

DÉFINITION DU DOMAINE D'ÉVALUATION

Formation générale des adultes

Intégration socioprofessionnelle

FORMATION À UN EMPLOI NON SPÉCIALISÉ

ISP-3022-4

Décembre 2015

Table des matières

Introduction	1
Contenu de l'évaluation	2
Précisions sur le contenu de l'évaluation	3
Les critères d'évaluation.....	3
La maîtrise des connaissances	3
La pondération	3
Les savoirs	4
Spécifications des instruments d'évaluation	5
L'épreuve : nombre de parties, sections, déroulement et durée.....	5
La composition de l'épreuve	5
Les outils de collecte de données.....	5
Le matériel autorisé	5
L'outil de jugement	6
Le seuil de réussite	6
La reprise	6

Introduction

La définition du domaine d'évaluation (DDE) assure la correspondance entre le cours et les instruments d'évaluation. Elle sert à sélectionner, à organiser et à décrire les éléments essentiels et représentatifs du cours. Elle se fonde sur le programme d'études et le cours, et ne peut en aucun cas les remplacer lors de la planification des activités d'enseignement.

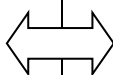
Toutes les définitions du domaine d'évaluation élaborées après le 30 juin 2014 par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont prescrites. Par conséquent, ce sont les documents de référence servant à l'élaboration de toute épreuve, tant les épreuves ministérielles que les épreuves élaborées par les centres d'éducation des adultes ou par la Société GRICS (BIM). Les DDE permettent ainsi de préparer des épreuves en versions équivalentes et valides à l'échelle provinciale¹.

Par ailleurs, comme le précise la Politique d'évaluation des apprentissages, il est essentiel que l'adulte sache ce sur quoi il sera évalué et ce qu'on attend de lui². Les DDE et les grilles d'évaluation à interprétation critérielle (présentes dans les instruments d'évaluation) pourraient être utilisées à cette fin.

-
1. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2003), *Politique d'évaluation des apprentissages*, p. 55.
 2. *Ibid.*, p. 11.

Contenu de l'évaluation

Renseignements généraux	
Domaine général de formation <ul style="list-style-type: none"> • Monde du travail Domaine d'apprentissage <ul style="list-style-type: none"> • Vie professionnelle Classe de situations <ul style="list-style-type: none"> • Exercice d'un emploi non spécialisé 	Programme d'études <ul style="list-style-type: none"> • Intégration socioprofessionnelle Cours <ul style="list-style-type: none"> • Formation à un emploi non spécialisé
Éléments essentiels visés par l'évaluation	
Compétence à traiter des situations relatives à l'exercice d'un emploi non spécialisé	Catégories de savoirs <ul style="list-style-type: none"> • Production de biens ou de services • Utilisation des outils et de l'équipement • Application des règles de santé et de sécurité de l'entreprise • Attentes de l'entreprise relatives à l'exécution des tâches de travail • Objectif de changement relatif à l'exécution des tâches de travail • Plan d'action relatif à l'exécution des tâches de travail
Critères d'évaluation	
Critères d'évaluation de la compétence <ol style="list-style-type: none"> 1. Réalisation efficiente des tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi telles qu'elles ont été inventoriées par l'enseignante ou l'enseignant en collaboration avec le milieu de stage 2. Suivi systématique relatif à l'exécution de ses tâches de travail 	Maîtrise des connaissances <p>La maîtrise des connaissances suppose leur acquisition, leur compréhension, leur application et leur mobilisation, d'où le lien d'interdépendance entre les connaissances et les critères d'évaluation de la compétence.</p>



Précisions sur le contenu de l'évaluation

Les critères d'évaluation

Les critères d'évaluation sont les mêmes que ceux présentés dans le cours.

Précisions sur les critères d'évaluation

1. Réalisation efficiente des tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi telles qu'elles ont été inventoriées par l'enseignante ou l'enseignant en collaboration avec le milieu de stage
 - Réaliser ses tâches de travail avec efficacité
2. Suivi systématique relatif à l'exécution de ses tâches de travail
 - Établir un objectif de changement relatif à l'exécution de ses tâches de travail
 - Élaborer un plan d'action cohérent permettant l'atteinte de son objectif de changement

La maîtrise des connaissances

Les connaissances sont évaluées en même temps que la compétence, à l'aide des tâches liées aux critères d'évaluation.

La pondération

Dans ce cours, la pondération accordée à la compétence est de 100 %.

La pondération des critères d'évaluation est inscrite dans les outils de jugement fournis avec le *Guide de correction et d'évaluation*. L'adulte doit connaître les critères à partir desquels il est évalué et la pondération accordée à chacun d'eux.

Les savoirs

L'épreuve doit toucher au moins tous les savoirs du tableau ci-dessous :

Catégories de savoirs	Savoirs
Production de biens ou de services	<ul style="list-style-type: none"> Étapes de réalisation des tâches Méthodes et techniques de travail Normes de qualité Contextes de travail : habituel, occasionnel, surcharge de travail, tâches répétitives
Utilisation des outils et de l'équipement	<ul style="list-style-type: none"> Consignes d'utilisation et d'entretien Normes et usages relatifs au classement et au rangement de l'entreprise Mesures à prendre en cas de bris ou de mauvais fonctionnement d'un appareil
Application des règles de santé et de sécurité de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Port de l'équipement de sécurité obligatoire Utilisation du matériel de sécurité Mesures de prévention Mesures d'urgence Adoption de postures de travail sécuritaires Respect des normes d'hygiène et de salubrité
Attentes de l'entreprise relatives à l'exécution des tâches de travail	<ul style="list-style-type: none"> Attentes formelles (relatives à des règles officielles) Attentes informelles (relatives à des règles non officielles)
Objectif de changement relatif à l'exécution des tâches de travail	<ul style="list-style-type: none"> Établissement d'un objectif de changement Objectif de changement clair, précis et limité dans le temps
Plan d'action relatif à l'exécution des tâches de travail	<ul style="list-style-type: none"> Moyens pour atteindre l'objectif de changement retenu Ressources internes et externes Échéanciers Pièges et obstacles possibles Solutions de rechange

Spécifications des instruments d'évaluation

L'épreuve : nombre de parties, sections, déroulement et durée

L'épreuve peut se dérouler en une ou deux parties, lesquelles ont lieu aux moments jugés opportuns par l'enseignante ou l'enseignant.

La durée de l'épreuve est déterminée par l'enseignante ou l'enseignant selon la forme utilisée. L'ensemble des séances consacrées à l'évaluation pour ce cours ne peut excéder trois heures. La durée de l'épreuve, ou d'une partie de l'épreuve, doit être précisée à l'adulte à l'avance.

La composition de l'épreuve

L'ensemble de l'épreuve doit permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de porter un jugement sur les deux critères d'évaluation.

L'épreuve, ou une partie de l'épreuve, peut s'effectuer à l'écrit, à l'oral ou dans l'action. Elle peut prendre la forme :

- d'une période d'observation de l'adulte en action;
- de la présentation d'une production, notamment d'une recherche, d'un journal de bord ou d'un portfolio;
- d'un questionnaire;
- d'un tableau à remplir;
- d'une entrevue;
- d'un jeu de rôle;
- d'une simulation.

Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant porte un jugement au terme du cours. Ce jugement doit s'appuyer sur l'observation de l'agir de l'adulte pendant le cours.

L'enseignante ou l'enseignant doit reconnaître comme authentiques la ou les productions de l'adulte.

Les outils de collecte de données

Les outils de collecte de données sont déterminés par l'enseignante ou l'enseignant selon la forme d'épreuve utilisée.

Le matériel autorisé

L'enseignante ou l'enseignant établit la liste du matériel autorisé pour l'épreuve et, le cas échéant, précise celui qui est nécessaire.

L'outil de jugement

Pour l'évaluation de la compétence à traiter des situations relatives à l'exercice d'un emploi non spécialisé, la grille d'évaluation à interprétation critérielle est l'outil que l'enseignante ou l'enseignant utilise pour porter un jugement. L'interprétation critérielle consiste à comparer les données recueillies avec ce qui est attendu de l'adulte³. La grille est annexée au *Guide de correction et d'évaluation* et comporte l'échelle d'appréciation suivante :

- Excellent
- Très bien
- Bien
- Faible
- Très faible

Le seuil de réussite

Le seuil de réussite correspond à 60 % pour chaque critère d'évaluation (soit l'échelon « Bien » sur la grille d'évaluation à interprétation critérielle). Le résultat pour la compétence doit être exprimé par le terme « Succès » ou « Échec ».

La reprise

Une reprise est possible à l'aide d'une épreuve qui permettra de porter un jugement sur le ou les critères non réussis.

3. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2003), *Politique d'évaluation des apprentissages*, p. 34.

