

Définition du domaine d'examen

# Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-1022-1 Travail en équipe

**Décroche**  
tes **rêves**

Québec 

*Définition du domaine d'examen*

# Services d'intégration socioprofessionnelle

## ISP-1022-1 Travail en équipe

Formation professionnelle et technique  
et formation continue

Direction de la formation générale  
des adultes

© Gouvernement du Québec  
Ministère de l'Éducation, 2005 — 04-01171

ISBN 2-550-43997-X

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 2005

## TABLE DES MATIÈRES

|          |  |          |
|----------|--|----------|
| <b>1</b> | <b>Présentation .....</b>  | <b>1</b> |
| <b>2</b> | <b>Conséquences des orientations du programme d'études sur l'évaluation sommative.....</b> | <b>2</b> |
| <b>3</b> | <b>Contenu.....</b>  | <b>3</b> |
| 3.1      | Notions .....  | 3        |
| 3.2      | Habiletés .....  | 3        |
| <b>4</b> | <b>Tableau des pondérations.....</b>   | <b>4</b> |
| <b>5</b> | <b>Justification des contenus et de leur pondération .....</b>                             | <b>5</b> |
| <b>6</b> | <b>Comportements observables.....</b>  | <b>6</b> |
| <b>7</b> | <b>Spécifications de l'épreuve .....</b>   | <b>7</b> |
| 7.1      | Type d'épreuve.....  | 7        |
| 7.2      | Contexte de partenariat.....   | 7        |
| 7.3      | Type de résultat .....   | 7        |
| <b>8</b> | <b>Références bibliographiques.....</b>  | <b>8</b> |

**PROGRAMME :** Services d'intégration socioprofessionnelle

**VOLET 1.2.3 :** Travail d'équipe

**COURS :** ISP-1022-1 Travail en équipe

---

## 1 PRÉSENTATION

La présente définition du domaine d'examen a été rédigée aux fins d'une évaluation sommative fidèle et valide. Elle sert à décrire et à organiser les éléments essentiels et représentatifs du programme *Services d'intégration socioprofessionnelle* et, plus particulièrement, du cours ISP-1022-1 Travail en équipe. Elle tient compte du guide d'organisation du programme, se fonde sur celui-ci, mais ne peut, en aucun cas, le remplacer. Elle tient compte également de la diversité des organisations locales et de la mise en place de projets locaux tout en assurant la correspondance entre le programme, les épreuves nécessaires à l'évaluation sommative et leur administration. Elle se veut un outil indispensable assurant l'adéquation entre la planification de l'enseignement et celle de l'évaluation sommative.

Le but de la définition du domaine d'examen est de préparer des épreuves valides d'une version à une autre, d'une année à une autre ou encore d'un organisme scolaire à un autre en tenant compte du partage des responsabilités entre le ministère de l'Éducation et les organismes scolaires.

## 2 CONSÉQUENCES DES ORIENTATIONS DU PROGRAMME D'ÉTUDES SUR L'ÉVALUATION SOMMATIVE

| Orientations   | Conséquences  |
|--|---|
| 1. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui engage toutes les dimensions de la personne* » tant physique, intellectuelle, émotionnelle que spirituelle et sociale, une démarche qui tient compte de la personnalité, de la réalité « transpersonnelle » ainsi que de la globalité de l'adulte.  | 1. Dans la présente définition du domaine d'examen, on ne tiendra compte que des habiletés du domaine cognitif et on laissera les habiletés du domaine socioaffectif au soin de l'évaluation formative.   |
| 2. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui permet d'enseigner à apprendre à apprendre* », notamment à connaître son style d'apprentissage, à exploiter son potentiel intellectuel, à favoriser son développement personnel et social, son insertion professionnelle, à interagir avec son environnement et à élargir sa vision du monde. | 2. L'évaluation permet de vérifier la compétence de l'adulte lorsque vient le moment de faire preuve de sens critique, de généralisation, de recherche de sens par rapport à ses expériences et à ses apprentissages, de sa capacité à résoudre des problèmes et à intégrer de nouvelles données.   |
| 3. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui facilite la connaissance et l'utilisation de l'environnement sociopoliticoéconomique* », soit la valorisation et l'exploitation de réseaux interrelationnels et de l'environnement.   | 3. L'évaluation permet de vérifier, au terme du cours, dans quelle mesure l'adulte maîtrise les connaissances relatives à son environnement et utilise les ressources afin d'évaluer ses capacités à les exploiter.   |
| 4. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche continue et permanente* » dans le contexte d'un marché du travail où l'être humain est en constante évolution.  | 4. En tenant compte de l'organisation pédagogique locale, l'évaluation permet de vérifier le degré d'adéquation entre, d'une part, les capacités de l'adulte à reproduire et à transférer de manière autonome ses apprentissages et, d'autre part, son choix de formation dans le cadre d'un processus d'intégration à l'emploi en fonction de ses goûts, de ses capacités et de ses besoins de formation continue. |

---

\* QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. *Programme Services d'intégration socioprofessionnelle*, juin 1997, p. 1-3.

### 3 CONTENU

#### 3.1 Notions

- **Façon d’agir au sein d’une équipe de travail dans l’exercice d’une activité professionnelle**
  - points forts et points à améliorer quant à sa façon d’agir au sein d’une équipe de travail;
  - moyens pour consolider ses acquis et améliorer ses points faibles quant à sa façon d’agir au sein d’une équipe de travail.

#### 3.2 Habiletés

- **Comprendre**

Capacité à déterminer ses points forts et ses points à améliorer quant à sa façon d’agir au sein d’une équipe de travail, et à expliquer pourquoi il les considère ainsi.

Capacité à déterminer des moyens pour consolider ses acquis et améliorer ses points faibles quant à sa façon d’agir au sein d’une équipe de travail.



## 5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

L'« intention poursuivie » proposée dans le cours ISP-1022-1 comporte, comme on l'a vu, des notions et des habiletés qui se prêtent à une pondération. Cette dernière tient compte de la complexité des notions et des habiletés retenues.

Les notions et les habiletés qui ont été retenues pour l'évaluation sommative sont sélectionnées parmi celles reconnues comme étant essentielles à l'atteinte de l'intention poursuivie dans le cours, soit « **acquérir la compétence nécessaire pour travailler au sein d'une équipe dans l'exercice d'une activité professionnelle** ». Le choix de ces notions et habiletés ainsi que leur importance relative découlent également des précisions et des critères de participation énoncés dans le cours.

En ce sens, l'élève est amené à **comprendre** la façon d'agir au sein d'une équipe de travail dans l'exercice d'une activité professionnelle.

L'accent est mis sur la capacité de l'élève à :

| Contenus   | Justification des contenus   |
|--|--|
| - Déterminer ses points forts et ses points à améliorer quant à sa façon d'agir au sein d'une équipe de travail, et expliquer pourquoi il les considère ainsi. | En raison :<br>- de l'exercice du sens critique.   |
| - Déterminer des moyens pour consolider ses acquis et améliorer ses points faibles quant à sa façon d'agir au sein d'une équipe de travail.                    | En raison :<br>- du potentiel de généralisation des apprentissages;<br>- du potentiel de transfert des apprentissages. |

Voici, en résumé, la pondération de ces notions et habiletés.

| Notions   |       | Habiletés  |       |
|---|-------|------------|-------|
| Façon d'agir au sein d'une équipe de travail dans l'exercice d'une activité professionnelle | 100 % | Comprendre | 100 % |

## 6 COMPOTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items

↓

Numérotation de la case (dimension) du tableau de pondération

↓

1)

60 %

En se reportant aux différentes mises en situations de travail en équipe réalisées durant le cours, déterminer :

- deux points forts quant à sa façon d’agir au sein d’une équipe de travail (10 % par point fort);
- deux points à améliorer quant à sa façon d’agir au sein d’une équipe de travail (10 % par point à améliorer).

Pour chacun des points forts et des points à améliorer retenus, expliquer pourquoi il les considère ainsi (5 % par explication).

**Critères :**

- pertinence des points forts et des points à améliorer retenus;
- cohérence des explications fournies.

40 %

Pour chacun des deux points forts précédemment retenus, déterminer :

- un moyen particulier pour consolider cet acquis quant à sa façon d’agir au sein d’une équipe de travail (10 % par moyen).

Pour chacun des deux points à améliorer précédemment retenus, déterminer :

- un moyen particulier pour améliorer ce point faible quant à sa façon d’agir au sein d’une équipe de travail (10 % par moyen).

**Critère :**

- pertinence des moyens retenus.

## **7 SPÉCIFICATIONS DE L'ÉPREUVE**

### **7.1 Type d'épreuve**

L'épreuve préparée à partir de cette définition du domaine d'examen est une épreuve écrite ou orale. Elle ne doit pas excéder 40 minutes. L'épreuve se déroule à la fin du cours. L'utilisation des notes de cours, de l'information recueillie et du bilan de ses points forts et de ses points faibles réalisé durant le cours est permise.

On peut considérer qu'il est parfois possible de construire plus d'un item par comportement observable et que, dans ce cas, les points attribués peuvent être répartis d'un item à l'autre, à condition qu'on respecte l'importance relative du comportement observable.

### **7.2 Contexte de partenariat**

Il est possible de faire appel à des partenaires internes et externes pour réaliser l'évaluation sommative.

### **7.3 Type de résultat**

Le résultat obtenu peut être exprimé par les termes « succès » ou « échec » ou encore par une note. La note de passage est fixée à 60 % pour l'ensemble de l'épreuve. La transmission des résultats doit s'effectuer selon les règles énoncées dans le *Guide de gestion de la sanction des études pour la formation générale des adultes et pour la formation professionnelle*.

## 8 RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

D'HAINAULT, L. *Des fins aux objectifs de l'éducation*, Bruxelles, Éditions Labor, 1988, 492 p.

DE LANDSHEERE, V. et G. DE LANDSHEERE. *Définir les objectifs de l'éducation*, Paris, P.U.F., 1976, 293 p.

LAVALLÉE, M. *Taxonomie des objectifs pédagogiques*, Montréal, Éducation Nouvelle, 1969, tome 1, 232 p.

LAVALLÉE, M. *Taxonomie des objectifs pédagogiques*, Montréal, Éducation Nouvelle, 1969, tome 2, 231 p.

LEGENDRE, R. *Dictionnaire actuel de l'éducation*, Montréal, Guérin, 1993, 1500 p.

MORISSETTE, D. et M. GINGRAS. *Enseigner des attitudes, planifier, intervenir, évaluer*, Québec, Les Presses de L'Université Laval, 1989, p. 86, 88, 91, 122, 155, 156, 165 et 166.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Guide d'élaboration d'instruments de mesure*, fascicules, Québec, gouvernement du Québec, 1993.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. *Programme Services d'intégration socioprofessionnelle*, Québec, gouvernement du Québec, juin 1997, 263 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ÉDUCATION DES ADULTES. *Guide d'élaboration des instruments d'évaluation sommative à l'éducation des adultes*, 2<sup>e</sup> version, Québec, gouvernement du Québec, février 1988, 142 p.

