

Évaluer de manière inclusive : principes et pratiques prometteuses

Point de vue de membres du Réseau Repcar¹

CAS 1	
Programme	Techniques de travail social
Cours	Travail d'équipe en contexte de travail social (Cours offert en deuxième session)
Compétence visée	Travailler en équipe <ul style="list-style-type: none"> • Compétence atteinte partiellement dans le cadre de ce cours. • Le développement de cette compétence se poursuivra dans le cadre du stage offert à la troisième session.
Éléments de compétence	<ul style="list-style-type: none"> • Participer aux discussions professionnelles. • Contribuer à l'accomplissement des tâches et des responsabilités. • Contribuer à la résolution de conflits.
Évaluation finale telle qu'inscrite au plan-cadre	Mise en situation pratique, dans laquelle la personne étudiante doit démontrer sa capacité à travailler en équipe, en participant à des discussions de nature professionnelle et en contribuant à la résolution de difficultés ou de conflits.
Contexte de réalisation issu du devis ministériel	<ul style="list-style-type: none"> • Avec des collègues, des partenaires et/ou bénévoles. • À l'aide d'outils de travail (ordre du jour et compte rendu). • En se référant à la législation et à l'éthique professionnelle.
Critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Affirmation adéquate de ses opinions. • Rigueur dans la réponse aux besoins et aux demandes. • Collaboration appropriée à la démarche de résolution de problème.
Exemple de situation professionnelle liée au travail d'équipe	<p>Vous travaillez en tant que technicienne ou technicien en travail social au sein d'un milieu d'intervention. Vous êtes conviée à une rencontre d'équipe. L'ordre du jour prévoit des échanges entre les membres de l'équipe au sujet de tâches à réaliser, de cas cliniques et de difficultés (problèmes) rencontrées.</p> <p><i>Exemple de difficulté rencontrée</i> : En raison de la pénurie de main-d'œuvre, un poste est vacant depuis plusieurs semaines au sein de</p>

¹ Les repcars Catherine Boyer, Dominique Émond et Line Roberge ont contribué à cette réflexion.

CAS 1

vosre équipe. Il faut discuter des dossiers et des tâches à prioriser au sein de l'équipe pendant cette période à effectif réduit.

Comment rendre cette évaluation plus inclusive?

Critères d'évaluation et indicateurs

- a) Déterminer des **indicateurs de performance clairs, observables, et inclusifs**, c'est-à-dire non limitatifs à une forme spécifique de manifestation de la compétence. S'assurer que ces indicateurs évaluent réellement la compétence et non, par exemple, le niveau de participation de la personne étudiante (ex. : nombre de prises de parole par rapport aux autres).

Exemple : « Affirmation *adéquate* de ses opinions ». Ce critère gagne à être précisé : des éléments variés peuvent être évalués, tels que la cohérence des propos, la qualité des arguments, l'adaptation au contexte, le respect des autres, l'écoute active, l'empathie, la modération dans l'expression, etc. Après avoir déterminé en quoi consiste concrètement « *l'affirmation adéquate* des opinions », il s'agit de formuler des indicateurs qui viennent préciser ce critère d'évaluation.

Question à se poser : Est-ce que l'évaluation permet à la personne étudiante de communiquer d'une manière qui lui convient, tout en prenant en compte la manière dont les collègues de l'équipe reçoivent la communication (les codes utilisés doivent être compris par les autres), tout en étant bien alignée sur le devis ministériel? Comment évaluer, en plus de la performance de la personne étudiante, son processus de réflexion et son propos sur ce processus et ce qui en a résulté, pour avoir une idée plus complète de ce qui a été appris?

Exemples d'indicateurs pour le critère « affirmation adéquate de ses opinions »

Note : plusieurs autres indicateurs sont possibles; ils gagnent à être déterminés en concertation avec les collègues, et en prenant en compte chaque contexte de réalisation.

Aspect du critère qui est évalué	Indicateur inclusif : exemples	Indicateur non inclusif : exemples
Respect des autres	L'étudiant(e) utilise des expressions modérées qui montrent de l'ouverture, telles que « il me semble que », « je me permets de suggérer », etc.	Le ton utilisé est toujours enthousiaste. (Attention : cet indicateur ne prend pas en compte la diversité des manières d'être)
Écoute active	L'étudiant ou l'étudiante valide à l'occasion sa compréhension du point de vue de ses collègues pour s'assurer de les avoir bien compris.	L'étudiant ou l'étudiante hoche la tête pour montrer qu'il ou elle écoute et comprend les autres. (Attention : cet indicateur ne prend pas en compte la variété des signes non verbaux qui peuvent montrer une écoute active)

- b) Donner accès à la grille d'évaluation en amont.
- c) Donner des exemples de discussions d'équipe répondant aux critères d'évaluation, ainsi que des contre-exemples.

Suggestions de Katia Leclerc, chargée de cours Performa :

- Prendre le temps d'expliquer la grille d'évaluation.
- Favoriser la collaboration plutôt que la compétition.
- Fournir une liste de vérification pour favoriser l'autoévaluation.

Format de l'évaluation

- d) Veiller à ce que le contenu de la mise en situation soit dépourvu de préjugés et intègre des références culturelles diverses.
- e) Offrir un choix de sujets de discussion pour l'évaluation du travail d'équipe.

Suggestions de Katia Leclerc, chargée de cours Performa :

- S'assurer de proposer des évaluations formatives de forme semblable à celle de l'évaluation sommative pendant la session, à la suite desquelles une rétroaction constructive est fournie.

Déroulement de l'évaluation

- f) S'assurer que l'environnement dans lequel se déroule la mise en situation soit adapté pour les personnes en situation de handicap moteur ou ayant des besoins spécifiques.
- g) Commencer la rencontre de manière à créer un climat confortable : temps pour s'installer, discussions informelles, etc.
- h) Permettre à chaque personne d'utiliser les outils qui lui paraissent utiles : cahier de prise de notes, par exemple.
- i) S'assurer qu'il est possible pour les personnes étudiantes de demander des précisions pendant l'évaluation.
- j) Permettre à toutes les personnes étudiantes de manifester leur niveau de compétence, de participer et de contribuer.
- k) Donner suffisamment de temps pour que l'évaluation ne soit pas une course contre la montre.

Suggestions de Katia Leclerc, chargée de cours Performa :

- Fournir des consignes claires sous diverses formes (oral et écrit, par exemple).
- Diminuer les distractions (stimuli visuels, auditifs).

Quels extrêmes éviter lorsqu'on veut rendre cette évaluation plus inclusive?

Permettre à une personne étudiante de ne pas faire l'évaluation un contexte de travail en équipe parce que cette personne n'est pas à l'aise de le faire.

CAS 2	
Programme	Techniques d'éducation à l'enfance
Cours	Introduction à la profession (Cours offert en première session)
Compétence visée	Explorer la profession <ul style="list-style-type: none"> • Compétence atteinte complètement dans le cadre du cours.
Éléments de compétence	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner la structure du réseau. • Examiner les tâches et les opérations liées à l'exercice de la profession. • Examiner les composantes de l'agir professionnel.
Évaluation finale telle qu'inscrite au plan-cadre	Examen permettant à la personne étudiante de préciser sa compréhension de la profession, en ce qui concerne les différents milieux de garde, les conditions d'exercice, les fonctions de travail, ainsi que les attitudes professionnelles nécessaires à la pratique en éducation à l'enfance.
Contexte de réalisation issu du devis ministériel	À partir de : <ul style="list-style-type: none"> • la documentation récente • du programme éducatif du service de garde • de la législation • des procédures et des outils de travail.
Critères d'évaluation inspirés du devis ministériel	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance juste de la portée des lois et de la réglementation. • Caractérisation appropriée des différents services de garde éducatifs à l'enfance. • Reconnaissance juste des conditions de travail et des perspectives de carrière. • Identification claire des attitudes professionnelles attendues dans la profession.

Comment rendre cette évaluation plus inclusive?

Critères d'évaluation et indicateurs

- a) Fournir un support de présentation de l'information en lien avec les critères d'évaluation.
- b) Déterminer des indicateurs de performance clairs, observables, et inclusifs, c'est-à-dire non limitatifs à une forme spécifique de manifestation de la compétence. S'assurer que ces indicateurs évaluent réellement la compétence et non, par exemple, les efforts faits par l'étudiant ou l'étudiante pour comprendre la profession.

Format de l'évaluation

- c) Offrir plusieurs modes de présentation de l'outil d'évaluation (visuel, auditif, etc.).
- d) Proposer un choix entre plusieurs modalités de présentation de sa compréhension de la profession : exposés, schémas, graphiques, illustrations, vidéos, audio, etc.
- e) Offrir la possibilité de réaliser l'examen sous forme d'entretien individuel oral avec la personne enseignante.
- f) Intégrer une dimension réflexive à l'examen pour tendre vers l'évaluation de la compétence visée plutôt que vers les seules connaissances : laisser une place à l'identification d'attitudes personnelles pour faire une comparaison réflexive avec les attitudes professionnelles attendues.

Suggestions de Katia Leclerc, chargée de cours Performa :

- S'assurer de proposer des évaluations formatives de forme semblable à celle de l'évaluation sommative pendant la session, à la suite desquelles une rétroaction constructive est fournie.

Déroulement de l'évaluation

- g) Permettre l'utilisation de documents de référence
- h) Offrir un examen/travail demandant moins de temps à réaliser que le temps disponible.

Suggestions de Katia Leclerc, chargée de cours Performa :

- Fournir des consignes claires sous diverses formes (oral et écrit, par exemple).
- Diminuer les distractions (stimuli visuels, auditifs).
- Permettre aux personnes étudiantes de poser des questions.

Quels extrêmes éviter lorsqu'on veut rendre cette évaluation plus inclusive?

Permettre à une personne étudiante d'avoir accès à ses notes de cours parce qu'elle en fait la demande alors que les collègues de la classe n'y ont pas accès et doivent donc solliciter leur mémoire.