

Les FEED-BACK

QU'EST-CE QU'UN FEEDBACK ?

On appelle "feedback" toute information donnée à un apprenant sur sa compréhension, son progrès dans l'apprentissage ou sa performance. Selon le chercheur Franck Ramus, les exercices sont une excellente pratique si on peut faire travailler tous les élèves et **donner du feedback personnalisé à tous les élèves et à chaque séance.**

Assister à une correction faite par un autre n'est pas la même chose que de recevoir un feedback sur son propre travail.

La sensibilité au feedback n'est présente que lorsque l'élève s'est lui-même fixé un objectif. Quand **ce feed-back est bien présenté, entendu et accepté**, les

statistiques lui attribuent **une haute efficacité** (John Hattie, *Visible Learning*).

Un bon feedback est un feedback fiable, qui motive et qui oriente. Pour optimiser l'efficacité des feedbacks, il est impératif que **les mêmes termes soient utilisés dans l'exposé des consignes et dans les commentaires proposés par la suite.**



FEEDBACK ET APPRENTISSAGES

Il faut aussi que l'enseignant soit conscient de la manière dont l'élève se représente l'apprentissage, et soit également **conscient de l'effet de ses interventions sur la motivation de l'élève.** Tout feedback enseignant doit s'inscrire dans un **dialogue bienveillant enseignant-élève.**

La posture, l'expression faciale, le ton de voix, sa modulation y jouent un rôle très important.

Pour que le feedback soit propice à l'apprentissage, la bienveillance et la sincérité de l'enseignant sont simultanément requises.

« Le feedback consiste en une correction de chaque question de l'élève, pas en une note globale. »

EXPÉRIENCE MENÉE

Dans une étude américaine, 3 groupes d'élèves (CM1 à 6^{ème}), devaient résoudre des exercices de math. On regardait sur plusieurs jours le nombre d'exercices réussis. Quels que soient les résultats : 1 groupe où les élèves sont réprimandés (climat de stress), 1 groupe où ils sont complimentés, encouragés et 1 groupe où

les élèves sont ignorés. Les 2 premiers jours, les élèves de chaque groupe progressent de la même manière. Mais rapidement (3^{ème} jour), **le groupe encouragé va réussir deux fois plus que les deux autres groupes**. Ne jamais donner d'information à un élève a le même impact que le réprimander : cela stresse.

ENGAGEMENT ACTIF

Décider de s'engager dans une tâche passe par une étape d'évaluation prédictive.

Quand l'enseignant propose une activité aux élèves, chacun d'eux va se poser automatiquement - sans avoir à y réfléchir consciemment - une série de questions pour apprécier si l'effort à consentir pour l'activité en vaut la peine.

Chaque élève va se demander :

1. si l'activité est intéressante ou plaisante en elle-même,
2. quel niveau d'effort elle demande,
3. si il ou elle a des chances de réussir à condition de "s'appliquer",
4. si l'activité a des conséquences importantes pour "quelqu'un comme lui" ou "comme elle".

L'ensemble des indices forme ce qu'on appelle des « heuristiques prédictives ».

Ainsi, face à une proposition d'activité, l'élève éprouve un sentiment qui va déterminer l'engagement de son attention : curiosité, envie d'en savoir plus vont stimuler un haut niveau d'attention, à l'inverse ennui ou incompréhension décourageront l'élève de s'y engager.

Certains se passionnent pour la résolution de problèmes, d'autres la fuient. Certains s'intéressent aux subtilités de la langue, d'autres ne voient pas l'intérêt.

La variabilité de ces attitudes a, entre autres, leur origine dans le fait de maîtriser la langue (de scolarisation) également dans l'activité encouragée par l'entourage (certains valorisent les sciences, d'autres valorisent et encouragent le sport, etc.)

Comment favoriser l'attractivité d'une activité ou d'un apprentissage en dépit de cette variabilité ?

Un ensemble de dispositifs pédagogiques permet d'élever l'attractivité : la tâche peut être introduite **sous forme ludique**, par une question attractive, une énigme, un quiz, qui donneront aux élèves l'envie d'en savoir davantage.

Son importance peut être explicitée et mise en scène ; **les consignes proposées doivent être faciles à comprendre** et se présenter en continuité avec des sujets familiers ; **l'activité doit aussi impliquer des nouveautés significatives**, conformément aux principes du développement proximal et de la difficulté désirable.

Quel que soit son intérêt, l'activité peut reposer sur des compétences que l'élève estime ne pas avoir. **La prédiction d'incompétence peut même neutraliser l'évaluation positive en matière d'intérêt pour l'activité.** Le cas des apprentissages initiaux qui, dans le passé, **ont attiré critiques et sanctions sur l'apprenant, voire une humiliation publique, est une source durable de problèmes.**

Si l'élève se pense incapable de réussir dans un type d'apprentissage (lecture, calcul), il ne s'engagera plus à fond.

Il est donc nécessaire de faire vivre aux élèves des expériences de réussite et ... de leur offrir des feedbacks de qualité.

Quel feedback des enseignants peut-il être utile et motivant pour les apprentissages ?

On appelle "feedback" toute information donnée à un apprenant sur sa compréhension, son progrès dans l'apprentissage ou sa performance. Le feedback vise à réduire la distance entre les objectifs que l'élève souhaite atteindre (là où il veut aller) et ce qu'il parvient à faire (là où il se trouve).

Comme vu plus haut, la sensibilité au feedback n'est donc présente que lorsque l'élève s'est lui-même fixé un objectif.

Il y a une **forme interne du feedback** : ce sont les sentiments vus plus haut, que l'élève apprend à bien calibrer sur la réalité de son activité. Cela fonctionne à condition qu'il ne soit pas victime de biais (lié à son origine socioculturel, à son sexe, etc.)

Ce feedback - celui qui provient de l'apprenant lui-même - est le plus efficace pour l'enseignant. Il le renseigne sur ce qu'il a ou n'a pas réussi à faire comprendre à ses élèves, et sur les obstacles qu'ils rencontrent. Il faut donc inviter les élèves à exprimer leur ressenti pour ajuster son enseignement.

Le feedback externe inclut les retours donnés par l'enseignant, par un pair, ou par un logiciel numérique de détection d'erreur.

Quand ce feedback est-il utile à l'élève ?

Quand il est bien présenté, entendu et accepté ; les statistiques lui attribuent une haute efficacité (0.79) (John Hattie), **soit le double de l'effet moyen de tous les autres gestes éducatifs.** Autrement dit, un retour sur erreur de qualité, bien pensé (pour être accepté de l'élève, compris, etc.) aura un effet important sur les apprentissages. **C'est par les retours sur son activité que l'élève comprend ce qui est attendu dans la tâche.**

Les travaux expérimentaux sur le feedback donné par l'enseignant le montrent bien : c'est une forme de communication délicate, sinon problématique, qui implique des relations sociales particulières, des schémas de pouvoir, d'autorité, des émotions plus ou moins intenses et des représentations identitaires.

Tout feedback de l'enseignant doit s'inscrire dans un dialogue bienveillant enseignant-élève, permettant aux apprenants de comprendre ce que l'on attend d'eux et d'accepter le feedback comme une contribution utile. Le feedback formatif est le plus propice à la structuration du dialogue et à la mise en confiance de l'apprenant.

Il est impératif de veiller à ce que ce dialogue soit équilibré ; il faut que l'enseignant prenne le temps d'écouter les élèves et qu'il ne monopolise pas la parole. Il ne faut pas oublier non plus que le feedback de l'enseignant ne se réduit pas à des commentaires langagiers. La communication non verbale (attitude, ton de voix, ec.), y jouent un rôle très important.

La note et les commentaires donnés par l'enseignant sont un feedback sur un exercice, c'est-à-dire une information portant sur la valeur de la réponse apportée, et sur l'efficacité de l'effort consenti par l'élève.

Cette information a l'avantage de donner à l'élève et à ses parents un repère fortement attendu sur le niveau d'apprentissage atteint au regard des attentes institutionnelles.

Aussi, tous les cahiers doivent être corrigés très régulièrement et commentés.



EXEMPLES

Le feedback externe vise, de manière orale ou écrite, à étayer (sans la remplacer) la capacité de l'élève à remettre en cohérence ce qu'il s'attend à obtenir avec ce qu'il va obtenir.

Pour fournir cet étayage, l'enseignant doit avoir attentivement observé ce que l'élève a compris ou trouve difficile dans ce qui est proposé. Alors seulement, il pourra estimer comment aider l'élève à réorienter efficacement son effort.

FEEDBACK DE BUT

Le feedback de l'enseignant concernant le but s'adresse aussi bien au groupe qu'aux individus.

- ▶ **Pendant que les élèves sont au travail, l'enseignant les questionne sur leur but, commente ou reformule les instructions en insistant sur leur rapport avec l'objectif de la tâche.**

Par exemple, il présente de nouveau les outils (documents, schémas, figures etc.), comme les moyens d'atteindre un résultat attendu (par exemple maîtriser les fractions ou une forme grammaticale).

- ▶ **En fin d'exercice, les élèves sont invités à résumer les résultats atteints dans les termes de l'objectif - éventuellement avec l'étayage de l'enseignant.**

Le faire à leur place - par exemple en dictant un résumé - est contre-productif pour l'apprentissage.

FEEDBACK FORMATIF

- ▶ **Pour qu'il puisse apporter un feedback utile, l'enseignant invite les élèves à reformuler leur but pendant qu'ils travaillent, et à échanger (entre eux et avec l'enseignant) sur les difficultés qu'ils rencontrent.**

Par exemple, il peut ménager des points d'arrêt dans l'activité pour vérifier ce que les élèves ont compris, pour comprendre et analyser les obstacles rencontrés, et les aider à identifier les stratégies pertinentes pour les surmonter. Ce type de feedback est appelé feedback stratégique ou formatif.

C'est seulement s'il répond à un besoin de l'élève que le feedback de stratégies peut être reçu, c'est-à-dire compris et utilisé.

Il faut expressément dissocier les félicitations - un feedback sur la personne (qui diminue l'engagement et a un effet négatif sur les acquisitions des élèves) - du **feedback portant sur l'apprentissage.**