



MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

Expériences Pédagogiques

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

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

Numéro 1- octobre 2016

« Evaluer l'enseignant »

Auteur : Lobna RAÏSSI-DJERAFI

Appartenance : École Normale Supérieure (ENS) de Constantine - Laboratoire : LANADIF

Courriel : raissilobna@gmail.com

Titre de l'article : *Vers une évaluation formative des enseignants à l'Université*

Dans les établissements du primaire et du secondaire, l'enseignant est soumis à une inspection et ce tout au long de sa carrière. À l'université, il n'en est pas de même. L'enseignant universitaire dispose d'une plus grande liberté pédagogique contrairement aux enseignants du primaire et du secondaire. Il doit néanmoins respecter les programmes en vigueur et les instructions administratives. Son activité pédagogique devra être soumise à une appréciation de ses compétences et de la manière dont il les utilise que ce soit en classe ou au sein de son équipe pédagogique. Il faudrait élaborer des critères nationaux d'évaluation et définir la fréquence de l'inspection tout en clarifiant et en consolidant le système d'évaluation existant. Il faut déterminer de quelle manière l'évaluation peut améliorer d'un côté les pratiques de l'Enseignant tout au long de sa carrière et conduire les apprenants à une meilleure acquisition des savoirs et par conséquent l'amélioration du système éducatif.

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

« Evaluer l'enseignant »

Actuellement, tous les trois mois, l'Enseignant universitaire est évalué d'après cinq critères pour une note finale de quarante points :

- Le respect des horaires de travail pédagogique attribués à l'Enseignant (20 points)
- Le respect des délais d'accomplissement du programme pédagogique (05 points)
- La participation effective dans les travaux des comités pédagogiques et scientifiques (06 points)
- La participation effective dans des activités d'évaluation des étudiants (07 points)
- L'utilisation des nouvelles technologies dans des activités pédagogiques et de recherche (02 points)

D'après cette évaluation, nous constatons que l'Université accorde la moitié des points au respect des horaires de travail. Cette évaluation a lieu quatre fois au cours de l'année, tous les trois mois (mars, juin, septembre et décembre). Le montant d'une prime de rendement est calculé d'après la note attribuée à l'Enseignant. Dans ce cas précis, l'Évaluateur n'est autre que le chef du département qui évalue son équipe pédagogique. Par ailleurs, pour que l'évaluation soit plus objective, il est nettement préférable de mêler une évaluation externe (les Évaluateurs seraient extérieurs à l'établissement auquel appartiennent les Évalués) et une évaluation interne (le chef de département et/ou un responsable d'équipe).

Les modalités et la fréquence de l'évaluation devront être clairement établies ainsi que les différents acteurs qui participeront à l'évaluation. Comment évaluer l'Enseignant et quels sont ceux qui vont y participer. Les critères d'évaluation doivent être dès le début clairs, explicites et uniformes afin de rendre l'évaluation plus objective et par conséquent plus crédible et favoriser une meilleure réception par les différents acteurs. Elle est composée de deux parties:

- Une appréciation administrative : contrôle de l'assiduité de l'Enseignant.
- Une appréciation pédagogique: la prise en compte de l'activité et des compétences de l'Enseignant.

Il pourrait être question d'une évaluation en deux temps : d'une part un premier entretien avec l'Enseignant et l'équipe pédagogique puis un deuxième entretien pour évaluer l'Enseignant dans sa classe. De cette manière, c'est l'ensemble des activités de l'Enseignant qui sont évaluées.

Il faudrait néanmoins accorder plus d'importance à ce second point afin de mieux estimer l'ensemble des compétences de l'Enseignant. Ce sont les connaissances et les compétences de l'Enseignant qui sont évaluées mais aussi particulièrement en ce qui concerne l'enseignement

supérieur, les activités hors la salle de cours (stages, communication, congrès...) Ainsi, par exemple, il serait intéressant de prendre en compte le travail en équipe de l'Enseignant au sein du département. La notation des compétences de l'Évalué s'appuierait sur l'observation de sa manière d'enseigner et sur la réflexion qui découlerait de ce constat tel que l'observation et l'analyse d'un cours bien précis aussi bien par l'Évaluateur que par l'Évalué.

Afin de rendre l'évaluation plus crédible que ce soit pour l'EnseignantÉvalué ou pour l'administration à qui sont également adressés les résultats de ce travail, il est nécessaire d'établir des constantes et ce quel que soit la discipline : l'assiduité, l'appréciation de l'activité d'enseignement, s'il intègre les nouvelles technologies à sa pratique d'enseigner ce qui suppose un profil type de l'enseignant idéal, « cela pose le problème de la séparation entre originalité et conformité du modèle à évaluer »¹

Lorsque l'Évaluateur relève des défaillances concernant la méthode de travail de l'Évalué, il peut proposer des formations adaptées à ses besoins. Ainsi, le rôle de l'Évaluateur n'est plus uniquement d'énoncer une appréciation (positive ou négative) sur le travail de l'Enseignant mais bien de le conseiller et de le guider vers une ouverture c'est-à-dire une formation, en proposant des références bibliographiques qui l'aideraient dans sa pratique proposant ainsi une autoformation continue. La formation des enseignants est d'autant plus importante que les nouvelles technologies conduisent nécessairement à ce que les enseignants soient initiés à ces nouveaux outils pédagogiques. Or, actuellement, cette pratique est inexistante, l'évaluation est bien plus sommative que formative. Suite à cette première évaluation, un mini mémoire pourrait être rédigé par l'Évalué pour rendre compte du cheminement et de son engagement professionnel:

« Elle demeure intime et plus directement formative, même si elle s'inscrit dans un planning de repérages sociaux auxquels le sujet doit s'adapter et de réparer (...). Cette évaluation en auto-s'opère au rythme et selon les stratégies singulières de chacun et si elle gère les défis ce sont avant tout, ceux que la personne s'impose à elle-même. »²

L'évaluation dans l'enseignement supérieur est nécessaire pour diverses raisons. Elle doit être aperçue comme une estimation des besoins de l'Enseignant pour une vérification des compétences requises et en aucun cas comme un simple contrôle. Lorsque cela est nécessaire l'évaluation doit déboucher sur une formation établie en fonction des besoins de l'Enseignant évalué. Il peut lui être proposé des formations sous forme de séminaires. Pour un laps de temps, l'Enseignant n'est plus celui

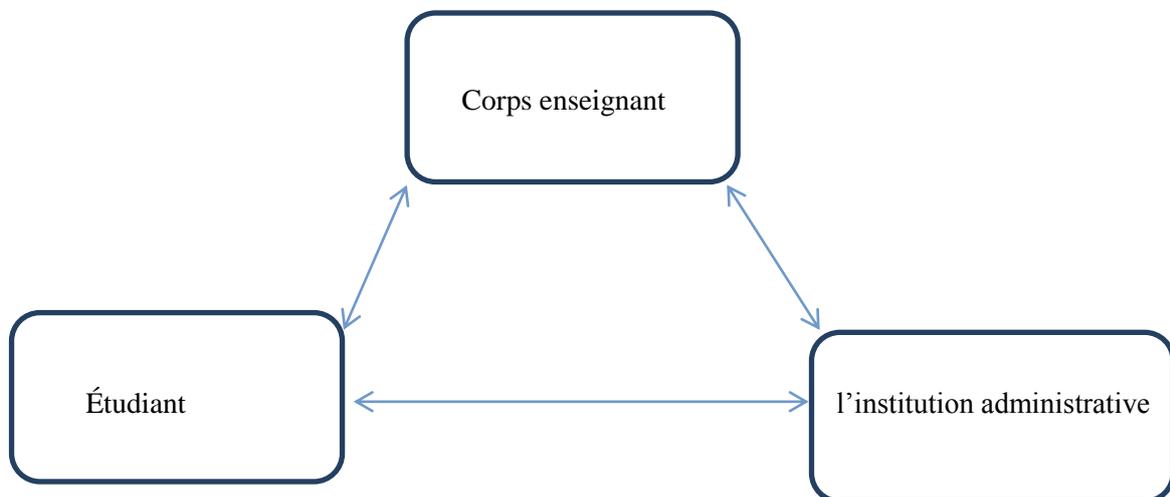
¹Dominique Violet, « Évaluation et imitation : le problème des mémoires universitaires » dans *Évaluer formations et enseignements dans les études supérieures*, éd. Presse de l'Université d'Angers, Angers, 2006. p. 104

² Georges Lerbet, *Le flou et l'écolier. La culture du paradoxe*, éd. Universitaire UNMFREO, 1999, p 68.

qui transmet un savoir mais celui qui le reçoit. L'évaluation devrait permettre à l'Enseignant d'améliorer ses pratiques pédagogiques. L'évaluation formative nous renseigne sur les acquis en construction. L'Évalué n'est pas celui qui subit uniquement l'évaluation mais il devient « acteur » de son propre apprentissage. Il ne faudrait plus considérer l'évaluation comme un contrôle mais comme une ouverture vers de nouvelles connaissances. L'évaluation des compétences peut aboutir à trois constats :

- Une évaluation certificative : l'Évalué accomplit sa tâche correctement
- une évaluation de régulation : l'Évaluateur relève plusieurs lacunes dans la qualité d'enseignement de l'Évalué
- une évaluation formative : les lacunes relevées sont supprimées dans le cadre d'un apprentissage au cours d'une formation

L'Évaluateur recueille les informations et suit l'évolution de la formation proposée à l'Enseignant. La méthodologie de l'évaluation doit être transparente afin qu'elle soit crédible et le moins contestable possible. Elle présente plusieurs avantages comme par exemple le contrôle des méthodes pédagogiques utilisées par l'Enseignant, encourager l'effort et le mérite des enseignants, etc. La mise en place de l'évaluation doit être établie dans une optique de co-construction où chacun participe à l'évaluation et où chaque partie évalue et serait évaluée à son tour :



Il est certes possible de consulter les étudiants pour évaluer leur Enseignant. Mais le recours à ce type d'évaluation doit impérativement être précis car chaque étudiant émet un avis différent ce qui rend pratiquement impossible toute tentative de synthèse :

« Lorsque l'on demande à des étudiants de dire s'ils sont « satisfaits » ou insatisfaits de tel élément d'un cours ou de tel comportement d'un enseignant, de donner une appréciation formulée en termes de « bon » ou « mauvais » ou de donner une note, on recueille certes des indications qu'il peut être intéressant de connaître, et qui seront fort appréciées par les enseignants si les jugements sont positifs, mais on ne sait pas sur quoi les appréciations des étudiants sont basées [...] »³

L'évaluation reste une tâche délicate que ce soit pour l'Évaluateur mais aussi pour l'Évalué. Il est certes difficile d'expliquer son activité pédagogique qui en grande partie se construit selon le public que l'Enseignant a devant lui, progressivement: « L'enseignant qui serait en situation d'évoquer son activité professionnelle devant un pair, un chercheur, un Évaluateur serait confronté à la difficulté de l'explication de l'action »⁴

Certains prônent une évaluation par le biais d'un questionnaire d'opinions auprès des étudiants. Mais ce type d'évaluation est en réalité insuffisant car il ne nous informe pas totalement sur l'objet de l'évaluation. L'objet de l'évaluation doit être clairement défini et l'Évalué doit être informé des critères de l'évaluation:

- Le discours de l'Enseignant
- La transmission des savoirs
- Le respect des programmes
- Sa capacité à réagir aux événements imprévisibles et de s'adapter à de nouvelles situations

Par ailleurs, afin que les évaluations, toutes disciplines confondues soient efficaces, il est impératif à ce que l'ensemble des évaluations soient communiquées à l'administration puis au ministère de l'enseignement supérieur sous forme de synthèse. En effet, les évaluations permettent de nous éclairer sur les difficultés rencontrées par les enseignants mais aussi sur l'évolution des innovations pédagogiques qu'ils introduisent à leur pratique professionnelle.

Conclusion :

L'évaluation de la pratique professionnelle est toujours un acte délicat que ce soit pour l'Évalué mais aussi pour l'Évaluateur. Nous pouvons envisager le fait que les évaluations soient

³ Jacques Dejean, « Conceptions de la qualité et pratiques de l'évaluation d'enseignements ou de formations associant les étudiants » in *Évaluer formations et enseignements dans les études supérieures* p. 135.

⁴Jean-Jacques Maurice, *L'expérience de l'enseignant : une réflexivité limitée, Formations et pratiques d'enseignement en question*, 2006, p 53

rendues publiques. Elles doivent répondre aux préoccupations des différents acteurs. L'évaluation permet de rendre compte de l'ensemble des activités pédagogiques et éducatives mais aussi de suivre l'évolution des carrières de chaque enseignant.

L'évaluation continue permet l'accompagnement des enseignants dans leur pratique professionnelle et si nécessaire déboucher sur une aide pédagogique dans le cadre d'une formation adaptée aux besoins de l'Évalué. Par cette pratique, l'Enseignant participe directement à son évaluation et assimile les conseils formulés par l'Évaluateur.

Afin de rendre l'évaluation plus crédible et donc mieux acceptée par l'Enseignant, il faut préconiser l'instauration de critères nationaux de l'évaluation.

Bibliographie :

- Anne Jorro, *L'ethos de l'évaluateur : entre imaginaires et postures*. dans Figari, G. et Mottier, L. (éd). Recherche sur l'évaluation en éducation. Paris, L'Harmattan.
- Dominique Violet, « Évaluation et imitation : le problème des mémoires universitaires » dans *Évaluer formations et enseignements dans les études supérieures*, éd. Presse de l'Université d'Angers, Angers, 2006.
- Georges Lerbet, *Le flou et l'écolier. La culture du paradoxe*, éd. Universitaire UNMFREO, 1999.
- Jacques Dejean, « Conceptions de la qualité et pratiques de l'évaluation d'enseignements ou de formations associant les étudiants » dans *Évaluer formations et enseignements dans les études supérieures*, éd. Presse de l'Université d'Angers, Angers, 2006.
- Jean-Jacques Maurice, *L'expérience de l'enseignant : une réflexivité limitée, Formations et pratiques d'enseignement en question*, 2006. Cité par Anne Jorro & Jean-Jacques Maurice, *Évalué pour former, Outils, dispositifs et acteurs*, éd. De Boeck Université, Bruxelles, 2008.

- Maurice Tardif, Claude Lessard, *Le travail enseignant au quotidien, Expérience, interactions humaines et dilemmes professionnels*. Bruxelles, éd. De Boeck. 1999.
- Philippe Perrenoud, *Dix nouvelles compétences pour enseigner*, Paris, éd. ESF, 1999.

Références électroniques

- Anne Jorro, « Évaluation de l'expérience et enjeux de reconnaissance professionnelle », *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 2/2011 (Vol. 44), p. 69-83
URL : www.cairn.info/revue-les-sciences-de-l-education-pour-l-ere-nouvelle-2011-2-page-69.htm.
- Antoine Derobertmasure et Arnaud Dehon, « Vers quelle évaluation de la réflexivité en contexte de formation initiale des enseignants ? », *Questions Vives* [En ligne], Vol.6 n°12 | 2009, URL : <http://questionsvives.revues.org/376>