



MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

Expériences Pédagogiques

Revue en ligne éditée par l'Ecole Normale Supérieure d'Oran-Algérie

<http://exp-pedago.ens-oran.dz>

Numéro 1- octobre 2016

« Evaluer l'enseignant »

Auteur : Serge DREYER

Appartenance : Université Tunghai, Taiwan

Courriel : serge.dreyer@gmail.com

Titre de l'article : Le système d'évaluation des enseignants en Université à Taiwan.

Nous décrirons d'abord le fonctionnement du système puis nous en aborderons les conséquences en ce qui concerne les relations enseignants-apprenants et celles entre enseignants et leur administration.

1. Un système à treize questions

Chaque fin de semestre¹ les étudiants sont invités à répondre par Internet à 13 questions qui constituent le formulaire d'évaluation de leurs enseignants.

¹ Ils doivent le faire également à la mi-semester mais les résultats ne sont pas officiellement enregistrés. En théorie ils servent aux enseignants à apprécier leur relation avec les apprenants et à la corriger si nécessaire.

<http://exp-pedago.ens-oran.dz> Numéro 1- octobre 2016

« Evaluer l'enseignant »

Il est présenté sous 5 formules d'appréciation : A = Je suis très d'accord, B Je suis d'accord, C Je suis modérément d'accord, D Je ne suis pas d'accord, E je ne suis pas du tout d'accord.

Ensuite les 13 questions sont réparties en 5 sections :

Section 1 : auto-évaluation de l'étudiant

Question 1 : mesurer le taux d'assiduité aux cours. A = plus de 90%, B = entre 80% et 90%, C = entre 70% et 80%, D = entre 60% et 70%, E = moins de 60%

Question 2 : le nombre d'heures hebdomadaires consacré à étudier ce cours en dehors de la classe. A = + de 6H, B = entre 4 et 6 H, C = entre 2H et 4 H, D = entre 1H et 2H, E = de 0H à 1H

Question 3 : je reconnais les objectifs de ce cours (les enseignants doivent poster sur Internet les objectifs du cours, son contenu et les compétences requises) et les compétences attendues.

Question 4 : après avoir suivi ce cours mes compétences se sont améliorées.

Section 2 : la préparation de l'enseignant

Question 5 : le syllabus est clair ainsi que la méthode d'évaluation de l'enseignant.

Question 6 : l'enseignant a bien préparé ses cours et respecte la description du syllabus.

Section 3 : Contenu et méthode des cours

Question 7 : le matériel d'enseignement et les contenus sont en accord avec le syllabus.

Question 8 : la méthode de l'enseignant motive les apprenants et les rend plus efficaces.

Section 4 : mes comportements en classe

Question 9 : l'enseignant prend en compte le feedback des apprenants et interagit positivement avec eux.

Question 10 : l'enseignant enseigne lui-même le cours (et non pas un assistant ou une autre personne).

Question 11 : l'enseignant n'est pas en retard, ne part pas avant la fin du cours et enseigne son quota d'heures.

Section 5 : l'évaluation

Question 12 : son évaluation des apprenants porte sur les points importants de son enseignement.

Question 13 : je suis satisfait de ce cours.

Un calcul statistique est alors fait par un service de l'université et l'enseignant reçoit le détail des appréciations avec une note générale entre 0 et 100.

Je ne porterai pas de jugements sur le bien-fondé de ces questions et sur leur cohérence. L'exemple ci-dessous concerne une seule université mais j'ai pu constater une forte ressemblance entre les établissements. Cela s'explique probablement par le fait que ces évaluations sont examinées par les envoyés du Ministère de l'Education (désormais MOE) qui sont eux-mêmes des enseignants dans d'autres universités. On remarquera que les étudiants ne reçoivent plus aucune formation pour remplir ce formulaire dans cette université (c'est le cas pour les autres universités que j'ai étudiées). Voici quelques années ils avaient la possibilité de suivre une session d'information sur ce sujet mais le manque de participation a conduit l'université à abandonner cet ersatz de formation.

2. L'évaluation dans la perspective des apprenants

Nous avons eu des entretiens (37) avec des anciens élèves ou des apprenants d'autres universités dans la perspective de recueillir une parole libérée du caractère captif de ce public. On notera que les disciplines concernées sont multiples bien que l'apprentissage des langues étrangères soit majoritaire. L'évaluation se faisant par Internet, nombre d'entre eux ne prennent pas la peine de remplir le formulaire d'évaluation. Le pourcentage varie entre 20% et 60%, voire parfois plus. Ces abstentions constituent déjà une distorsion du système. Auparavant les étudiants devaient remplir en classe une fiche papier avec toutes les informations nécessaires à l'évaluation et cela en présence d'un membre du personnel administratif et hors de la présence de l'enseignant. Les taux de remplissage frôlaient évidemment les 100%. Les raisons de l'abstention sont très diverses et vont du laisser-aller à l'impression que cette évaluation ne changera en rien la relation apprenant-enseignant. Parmi ceux qui remplissent le formulaire, les attitudes relèvent essentiellement de l'obéissance à une injonction de l'université. Très peu d'apprenants sont convaincus de l'utilité de leurs remarques.

Puisque les apprenants ne sont pas formés à l'évaluation, ils avouent en grande majorité noter leur enseignant selon des critères à forte tendance affective. Son style de gestion de la classe, sa disponibilité hors classe et son amabilité constituent une première série de critères importants de l'évaluation. Dans le style de gestion, la capacité de l'enseignant à ne pas faire perdre la face des apprenants, autrement

formulé éviter le système individuel question-réponse en classe, reste un point très sensible et correspond à un trait dominant de la culture éducative chinoise et taïwanaise (Dreyer, 2005). L'impression d'un apprentissage riche en informations revient aussi souvent dans les entretiens. Mais la pierre d'achoppement de ce système concerne la notation. Si certains se défendent d'évaluer l'enseignant en fonction de la note finale reçue à leurs examens, la très grande majorité avoue être très sensible sur ce point. Ils ont été éduqués durant toute leur scolarité primaire et secondaire selon un système très paternaliste et autoritaire qui fonctionne en triangle apprenant-enseignant-parents. Ils sont harassés de tests et d'examens selon un apprentissage basé sur la mémorisation et une sélection féroce. Par conséquent leur entrée dans le système universitaire signifie pour eux la possibilité de se réaliser dans une relation moins contraignante avec leurs enseignants (moins de tests et d'examens). Par ailleurs la pression parentale devient plus distante et réduit ainsi leur degré d'infantilisation. Leurs attentes envers l'enseignant relèvent alors d'un mélange de respect pour cette position sociale prestigieuse mais également d'une demande de respect pour leur personne. Ils aspirent à devenir adultes même si le système universitaire les maintient dans une culture infantilisante dont les rouages seraient trop longs à décrire dans cet article. Ils savent également que sauf accident ils obtiendront leur diplôme universitaire car les notes discriminatoires (moins de 60 sur 100) sont peu nombreuses (en moyenne moins de 20%)². On remarquera par ailleurs que nombre d'enseignants considèrent leur évaluation des apprenants non pas comme sommative mais plutôt comme un encouragement. Le caractère émotionnel de l'évaluation reste donc très prégnant dans ce système, caractère confirmé par la très grande majorité des enseignants.

3. La perspective des enseignants

J'ai organisé des entretiens avec une quinzaine collègues de différentes facultés dans le plus strict anonymat. Ce sont des collègues taïwanais que je connais depuis de nombreuses années et avec qui le niveau de confiance est assez élevé pour qu'ils ne craignent pas de se dévoiler. Ils sont une quinzaine dans cette catégorie que j'appellerai dorénavant A. Je me suis entretenu du même sujet avec onze collègues de trois universités mais avec qui je n'ai pas entretenu de relations particulières, catégorie B. Pour les deux catégories j'ai exclu les collègues de mon université afin d'éviter les problèmes de face.

La question de départ était on ne peut plus simple à savoir ce qu'ils pensent du système d'évaluation des enseignants par leurs apprenants à Taiwan. Les autres questions n'étaient que des incitations à développer

² Dès mars, les prises de photo des étudiants en uniforme de diplômés restent une image très amusante pour un Français qui lui ne saura qu'en juin, voire septembre, s'il est diplômé ou non.

leur pensée. En ce qui concerne la catégorie A, le verdict s'avère extrêmement sévère. Tous réfutent le bien-fondé de ce système. Ils remarquent à l'unanimité le caractère émotionnel de l'évaluation des étudiants. Ils ont tous fait l'expérience de noter sévèrement une classe et de distribuer de bonnes notes à une autre. A chaque fois l'évaluation des étudiants se rapproche de manière convaincante de la moyenne des classes en question. Ceci est particulièrement sensible pour les enseignants des universités privées qui considèrent qu'ils sont dans une relation marchande avec les apprenants. D'ailleurs un certain nombre d'entre eux ont été directement rappelés à l'ordre par leur institution au moins une fois pour des notations trop sévères. On notera que cette évaluation n'est connue que de l'administration et du chef de département.

Ils se plaignent aussi de la pression indirecte de leurs pairs organisée par leur institution. En effet, les départements sont évalués à deux niveaux. Tout d'abord la moyenne des évaluations de tous les enseignants d'un département est calculée par l'administration universitaire qui rend public les résultats au sein de l'université. Dans mon université c'est le département d'éducation physique qui remporte la palme presque chaque année, le sport étant l'une des activités préférées des étudiants. Et surtout ils ne reçoivent quasiment pas de notes discriminatoires... Chaque chef de département insiste donc pour que le résultat des évaluations soit le plus élevé possible. Selon les établissements, les enseignants doivent justifier par écrit ou par oral une évaluation au-dessous de 60 points voire parfois au-dessous de 70 points. Certains établissements récompensent financièrement les enseignants ayant obtenu la meilleure évaluation (Teacher's Award).

A un deuxième niveau chaque département fait l'objet d'une évaluation par le MOE tous les cinq ans. C'est un évènement très important pour tous les établissements qui décide en partie du soutien financier du MOE. Les évaluations des enseignants par leurs apprenants constituent une part non négligeable de l'évaluation des départements.

A un troisième niveau, celui de la promotion obligatoire tous les six ans des enseignants jusqu'à ce qu'ils deviennent des professeurs d'université (le plus haut grade), les évaluations par les apprenants jouent également un rôle important. C'est en effet un comité de pairs qui examine la validité de la demande de promotion qui circule ensuite à tous les échelons de l'administration universitaire.

Par conséquent les enseignants de la catégorie A, quel que soit le niveau de leur évaluation par les apprenants (douze d'entre eux ont été au moins une fois nommés pour les Teacher's Award), sont unanimes à déplorer que la définition de l'excellence dans leur métier soit le fait de gens incompetents

dans ce domaine. Ils souhaiteraient un système dans lequel cette évaluation constituerait seulement une indication à usage personnel. Ils remarquent, tout comme les apprenants, que quelle que soit l'évaluation, les enseignants restent en place. Ils trouvent ainsi que la relation enseignant-apprenant reste figée dans des conventions et nuit à la qualité des connaissances. Ils affirment clairement qu'ils ne peuvent exiger des apprenants un très gros effort de travail en jouant sur la notation en raison du pouvoir d'influence qu'ont ceux-ci sur leur réputation. Les apprenants connaissent aussi très bien les règles du jeu qu'ils savent utiliser à leur avantage. On notera cependant un clivage très net entre les universités publiques où se concentrent les élites des étudiants et les universités privées. Les étudiants des universités publiques sont recrutés parmi ceux qui ont obtenu les meilleures notes de l'examen d'entrée à l'université. Par conséquent la plupart d'entre eux ont pu choisir leur établissement et leur département. Ce n'est pas le cas pour les autres qui ne peuvent prendre que les places qui restent. Mes collègues des universités publiques ont le sentiment que leur évaluation est mieux prise au sérieux par leurs apprenants.

Cette relation ambiguë entre apprenants et enseignants a été récemment aggravée par la chute vertigineuse de la démographie à Taiwan. On pronostique la disparition d'au moins 40 universités (sur environ 170 établissements supérieurs) dans les 5 à 10 ans à venir. C'est donc une course au recrutement des apprenants que se livrent les universités, en particulier dans le privé car leur survie en dépend. Un signe qui ne trompe pas de la détérioration des relations enseignants-apprenants est partout visible. Je me suis promené dans plusieurs universités afin d'observer la gestion des classes puisqu'elles sont souvent observables de l'extérieur. Un spectacle très courant est un enseignant assis ou debout derrière son bureau avec la moitié des apprenants en train de s'amuser avec leur portable sans compter ceux qui dorment bras croisés sur leur bureau...Fort heureusement ce n'est pas le cas de tous les étudiants mais nombre d'enseignants reconnaissent entrer à reculons dans certaines de leurs classes.

Quant aux enseignants de la catégorie B, le discours est plus positif soit par conviction que l'on ne peut réfuter, soit par la crainte du dévoilement devant un confrère que certaines contradictions révèlent. Ils sont par exemple unanimes à attribuer une certaine valeur à ce système d'évaluation. Pourtant ils déplorent tous le niveau très en baisse des étudiants qui devrait avoir pour conséquence une notation sévère de leur part. Or il n'en est rien car le taux de réussite des élèves reste constant. Pourtant un propos récurrent dans leur discours revient à affirmer qu'ils sont notoirement connus des étudiants pour leur sévérité...Aucun d'entre eux n'a désiré répondre à ma demande quant au pourcentage des notes discriminatoires dans leurs différentes classes. Il faut également remarquer que les enseignants des établissements publics portent un regard plus favorable sur ce système car les meilleurs étudiants

cherchent tous à y entrer (conditions financières nettement plus avantageuses). Ils ont donc moins de pression pour maintenir le niveau académique de leur classe et surtout pour garder des effectifs suffisants au maintien de leurs cours.

4. Conclusion

On aura compris qu'il ne s'agit pas dans cet article de blâmer les uns pour leur dissimulation et d'encenser les autres pour leur franchise. En fait les enseignants évoluent dans un champ, au sens où l'entend Pierre Bourdieu, dans lequel les stratégies professionnelles dépendent d'un paramètre qui leur échappe pour une bonne part. Certains officiels du MOE invoquent une culture éducative spécifique pour justifier ce système. Il me semble effectivement que la notion chinoise de face y joue un rôle important mais elle ne justifie pas, me semble-t-il, un tel développement d'énergie pour de si piètres résultats. Aucune des deux parties, enseignants et apprenants, ne semble porter intérêt à ce système puisque les règles du jeu n'ont quasiment pas d'incidence sur la qualité du savoir. On est dans un jeu d'apparences dans lequel la quantification trône indiscutée et sans alternative.

Référence :

Dreyer S., 2005. Apprenants taiwanais de langues étrangères et enseignants occidentaux : une relation complexe, In Jean-Claude Beacco et al, *les cultures éducatives et linguistiques dans l'enseignement des langues*, PUF, Paris, pp.225-244,