



Stimuler l'engagement des apprenants grâce à l'auto-évaluation sur Moodle

ESSEC Business School



Contributrices



Marion Marx
Ingénieure pédagogique
ESSEC Business School



Nadia Kelmouss
Ingénieure pédagogique
ESSEC Business School



Éléments de contexte 1 - Des SPOCs... de masse !

- Un SPOC est un cours en ligne **réservé à une communauté spécifique**. Organisés par cohorte, ils combinent des ressources pédagogiques, des activités d'évaluation, et sont émaillés de discussions et de conférences (synchrones et/ou asynchrones).
- 5 SPOCs découlant de la **stratégie RISE** obligatoires pour **6000 étudiants** pré-expérience à l'ESSEC en 2023-2024 : Responsible Leadership, Diversity & Inclusion in the Workplace, Climate Change & Companies, IA for Business, et Entrepreneurial Thinking & Doing.



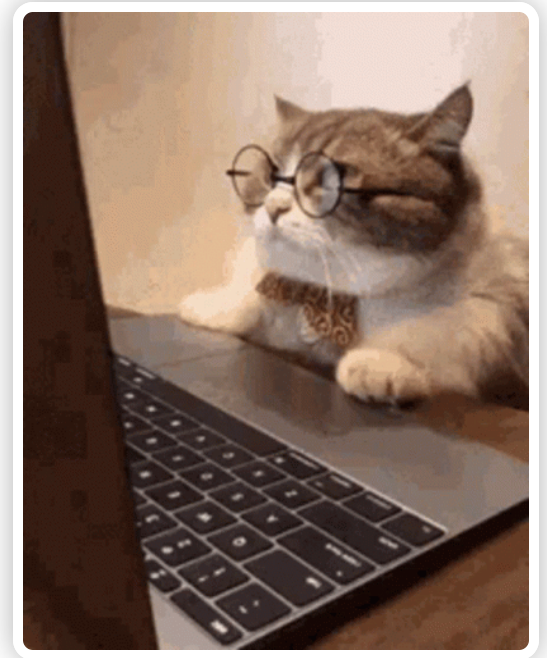
Éléments de contexte 2 - L'explosion de l'IA

- Dans un premier temps, l'arrivée de l'IA générative a été un **catalyseur** de problématiques déjà existantes et particulièrement présentes dans le cadre des cours en ligne : la **triche** et le **manque d'engagement personnel**.
- Dans un deuxième temps, l'IA générative est apparue comme une occasion de **repenser et d'optimiser les pratiques et les modalités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation**.



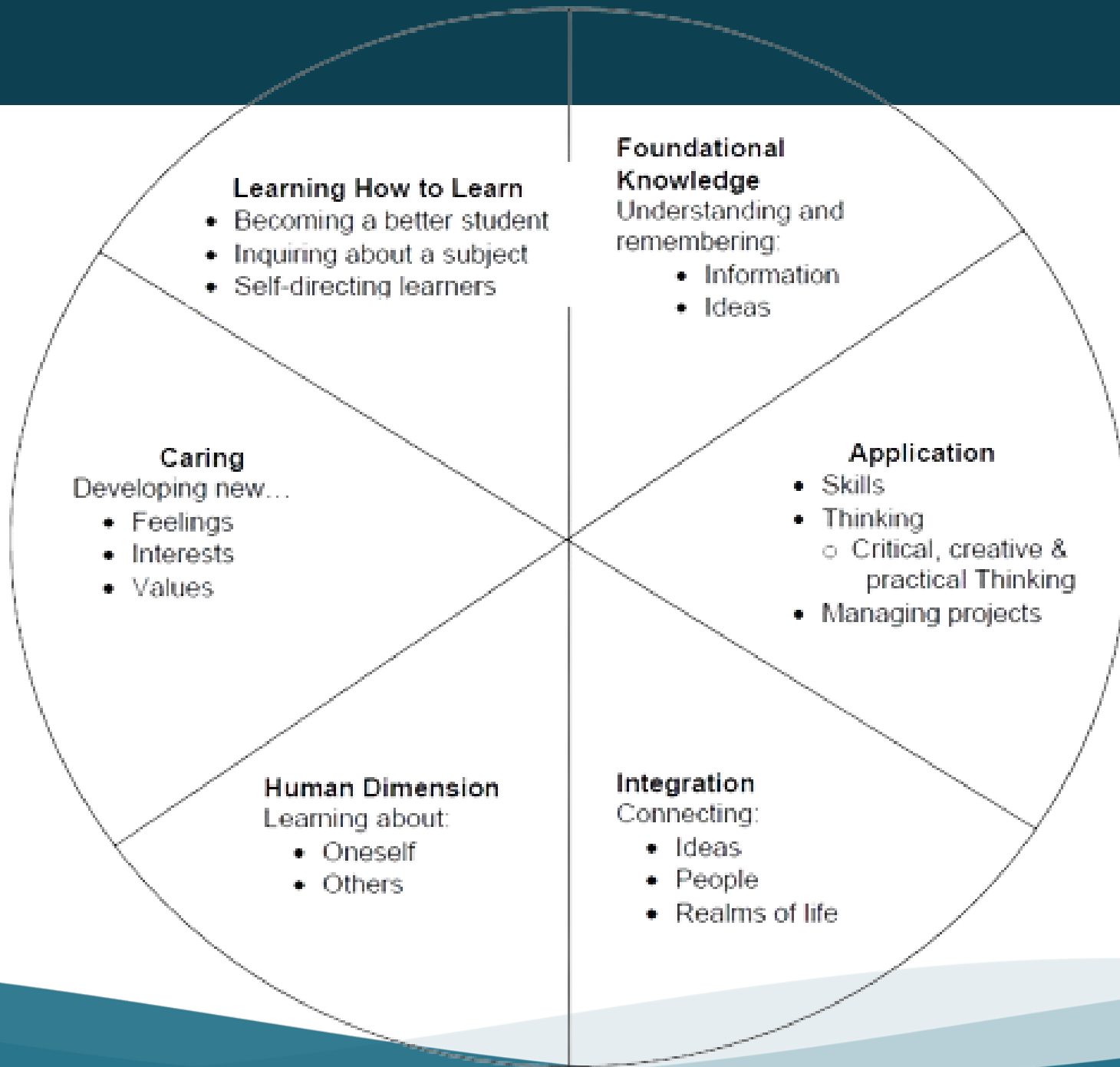
Vers l'évaluation formative & l'apprentissage significatif

- Dans les SPOCs originaux, la stratégie d'évaluation était basée essentiellement sur des activités d'**évaluation sommative**, qui faisaient l'objet d'une **correction automatique** (notamment des QCM).
- Conscientes des problématiques spécifiques à ce type de dispositif (un enseignant seul ne peut pas corriger plusieurs centaines d'essais pour un seul cours), nous avons **adapté les modalités d'évaluation** en nous basant notamment sur le concept d'**apprentissage significatif**.





Taxonomie de l'apprentissage significatif de Fink (2003)





Focus sur les activités formatives

- Notre stratégie d'évaluation utilise désormais majoritairement **l'évaluation formative**, sanctionnée par une **note d'engagement**. Elle permet de réduire de manière significative le recours non-pertinent à l'IA générative et à la triche.
- Parmi les différentes activités d'évaluation que nous proposons désormais, nous trouvons le **quiz formatif avec feedback détaillés**, systématiquement suivi d'une **auto-évaluation**.



Hello! I'm EvaluBot!

The assessments below are **formative**. This means they will contribute to the engagement grade. Therefore, it is not the score obtained that matters (no need to ask Google or ChatGPT!) but the full engagement in the exercises and the serious completion of the self-assessment. Happy evaluation!



Module 1 - Formative quiz



D&I - Module 1 Self-assessment

Nous avons développé une petite mascotte personnalisable, **EvaluBot**, véritable porte-parole qui apparaît avant chaque activité d'évaluation pour préciser s'il s'agit d'une évaluation sommative ou formative et de **sensibiliser l'étudiant** sur ses implications.

Ce personnage **ludique et récurrent** participe également de la stimulation de **l'engagement** des étudiants dans les activités.



FeedbackFruits : présentation

- FeedbackFruits est une **solution d'enseignement et d'apprentissage** composée d'une **suite de 15 outils** qui s'intègrent parfaitement aux LMS (dans notre cas, Moodle).
- Il existe **3 catégories d'outils** répondant à des besoins spécifiques : Feedback & Évaluation, Apprentissage Collaboratif & Discussion, et Apprentissage Synchronique.
- **Choix de FeedbackFruits** : "la pédagogie avant l'outil" !



Assessment & Feedback Tools

Create streamlined teacher and peer feedback activities with higher engagement in any class size.



Peer Review



Group Member Evaluation



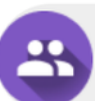
Assignment Review



Skill Review



Automated Feedback



Self Assessment



Social Annotation Tools

Enhance learner-content interaction within course materials (articles, videos, audio and presentations).



Interactive Document



Interactive Video



Interactive Audio



Comprehension



Classroom Interaction Tools

Foster engagement in and out of classroom with interactive slides, online discussions, and online quizzes.



Discussion on Work



Discussion on Topic



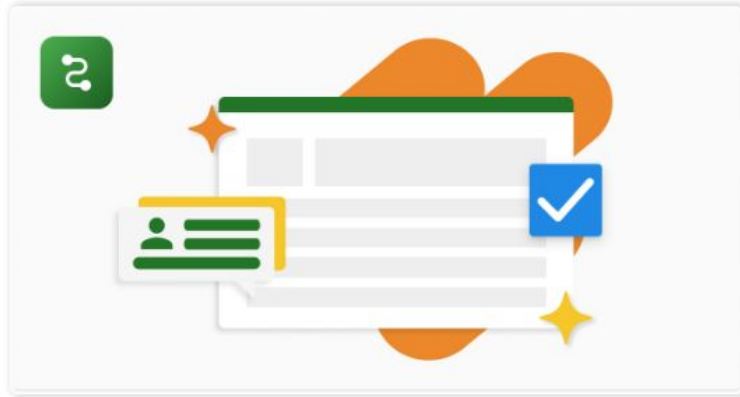
Interactive Presentation



Team Based Learning



Quiz



LEARNING JOURNEY

Feedback literacy

Facilitate continuous, quality, and multi-layer feedback



LEARNING JOURNEY

Writing with ChatGPT

Embrace AI in writing assignments design

Les "Learning Journeys" sont des templates de **parcours pédagogiques en plusieurs étapes**, téléchargeables directement sur le site de FeedbackFruits.





FeedbackFruits : mise en oeuvre

- **Accompagnement étroit** de FeedbackFruits pour la mise en place technique puis Custom Success Manager dédié pour le déploiement (pilote).



- **L'administrateur Moodle** ajoute un nouvel outil (norme LTI 1.3), crée un service externe et un rôle autorisé et un jeton de service web, puis on envoie les infos à FeedbackFruits qui fait la mise en service. L'**outil externe** apparaît ensuite dans le panel d'activités sur Moodle et peut être mis en place dans les cours.



FeedbackFruits : avantages généraux

- **Remontée des notes automatique** dans le carnet de notes via l'option "Publish grades" et des données dans les rapports d'activité
- **Réactivité du support** : chat accessible via un simple bouton aux administrateurs, professeurs et étudiants (réponses sous 10 minutes)
- **Précision** des notes (critères, pondérations), **personnalisation**, et **détection** des valeurs aberrantes (outliers et free-riders)
- **AI Automated Feedback Coach** : fait des remarques sur la forme (expression écrite), guidelines, possibilité de signalement de commentaires.



L'autoévaluation avec FeedbackFruits

- Deux types : auto-évaluation des **compétences** et auto-évaluation sur un **livrable** (self-assessment of skills & self-assessment of work)



Self assessment of Skills

Help students improve their skills through self-assessment



Self assessment of Work

Help students iterate & reflect on their own work

- C'est le **self-assessment of skills** qui correspondait le plus à nos besoins.



FeedbackFruits : résultats (1/2)

- Sur le dernier run Grande école du SPOC Diversity & Inclusion in the Workplace :

Introductive Self-Assessment

1. **Pourcentage des réponses trop courtes (1 ou 2 mots) : 3,67%**
2. **Pourcentage des réponses suffisamment longues (au moins 1 phrase complète) : 96,33%**
3. **Pourcentage des réponses qui montrent un soin apporté à la rédaction : 33,96%**
4. **Pourcentage des réponses qui montrent un soin apporté à la réflexion personnelle : 3,79%**

Module 3

1. **Pourcentage des réponses trop courtes (1 ou 2 mots) : 7,66%**
2. **Pourcentage des réponses suffisamment longues (au moins 1 phrase complète) : 92,34%**
3. **Pourcentage des réponses qui montrent un soin apporté à la rédaction : 30,91%**
4. **Pourcentage des réponses qui montrent un soin apporté à la réflexion personnelle : 3,23%**



FeedbackFruits : résultats 2/2

- Critères pris en compte pour le **soin apporté à la rédaction** : structure grammaticale, absence d'erreurs typographiques et complétude des phrases.
- Pour le **soin apporté à la réflexion personnelle** : présence de connecteurs logiques, développement de nouvelles idées, évocation d'un plan d'action.
- Ces résultats montrent que les étudiants ont généralement pris le temps de rédiger des réponses **suffisamment longues** et **bien structurées**, mais qu'il y a un **besoin d'encourager davantage la réflexion personnelle**.




FeedbackFruits : résultats 3/3

- *"I think doing the IAT test showed me the key takeaway of this SPOC: unconsciously, we all have biases and this test was a great way to show them. After doing the test for my essay, I did others to see my possible other biases and I have to say I was surprised by some of them! The fact that I did not expect the results really showed me how important it is to acknowledge this and learn about it so that I can try to suppress them."*
- *"Now that I've completed the SPOC, I aim to integrate these concepts into my startup's ethos right from its inception. As the CEO, I plan to prioritize diversity and inclusion, fostering an environment that promotes innovation, enhances well-being among team members, and contributes to societal improvement."*
- *"After this SPOC, the point I want to develop is to always question my behavior. It is important to ask ourselves if our actions are truly fair, ethical, inclusive and respectful. The biases and norms we have internalized sometimes cause us to unintentionally act in non-inclusive ways."*

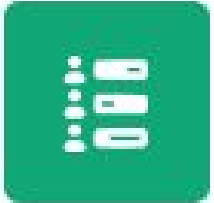


Devinette



Feedback

☆ ⓘ



Questionnaire

☆ ⓘ





Questionnaire - Présentation & mise en oeuvre

- **Choix de l'activité "Questionnaire"** : plus de types de questions par rapport à l'activité Feedback de Moodle, et faciliter la duplication en l'absence d'assistant fonctionnel sur le Certificat Handicap & Talents.
- **Mise en oeuvre très simple** : ajout d'une activité "Questionnaire" et paramétrage. L'essentiel est, comme avec FeedbackFruits, d'avoir des questions pertinentes !



Questionnaire - Résultats (1/2)

- **Sur 88 participants** étant allés jusqu'au bout du parcours et ayant réalisé l'activité certifiante obligatoire, **46** ont réalisé les auto-évaluations facultatives, soit **52% !**
- L'écrasante majorité des réponses données sont **bien détaillées**, faisant souvent l'objet d'un **paragraphe illustré** avec des exemples personnels et/ou concrets.



Questionnaire - Résultats 2/2

Je n'ai pas d'expérience en particulier qui me revienne, cependant je sais qu'avant d'être touchée de près par le handicap mental invisible, je n'avais pas conscience ni connaissance du fait que cela pouvait être très handicapant dans la vie quotidienne d'une personne. Je considérais cela comme du manque de motivation et d'éducation, or il s'agit d'une véritable maladie, qui peut nuire au quotidien.

un employeur qui attribue des tâches sans savoir qu'un employé souffre d'un handicap invisible, comme une maladie chronique. Ce biais cognitif peut conduire à évaluer injustement cet employé comme moins engagé ou compétent, affectant négativement ses opportunités professionnelles. Cette situation souligne l'importance de reconnaître et de comprendre les handicaps invisibles pour éviter de telles injustices.

Lors d'un recrutement pour un poste dans une entreprise, j'ai reconnu avoir été influencé par un biais de confirmation. Un autre candidat avait un parcours académique similaire au mien, et cela a inconsciemment créé une impression positive initiale. Durant l'entretien, j'ai inconsciemment cherché des signes qui confirmaient cette impression positive, comme des réponses qui résonnaient avec mes propres expériences et valeurs. En revanche, j'ai accordé moins d'attention aux compétences et expériences spécifiques requises pour le poste, ce qui a biaisé mon évaluation. Réalisant cela par la suite, j'ai appris l'importance de structurer les entretiens autour de critères objectifs et de solliciter des avis externes pour réduire l'influence de mes propres biais.



Conclusions

- L'évaluation formative, et plus particulièrement l'**auto-évaluation**, ont permis un **meilleur engagement** de nos étudiants dans leurs cours en ligne.
- L'auto-évaluation participe pleinement du **développement des soft skills**, primordiales dans le contexte actuel.
- Outil & pédagogie : une **double inspiration** !
- Un dernier point essentiel : **faire confiance à l'apprenant** :)





Des questions ?



Merci !



marx@essec.edu

kelmouss@essec.edu

