

GRILLE D'OBSERVATION – FEEDBACK EFFICACE

Nom de l'apprenant : _____

	Comportements recherchés	Faits v	Observations/suggestions
Autoévaluation	Avant la performance : 1. L'enseignant s'entend avec l'apprenant sur la cible du feedback en lien avec les difficultés anticipées de ce dernier.		
	Après la performance : 2. Il demande à l'apprenant une autoévaluation spécifique de sa performance en lien avec des standards connus.		
Feedback +10,12	3. Il valide ses points d'accord avec l'auto-évaluation de l'apprenant tout en demeurant centré sur la cible.		
	4. Il énonce quelques observations axées sur la tâche (faits modifiables + leurs impacts, écart avec la performance attendue).		
Réflexion et soutien	5. Il laisse un temps de silence à l'apprenant pour intégrer l'information et y répondre.		
	6. Il demande à l'apprenant comment il reçoit ses observations .		
	7. Il lui offre de réfléchir à ce qui l'a empêché de faire autrement.		
	8. <i>Lorsqu'il y a lieu, il valide l'émotion générée par le feedback, vérifie sa compréhension et la corrige au besoin.</i>		
	9. Il demande à l'apprenant s'il entrevoit une alternative ou une façon de faire plus efficace en lien avec les observations.		
	10. Il lui offre quelques suggestions réalistes en utilisant le « je ».		
	11. Il explore avec l'apprenant les options acceptables et leur applicabilité .		
	12. Il lui offre d'ouvrir sur des observations hors cible .		

Le feedback est souvent associé spécifiquement aux items # 4, 10 et 12 qui se rapportent à l'input de l'émetteur, mais, bien qu'importants, ils ne sont qu'une partie du processus de feedback.

Gilles Girard, Richard Boulé, Université de Sherbrooke, février 2012.

Rubrique d'un feedback efficace.

Étapes du feedback	À poursuivre	À améliorer	À corriger
Avant la performance : 1. L'enseignant s'entend avec l'apprenant sur la cible du feedback en lien avec les difficultés de ce dernier.	Il identifie avec lui une cible de feedback précise à partir de ses difficultés. Il suggère des moyens pour réussir.	Il identifie une cible peu précise ou sans faire préciser ses difficultés. Il ne discute pas de moyens pour réussir.	Il néglige cette étape et ne débute le feedback qu'après la performance de l'apprenant.
Après la performance : 2. Il lui demande une auto-évaluation spécifique de sa performance en lien avec des standards connus.	Il l'incite à formuler une auto-évaluation spécifique avec des exemples concrets en lien avec des standards.	Il tolère une auto-évaluation générale et sommaire sans l'inciter à être plus spécifique.	Il débute par ses propres observations sur la performance de l'apprenant.
3. Il valide ses points d'accord avec l'auto-évaluation de l'apprenant tout en demeurant centré sur la cible.	Il valide ses points d'accord par rapport à des comportements spécifiques décrits.	Il donne son accord à des descriptions vagues de comportements sans lien étroit avec la cible.	Il omet de donner son accord à des éléments observables de l'auto-évaluation.
4. Il énonce quelques observations axées sur la tâche (faits modifiables + leurs impacts, en lien avec un écart par rapport à la performance attendue).	Ses observations portent sur quelques comportements clés modifiables avec les impacts prévisibles de ces comportements.	Ses observations sont trop nombreuses, portent sur des comportements imprécis et / ou sans clarifier leurs impacts.	Ses observations portent sur des aspects non-modifiables, vagues ou complexes de sorte que ses attentes ne sont pas claires.
5. Il laisse un temps de silence à l'apprenant pour intégrer l'information et y répondre.	Suite à ses observations, il lui laisse un temps suffisant pour y réfléchir avant d'y répondre.	Il laisse un temps insuffisant à l'apprenant pour réfléchir à ses observations.	Il parle ++ de sorte que l'apprenant n'a pas le temps d'intégrer ses observations.
6. Il demande à l'apprenant comment il reçoit ses observations.	Il se montre intéressé, accueille et valide la réaction de l'apprenant.	Il demande de façon automatique sa réaction ou omet de la valider.	Il néglige de demander sa réaction et formule ses suggestions.
7. Il lui offre de réfléchir à ce qui l'a empêché de faire autrement.	Il lui offre de réfléchir à ce qui motive son action et s'ajuste à sa volonté d'en discuter ou non.	Il lui impose des prises de conscience sur sa performance qui le rendent défensif.	Il ne l'invite pas à s'auto-critiquer et à percevoir ce qui sous-tend sa performance.
8. Il valide l' émotion générée par le feedback, vérifie sa compréhension et la corrige au besoin.	Il valide son émotion, discute sa compréhension et la corrige s'il y a lieu.	Il accueille son émotion, mais ne vérifie pas ou ne corrige pas sa compréhension.	Il ne tient pas compte de l'émotion exprimée par l'apprenant suite à ses interventions.
9. Il lui demande s'il entrevoit des alternatives ou des façons de faire plus efficaces en lien avec ses observations.	Il se montre intéressé, reformule et commente les alternatives de l'apprenant.	Il vérifie si l'apprenant a des alternatives, mais y prête peu d'attention et passe à ses suggestions.	Il omet de vérifier si l'apprenant pense à des alternatives.
10. Il lui offre quelques suggestions réalistes en utilisant le « je ».	En utilisant le « je », il lui offre 1-2 suggestions concrètes et réalistes	Il propose trop de suggestions vagues et / ou difficiles à appliquer.	Il ne propose rien de concret pour résoudre la difficulté évoquée.
11. Il explore avec lui les options acceptables et leur applicabilité.	Il discute des options acceptables et de leur applicabilité.	Il tend à imposer ses solutions et/ou parle peu de leur applicabilité.	Il omet de préciser si les options proposées sont acceptables/applicables.
12. Il lui offre d'ouvrir sur des observations hors cible.	Il lui offre de discuter d'autres observations.	Il lui impose des observations hors cible.	Il omet de lui offrir des observations hors cible.

Gilles Girard, Line Langlois, Richard Boulé, Université de Sherbrooke, février 2012.