre 2013

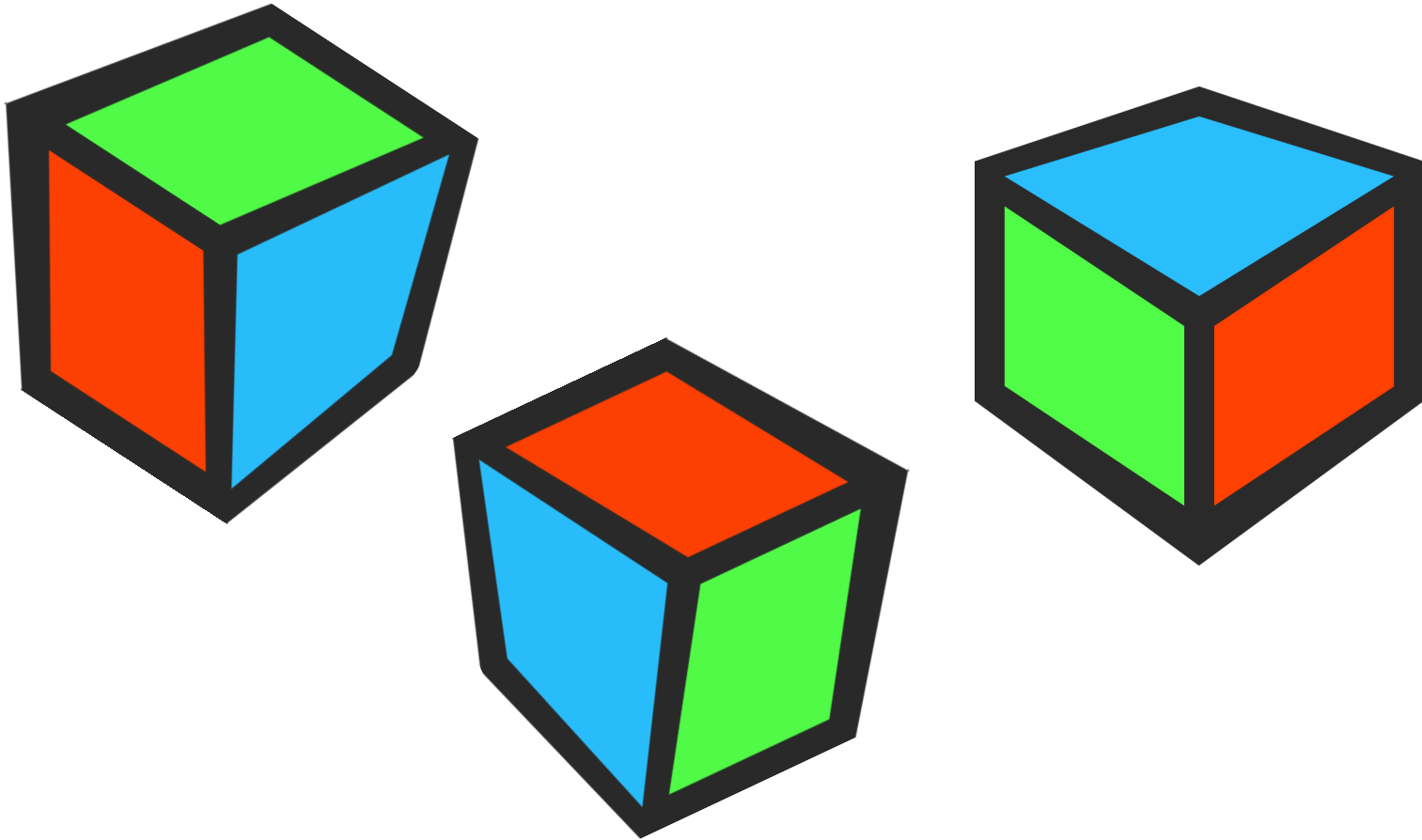
Pour devenir compétent

- Être considéré comme un expert en devenir
- Plonger dans la complexité
- Agir comme un professionnel



La compétence est multi-facettes

Georges, Poumay et Tardif, 2014



Développer/évaluer des performances complexes

Tableau 5.2 Exemples de situations authentiques d'apprentissage et d'évaluation

Création d'une œuvre Exposition Expérimentation Tribunal école Clinique de droit Clinique dentaire, d'optométrie, etc. Création Concert Simulation d'un bureau d'experts Performance artistique	Stage d'observation APP (apprentissage par problème) Étude de cas Présentation (colloque, conférence, etc.) Projet Rédaction d'articles ou d'autres documents à caractère réel Soutenance Stage Etc.
--	--

Prégent, R., Bernard, H., & Kozanitis, A. (2009). *Enseigner à l'université dans une approche-programme*.
Montréal: Presses internationales Polytechniques

Les projets



Le vécu professionnel (stage)

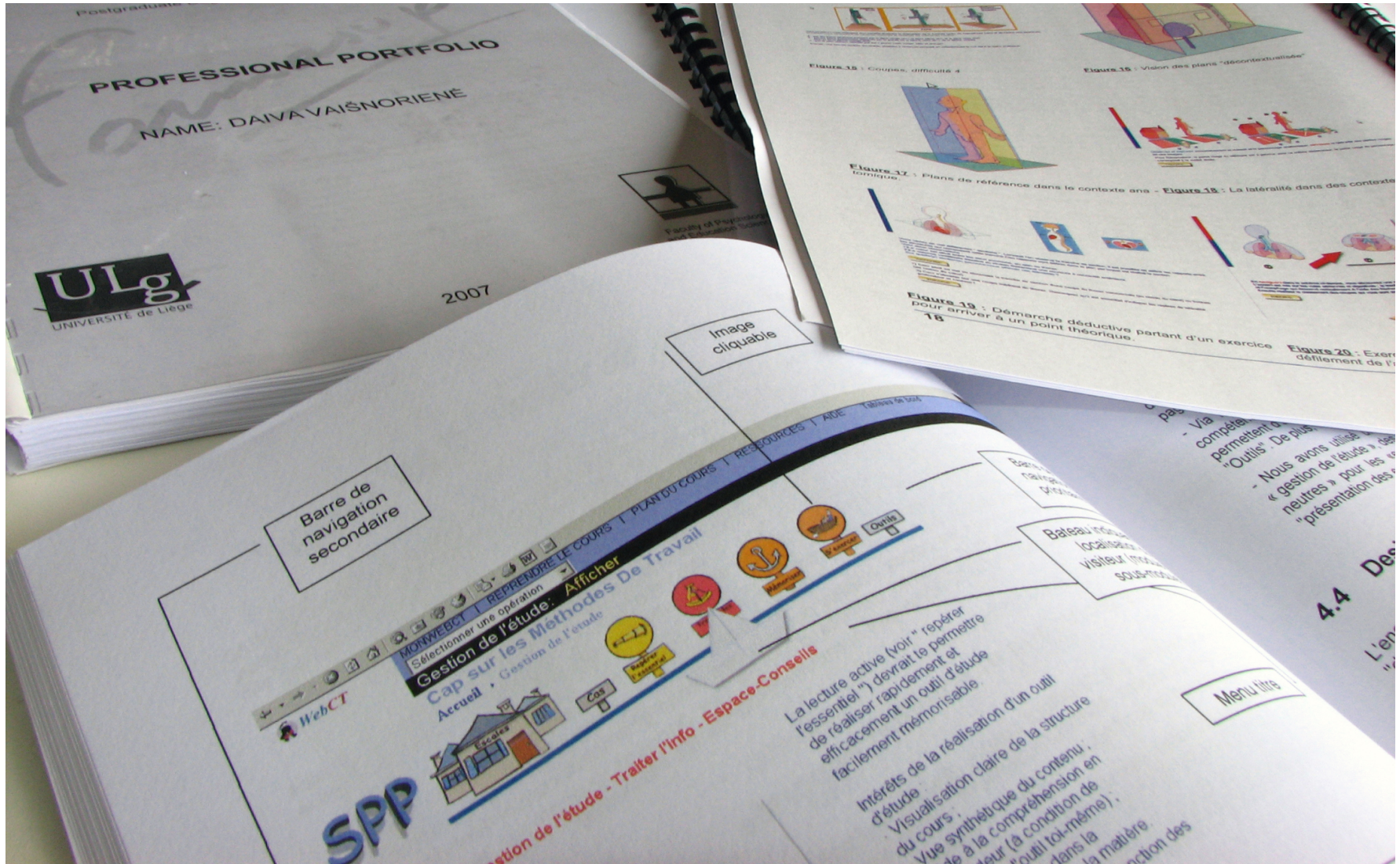


Une tâche qui développe et permet d'évaluer des compétences ? 9 Principes

.Tardif 2006, 104 -119

1. Rendre compte d'une progression dans une trajectoire de développement ;
2. Mettre l'accent sur les compétences et non sur les ressources ;
3. Déterminer les ressources mobilisées et combinées ;
4. Déterminer les ressources mobilisables et combinables ;
5. Circonscrire les situations de déploiement des compétences ;
- 6. Documenter la trajectoire de développement à partir de preuves partagées**
7. Rendre compte de l'autonomisation dans le déploiement des compétences ;
8. Recourir à des critères multiples dans chaque évaluation ;
9. Intégrer les différences individuelles dans l'appréciation.

Au service de ce partage de preuves : le portfolio / dossier de preuves

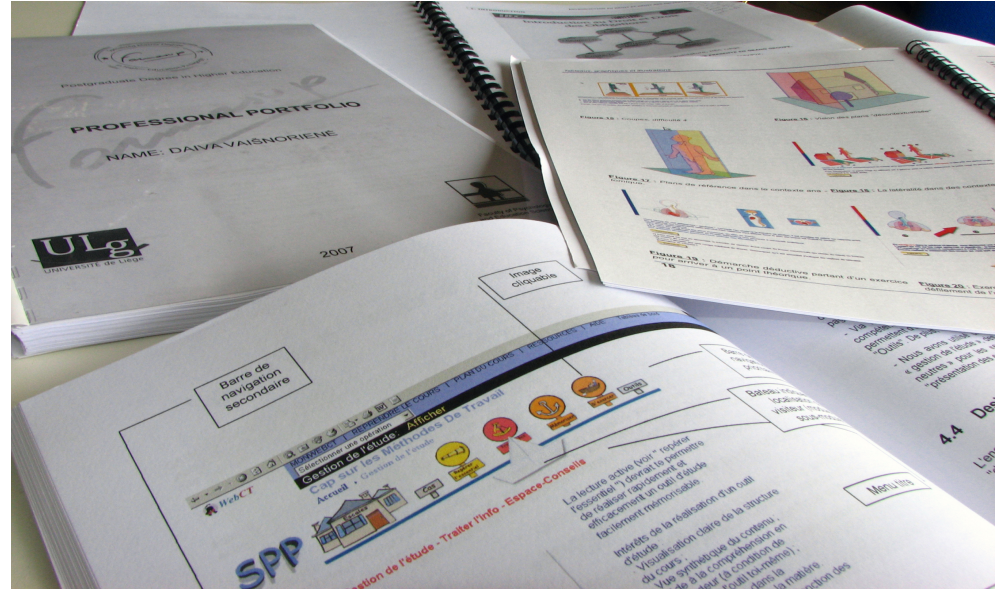
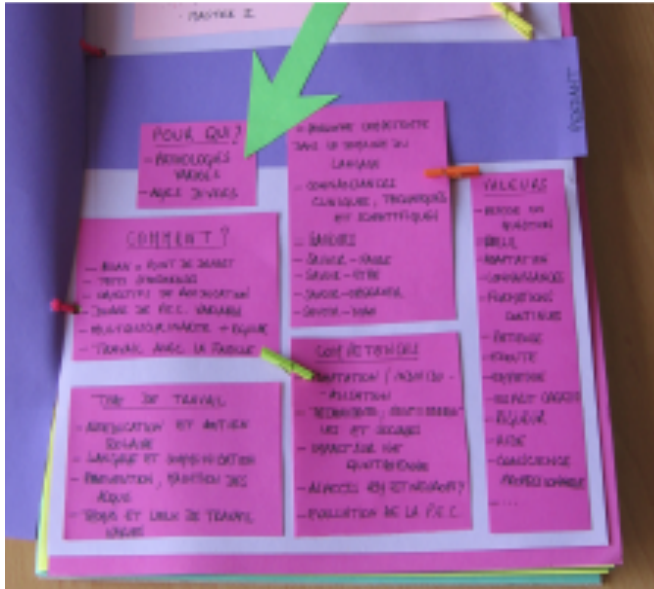


Portfolio / dossier de preuves

« Le portfolio est un **échantillon de preuves**, sélectionnées par l'étudiant **pour rendre compte de ses apprentissages** » (Tardif, 2006)

C'est un dossier (classeur, blog, site, ...) qui permet de **collectionner**, puis de **sélectionner** des **traces** (écrits, photos, références, schémas, cartes conceptuelles, ...) qui témoignent d'un apprentissage ou même d'un développement

Portfolio / dossier de preuves



Structure possible du portfolio

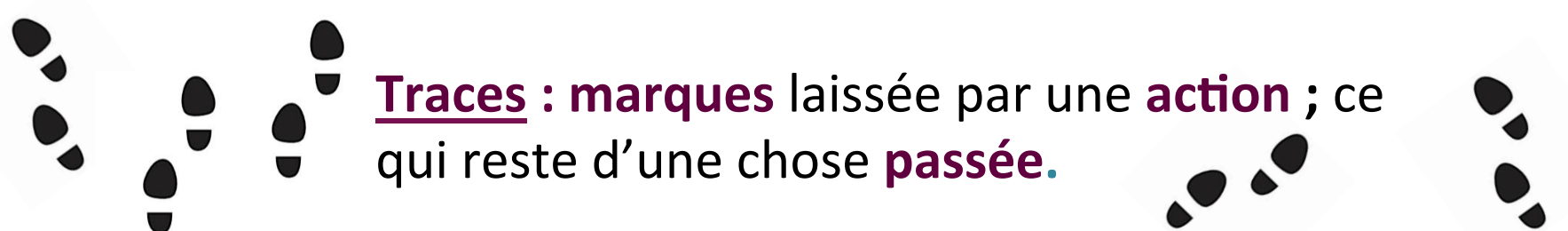
Georges, Poumay et Tardif, 2014

- Votre identité : votre représentation du **métier**
- **Vos activités professionnelles / stages** (formelles / informelles)
- Vos formations / cours (formelles / informelles)
- **Des preuves** du développement des compétences
 - **Traces**
 - Traces de réalisations (ex. rapports, témoignages, actions filmées)
 - Traces de reconnaissance (ex. rapports, témoignages, recommandations)
 - **Commentaires** : lien avec la compétence visée + justifications scientifiques (référéncé)
- Conclusions et **perspectives**

évalué

Preuve = faisceau de traces commentées

Georges, Poumay et Tardif, 2014



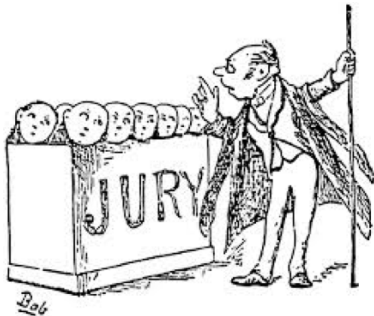
Traces : marques laissée par une **action** ; ce qui reste d'une chose **passée**.



Commentaire : remarque, exposé qui **explique**, interprète...



Preuve : ce qui sert à **établir qu'un fait est vrai** : preuve **matérielle, convaincante, incontestable**.



Trace de compétence

Trace professionnelle documentée

Source :
Geneviève Philippe,
ULg

Jean Machin 1/07/2008

Détection d'une erreur au sein d'une prescription.
Le médecin a probablement confondu la scopolamine
et la butylscopolamine. La dose prescrite ici $\rightarrow$ DMS = 1 mg
(10 mg 5x1j) correspond à 50 x la DMS.

		Nom et prénom du prescripteur [redacted]	
A REMPLIR PAR LE PRESCRIPTEUR nom et prénom du transfuseur: [redacted]			
Passer à la signature du conditionnement		Sp Bromure de scopolamine 10 mg Navalgine 25 mg PF 20 gélules S. 1 gélule jusqu'à 5 fois par jour, si douleurs	
Prescrire à la signature du conditionnement <i>butyl</i> <i>tiérophane</i> <i>au médecin</i>		OK si remplacement par butylscopo- lamine	
Cachet du prescripteur Dr [redacted] [redacted] [redacted]		Date et signature du prescripteur 1/06/2008 [signature] Delivrance à partir de la date prescrite ou à partir de:	
PRESCRIPTION DE MEDICAMENTS			

En accord avec mon maître de stage, j'ai contacté le
médecin pour lui signaler son erreur. Ensemble, nous avons
décidé de réaliser la préparation en remplaçant la scopola-
mine par de la butylscopolamine (= butylhyoscine)

Exemple de preuve n°2 : compétence « résolution de problèmes et
sens des responsabilités »

Trace de compétence

Dans la 3ème vidéo, on peut voir que les stagiaires ont un petit souci et sont un peu perdues vers la fin. Mais on constate peu avant que la vidéo ne se termine qu'elles trouvent une solution par rapport à un problème dont je n'avais pas spécialement parlé. Elles ont été capables de s'adapter.



J'ai tenu, lors de cet exercice, à développer leur **motivation**. Je voulais, qu'en groupe, ils soient capables de s'entraider et soient fiers d'arriver au résultat attendu.

Le modèle de **Viau** s'applique bien à cette situation. Après avoir insisté sur la **valeur** et l'**utilité** de cette tâche, je leur ai demandé si elles se sentaient capables de refaire l'exercice et je leur ai laissé **contrôler** la manipulation. Il y a eu un réel engagement de leur part dans la tâche et en persévérant elles sont parvenues à réaliser l'exercice. Au final, je voyais vraiment qu'elles étaient contentes, que ce soit aux sourires, mais surtout aux petits commentaires tels que "ça change, c'est bien !", "c'était chouette".

Trace (en formation de formateurs) : le film d'une partie de la séance de formation

Explications de l'étudiant-formateur

(Julien Lefèbvre, 2012)

Critères d'évaluation

Georges, Poumay et Tardif, 2014

- **Complétude** (toutes les compétences/composantes couvertes)
- **Validité** (+ adéquation au niveau déclaré)
- **Authenticité** (preuves incontestables, objectivées)
- **Profondeur** de la preuve (doc. riche, action efficace)
- **Étendue**, diversité des situations couvertes
- **Commentaire**
 - Être explicite
 - Fonder ses commentaires, les référencer (théories, auteurs, modèles)

Un accompagnement nécessaire

- Le suivi formatif de l'étudiant est très important car sa tâche est complexe.
- Fournir des consignes précises : raisons, productions attendues, échéances, soutien organisé, rôles de chacun, critères d'évaluation.
- Permettre la consultation d'exemples (PAS modèles) de travaux.

Modalité possible : séminaires « traces »

Conclusion – discussion

Un portfolio/dossier de traces ? Oui... SSI

- Lié à un **référentiel** (plutôt qu'à un seul cours)
- Les étudiants ont des occasions d'**action**
- On les **informe** sur leurs **apprentissages**, on les accompagne dans leur **développement** (ex. séminaire « traces »)

Pour toutes... ou juste certaines compétences du référentiel

Références

- Benner, P. (1984). *From novice to expert. Excellence and power in clinical nursing practice*. California : Addison-Wesley.
- Georges, F. , Poumay, M. , & Tardif, J. (2014). *Comment appréhender la complexité inhérente aux compétences ? Recherche exploratoire sur les preuves de la compétence et sur les critères de son évaluation*. Conférence présentée au 28ème congrès de l'AIPU : Pédagogie universitaire : entre recherche et enseignement, Mons.
- Maillart, C., Sadzot, A. & Grevesse, P. (2010). Elaboration d'un référentiel de compétences en logopédie/orthophonie. In A., Chiadli (Ed.), *Réformes et Changements Pédagogiques dans l'Enseignement Supérieur* (DVD). Rabat, Maroc.
- Poumay, M, Georges, F & Dupont, C. (2015). *La notion de compétence et son évaluation : Quelques éléments de cadrage et d'illustration* [Présentation PowerPoint]. Liège: Université de Liège - LabSET.
- Prégent, R., Bernard, H., & Kozanitis, A. (2009). *Enseigner à l'université dans une approche-programme*. Montréal : Presses internationales Polytechnique.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement*. Montréal, Canada : Chenelière Education.
- Tardif, J. (2012). *Devenir ostéopathe. Agir avec compétence*. Paris, France : SNESO.



Un portfolio de traces pour démontrer la compétence de l'étudiant

Prof. Marianne Poumay

Dir. LabSET – Université de Liège