



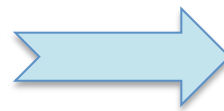
Atelier « Donner du Feedback »

Animée par Geneviève David, AgroParisTech

Donner du feedback : activité importante de l'accompagnement

Sur quoi faire porter le FB ?

Les conditions à l'efficacité d'un FB



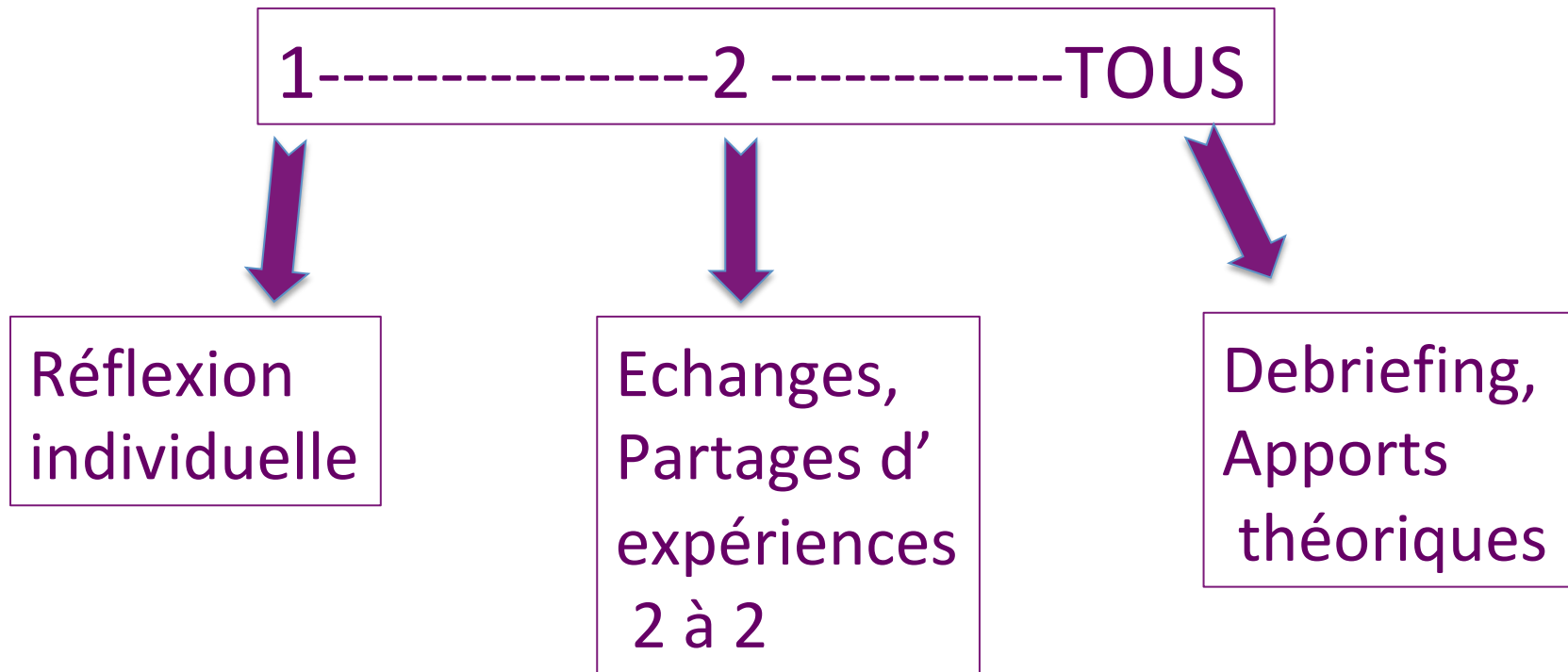
7 pistes d'action pour améliorer l'efficacité d'un FB

Biais cognitifs liés à l'observation et l'évaluation

Des conseils utiles

Concrètement

Un fil rouge : mon scénario de feedback



Une définition

Définition de Winne et Butler, 1994 :

- information avec laquelle l'apprenant peut confirmer, ajouter, remplacer, ajuster ou restructurer de l'information en mémoire...
- que cette information soit des connaissances du domaine, des connaissances métacognitives, des croyances sur soi, sur les tâches, ou sur les tactiques / stratégies cognitives.

Mon scénario de feedback

- Sur la feuille A3 distribuée, écrire les éléments essentiels, nécessaires et suffisants du scénario de feedback sur lequel vous allez travailler dans l'atelier.
 - Type de situation (enseignement/accompagnement)
 - Quelle-s personne-s ?
 - Objet du feedback
 - ...



Mon état d'esprit / émotionnel dans mon scénario de FB

- Technique : **photolangage**
- Debout
- Chacun choisit une carte sur la table, qui lui permet d'exprimer comment il se sent (état d'esprit ou émotionnel ...) quand il s'imagine être dans la situation de son scénario de FB .
- 2 par 2, face à face. **A tour de rôle**, Chacun se présente (prénom, établissement, type de situation de son scénario) et exprime comment il se sent dans son scénario de FB, **1 min chacun**.
- Au signal: changement de binôme ; idem, 1 min chacun
- 3 à 4 échanges
- Chacun renseigne sur son tableau de suivi « comment il se sent »

Comment je m'y prends



5'

- En individuel (tableau de suivi)
- Sur quoi porte mon FB ?
- **quelles règles/pistes d'action j'utilise ?**

10'

- échanges 2 par 2

15'

- Débriefing tous ensemble

Conditions de l'efficacité d'un FB

- 4 questions
 - Sur quoi porte le FB ?
 - Quelle est la forme du FB ?
 - Quel était l'objectif/la tâche demandé-e ?
 - A quel moment se fait le FB ?

Sur quoi porte le FB ? 1/2

- FB relatif à la tâche / au produit
 - Plus efficace s'il porte sur les interprétations erronées plutôt que sur l'absence de connaissances
 - Éviter trop de complexité dans le FB

FB sur le processus : sur les stratégies, façon de travailler

- → aider à rejeter des hypothèses ou stratégies erronées

(Hattie et Timperley, 2007)

Sur quoi porte le FB ? 2/2

- FB sur l'auto-régulation
 - Aide à l'auto-évaluation
 - Favorise le sentiment d'auto-efficacité

FB centré sur la personne (« bravo, vous êtes fort »)

- le moins efficace, voire inefficace
- Peut être positif ou négatif
- Si Négatif : il détourne de la tâche

(Hattie et Timperley, 2007)

Forme ; objectif ; quand

- Voir le document distribué

7 pistes d'action pour un FB efficace (pour l'apprentissage)

1. Définir des critères pour clarifier les exigences attendues
2. Utiliser des stratégies pour améliorer la prise en compte du feedback (par les étudiants)
3. Délivrer une information de qualité
4. Soutenir la motivation par le feedback
5. Comprendre le feedback comme un dialogue
6. Donner l'occasion à l'étudiant de s'autoévaluer
7. Réguler son enseignement/son activité à l'aide du feedback

*Nicol et Macfarlane-Dick (2006)
cité par Marie Lambert (2009)*

3'

Pour noter
dans mon
tableau

12

Objectivité / subjectivité

Les biais



5'

- En individuel (tableau de suivi)
- à quels **biais** (cognitifs, liés à l'observation et l'évaluation) suis je attentif-ve ?

10'

échanges 2 par 2

15'

Débriefing tous ensemble

Les biais cognitifs

- Dûs à 4 problèmes que doit résoudre un cerveau
 - La surcharge d'information,
 - le manque de sens,
 - le besoin d'agir vite
 - comment savoir de quoi on doit se rappeler plus tard.

Zoom sur le biais de confirmation

- = notre tendance à sélectionner uniquement les informations qui confirment des croyances ou des idées préexistantes.
- Nous croyons ce que nous voulons croire.

Zoom sur l'erreur fondamentale d'attribution

= accorder une importance disproportionnée aux caractéristiques internes d'une personne (caractère, intentions, émotions, connaissances, opinions) au détriment des facteurs externes et situationnels dans l'analyse de son comportement dans une situation donnée.

– **Idée reçue** : le comportement des gens est le reflet de leur personnalité.

– **Vérité** : le comportement des gens est davantage le résultat de la situation que de leur caractère.

– Ex. : effet de halo

- (cf document distribué)

3'

Pour noter
dans mon
tableau

16

Quels conseils utiles dans le cas de mon scénario

- Utilisation du jeu de cartes Thiagi « 52 conseils à la carte » sur le thème « donner et recevoir du feedback »

3'

Pour noter
dans mon
tableau

Ce que je reçois comme FB dans mon scénario

- **5'** En individuel (tableau de suivi)
 - Ce que je demande/reçois comme information ; comment je n'en sers ensuite pour modifier ma façon d'intervenir
-
- **10'** échanges 2 par 2

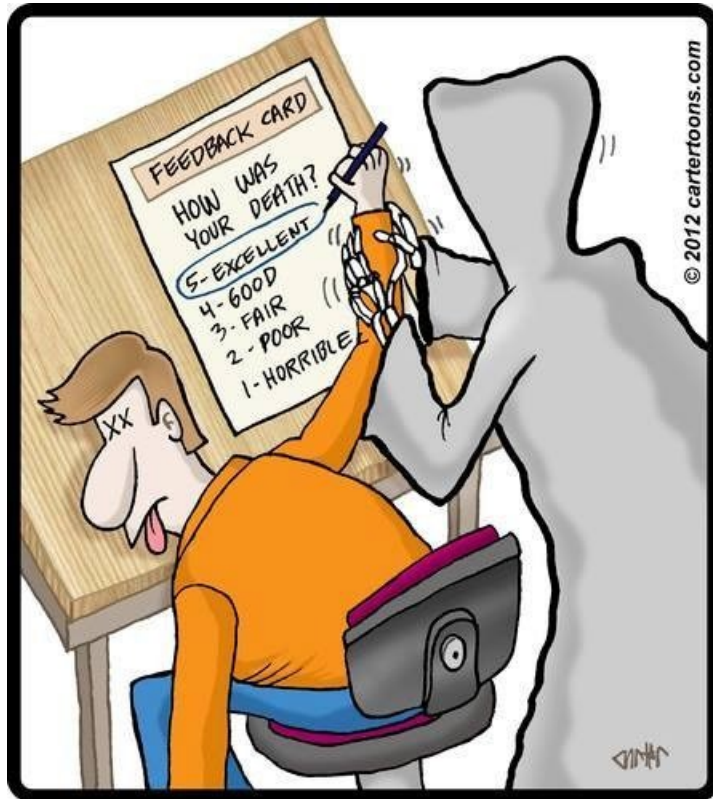
Bilan sur mon scénario de FB

- **5'** En individuel (tableau de suivi)
- Bilan. Et quelles applications /actions concrètes je peux mettre en place

- **10'** échanges 2 par 2

Merci de votre attention !

Et merci de remplir la petite fiche de votre bilan sur l'atelier !



Welcome feedback



Be open to receiving feedback. People will be more comfortable giving it.