

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

VOLET 1.2.1 Développement personnel

ISP-1019-1 Sens des responsabilités

DÉFINITION DU DOMAINE D'EXAMEN

OCTOBRE 1999

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

VOLET 1.2.1 Développement personnel

ISP-1019-1 Sens des responsabilités

DÉFINITION DU DOMAINE D'EXAMEN

OCTOBRE 1999

Direction de la formation générale des adultes
Service de l'évaluation des acquis

Les établissements d'enseignement sont autorisés à procéder, pour leurs besoins, à une reproduction totale ou partielle du présent document. S'il est reproduit pour vente, le prix de vente ne devra pas excéder le coût de reproduction.

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1999 — 99-0795

ISBN 2-550-35166-5

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 1999

TABLE DES MATIÈRES

1	Présentation	1
2	Conséquences des orientations du programme d'études sur l'évaluation sommative	2
3	Contenu	3
3.1	Notions	3
3.2	Habiletés	5
4	Tableau des pondérations	6
5	Justification des contenus et de leur pondération	7
6	Comportements observables	8
7	Spécifications de l'épreuve	9
7.1	Type d'épreuve	9
7.2	Type de résultat	9
8	Références bibliographiques	10

PROGRAMME : Services d'intégration socioprofessionnelle

VOLET 1.2.1 : Développement personnel

COURS : ISP-1019-1 Sens des responsabilités

1 PRÉSENTATION

La présente définition du domaine d'examen a été rédigée aux fins d'une évaluation sommative. Elle sert à décrire et à organiser les éléments essentiels et représentatifs du programme *Services d'intégration socioprofessionnelle* et, plus particulièrement, du cours *ISP-1019-1 Sens des responsabilités*. Elle se fonde sur le programme mais ne peut, en aucun cas, le remplacer. Elle assure la correspondance entre le programme et les épreuves nécessaires à 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 la dimension physique, intellectuelle et 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. L'évaluation doit avoir une portée multidimensionnelle pour faire état d'une formation globale de la personne qui soit qualifiante pour l'ensemble des objectifs du cours <i>ISP-1019-1 Sens des responsabilités</i> .
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 l'autonomie de l'adulte et sa stabilité dans ses comportements lorsque vient le moment de faire preuve de sens critique, de généralisation et de transfert dans un contexte d'insertion professionnelle et d'interaction avec l'environnement.
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 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. L'évaluation permet de vérifier la connaissance qu'a l'adulte du marché du travail qui évolue constamment et, par conséquent, son parcours professionnel à remettre en question.
5. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui favorise une intégration réussie dans le monde des études et du travail* » plus spécialement en fonction de ses goûts, de ses besoins et de ses capacités.	5. L'évaluation permet de vérifier le degré d'adéquation entre les capacités de l'adulte et son choix de formation.

NOTE 1 : Ce sont les orientations 2 et 5 qui prédominent dans le cours *ISP-1019-1 Sens des responsabilités*.

NOTE 2 : Les comportements du domaine socioaffectif précisés à la section « Plan de mise en situation » du cours ont été exploités en fonction de leurs incidences sur le domaine cognitif.

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

3 CONTENU

3.1 Notions

Phase 1 Sensibilisation aux principes généraux du sens des responsabilités

- Caractéristiques associées à une personne responsable dans un milieu de travail (MT)
 - tact et jugement
 - respect de ses engagements
 - application au travail
 - persévérance
 - qualité du travail
 - respect des directives
 - soin apporté au matériel
 - ponctualité
 - assiduité
- Comportements responsables liés à l'éthique professionnelle
 - authenticité et fidélité
 - excellence
 - générosité
 - curiosité intellectuelle
 - recherche d'harmonie
 - prévoyance
 - reconnaissance des retombées positives
- Comportements personnels liés au sens des responsabilités
 - expériences professionnelles
 - retombées
- Caractéristiques personnelles liées aux responsabilités inhérentes à un travail
 - forces
 - difficultés

Phase 2 Familiarisation avec différents aspects du développement du sens des responsabilités

- Facteurs influant sur l'acquisition et le développement d'un comportement responsable, tels que
 - l'acquisition de compétences
 - le contrôle de ses émotions
 - le fait de clarifier ses objectifs
- Comportements favorisant l'intégration à un emploi et le maintien dans cet emploi

- Comportements adoptés par une personne responsable
 - saisir l'occasion qui se présente
 - tenter sa chance
 - optimiser le temps disponible
 - miser sur ses forces personnelles
 - concentrer son énergie
- Processus de prise en charge en cinq étapes
 - première étape : se fixer un objectif
 - deuxième étape : établir un plan d'action
 - troisième étape : agir en restant fidèle à son plan d'action
 - quatrième étape : réévaluer avec honnêteté l'efficacité et la pertinence des mesures prises (résultats)
 - cinquième étape : se réajuster en fonction des résultats de son analyse

Phase 3 Évaluation de la capacité d'adopter des comportements responsables

- Habiletés acquises ou développées durant le cours
- Points forts et points faibles
- Moyens à prendre pour se comporter de façon plus responsable

3.2 Habiletés

- **Connaître :**

Capacité à nommer des caractéristiques associées à une personne responsable dans un milieu de travail ainsi que des comportements responsables liés à l'éthique professionnelle.

- **Comprendre :**

Capacité à expliquer des facteurs de comportements responsables ainsi que l'effet favorable de ces comportements sur l'intégration à un emploi et le maintien dans cet emploi.

- **Appliquer :**

Capacité à utiliser le processus de prise en charge favorisant le développement du sens des responsabilités.

- **Analyser :**

Capacité à découvrir des comportements montrant son sens des responsabilités, à détecter ses forces, ses difficultés et à déduire différents aspects d'un comportement responsable et à les justifier.

- **Évaluer :**

Capacité à considérer ses points forts et ses points faibles et à décider des moyens à appliquer dans sa vie professionnelle pour devenir une personne responsable.

4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions	Phase 1 Sensibilisation aux principes généraux du sens des responsabilités	Phase 2 Familiarisation avec différents aspects du développement du sens des responsabilités	Phase 3 Évaluation de la capacité d'adopter des comportements responsables
Habiletés	35 %	55 %	10 %
Connaître 25 %	- Caractéristiques d'une personne responsable en MT - Comportements responsables liés à l'éthique professionnelle (1) 25 %		
Comprendre 25 %		- Facteurs influant sur un comportement responsable - Comportements favorisant l'intégration à un emploi et le maintien dans cet emploi (3) 25 %	
Appliquer 20 %		Processus de prise en charge (4) 20 %	
Analyser 20 %	- Comportements personnels liés au sens des responsabilités - Caractéristiques personnelles liées aux responsabilités inhérentes à un travail (2) 10 %	Comportements adoptés par une personne responsable (5) 10 %	
Évaluer 10 %			- Habiletés acquises ou développées - Points forts et points faibles - Moyens à prendre (6) 10 %

5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

Le « Plan de mise en situation » proposé dans le cours ISP-1019-1 comporte, comme on l'a vu, des notions et des habiletés qui se prêtent à une pondération. Cette dernière tient compte de deux conditions à satisfaire : le nombre d'objectifs et la complexité des notions et des habiletés retenues.

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

Notions		Habiletés	
Sensibilisation aux principes généraux du sens des responsabilités	35 %	Connaître	25 %
		Analyser	10 %
Familiarisation avec différents aspects du développement du sens des responsabilités	55 %	Comprendre	25 %
		Appliquer	20 %
		Analyser	10 %
Évaluation de la capacité d'adopter des comportements responsables	10 %	Évaluer	10 %

6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items

↓

Numéros des cases (dimensions) du tableau de pondération

↓

Phase 1 Sensibilisation aux principes généraux du sens des responsabilités

- | | | |
|------|-----------|--|
| 15 % | 1) | À partir d'une mise en situation, nommer trois caractéristiques associées à une personne responsable dans un milieu de travail. |
| 10 % | | À partir d'une mise en situation, nommer deux comportements liés à l'éthique professionnelle. |
| 5 % | 2) | À partir de ses expériences professionnelles, découvrir un comportement montrant son sens des responsabilités. |
| 5 % | | À partir d'une mise en situation, détecter une force et une difficulté personnelle ayant trait aux responsabilités inhérentes à une fonction de travail. |

Phase 2 Familiarisation avec différents aspects du développement du sens des responsabilités

- | | | |
|------|-----------|---|
| 15 % | 3) | À partir d'une liste de facteurs influant sur un comportement responsable, expliquer trois de ces facteurs. |
| 10 % | | À partir d'une mise en situation, expliquer deux comportements favorisant l'intégration à un emploi ou le maintien dans cet emploi. |
| 20 % | 4) | À partir d'une mise en situation, utiliser un processus de prise en charge favorisant le développement du sens des responsabilités. |
| 10 % | 5) | À partir de la même mise en situation, déduire deux aspects d'un comportement responsable en justifiant sa réponse pour chacun. |

Phase 3 Évaluation de la capacité d'adopter des comportements responsables

- | | | |
|-----|-----------|--|
| 5 % | 6) | À partir d'un bilan des habiletés acquises et développées dans le cours, considérer un point fort et un point faible quant à la façon de prendre ses responsabilités au travail. |
| 5 % | | À partir de l'évaluation de sa capacité à prendre ses responsabilités au travail, décider d'un moyen à appliquer dans sa vie professionnelle pour devenir une personne plus responsable. |

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 comporte deux parties. L'utilisation des notes de cours est permise.

La première partie porte sur les dimensions n^{os} 1, 2, 3, 4 et 5; elle est évaluée à la fin du cours, en une séance de 60 minutes.

La seconde partie porte sur la dimension n^o 6; elle est évaluée à la fin du cours, en une séance de 30 minutes.

L'épreuve ne doit pas dépasser 90 minutes.

Enfin, on peut considérer qu'il est parfois possible de construire plus d'un item par comportement observable et que, dans ce cas, les notes attribuées aux items peuvent différer d'un item à l'autre, à condition qu'on respecte l'importance relative du comportement observable.

7.2 Type de résultat

Le résultat obtenu pourrait être exprimé par le terme « réussite » ou par le terme « échec » ou par une « note ». La note de passage est fixée à 60 sur 100 pour l'ensemble de l'épreuve. Le terme « réussite » équivaut à un résultat chiffré égal ou supérieur à 60 p. 100; le terme « échec », à un résultat chiffré inférieur à 60 p. 100.

La première partie compte pour 90 p. 100; la seconde, pour 10 p. 100.

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*, tome 1, Montréal, Éducation Nouvelle, 1969, 232 p.

LAVALLÉE, M. *Taxonomie des objectifs pédagogiques*, tome 2, Montréal, Éducation Nouvelle, 1969, 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 (GOUVERNEMENT), 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^e version, février 1988, 142 p.

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

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Guide d'élaboration d'instruments de mesure*, (fascicules), 1993.

