

Höhere Fachprüfung Institutionsleiter/-in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich
 Examen professionnel supérieur de directrice/directeur d'institution sociale et médico-sociale

Candidat/e _____ Année de l'examen _____ N° Candidat/e _____

Épreuve 1, Mémoire de diplôme

Note

Titre du mémoire de diplôme _____

Aperçu des critères d'évaluation	Score maximum	Score obtenu
1. Problématique & méthodologie	20	
2. Présence & utilisation de connaissances professionnelles	20	
3. Aspects de la compétence et de la manière de diriger	20	
4. Réflexions & expériences personnelle d'apprenant	20	
5. Aspect formel	20	
Score (critères 1 – 5)	100	

Lieu/Date _____

Expert/e 1 _____

Signature _____

Expert/e 2 _____

Signature _____

6.0	Excellent	95 – 100	4.0	Suffisant	55 – 64
5.5	Très bon	85 – 94	3.5	Insuffisant	45 – 54
5.0	Bon	75 – 84	3.0	Insuffisant	35 – 44
4.5	Satisfaisant	65 – 74	2.5 – 1.0	Insuffisant	00 – 34

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Résumé

Les principaux points forts du mémoire de diplôme (indépendamment du score / de la note)	1.
	2.
Les points critiques centraux du mémoire de diplôme (indépendamment du score / de la note)	1.
	2.
Conclusion / Description synthétique	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)							
1. Problématique & méthodologie 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	1.1. Gérer la complexité	L'auteure traite-t-elle d'une "question complexe" (réorganisation, développement organisationnel, conception culturelle, etc.) qui implique plusieurs acteurs/groupes, différents niveaux d'organisation, différentes disciplines, différentes options/voies de solution et qui requiert une pensée systémique ?					vs. Question simple, unidimensionnelle ; focalisation sur un seul groupe d'acteurs ou une seule partie de l'organisation ou une seule discipline au sein de l'organisation ; une seule ébauche de solution	
	1.2. Voir les relations de cause à effet	La problématique qui y est liée est-elle présentée de manière globale et compréhensible dans l'organisation ? Les principaux problèmes/questions sont-ils mis en évidence et reliés entre eux (pensée systémique) ?					vs. Focalisation ponctuelle sans liens - effet d'arbitraire ou d'isolement	
	1.3. Utiliser les méthodes de manière systémique	L'auteure justifie-t-elle le choix des méthodes utilisées ? Les méthodes et les instruments sont-ils présentés de manière correcte, concrète et compréhensible ?					vs. Non fondé / choisi au hasard ou incompréhensible / abstrait	
	1.4. Travailler avec logique et structure	La composition du travail est-elle logique ? Un fil conducteur est-il reconnaissable et la structure est-elle cohérente, de sorte que les lecteurs soient bien guidés à travers le thème traité ?					vs. "Logique incompréhensible, pas de fil conducteur et structure manquante / incohérente	
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant”	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)							
2. Présence & utilisation de connaissances professionnelles 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	2.1. Sélectionner des connaissances spécialisées	L'auteur justifie-t-il son choix de la théorie ou de la littérature spécialisée de manière compréhensible, de sorte qu'il semble pertinent et essentiel ?					vs. Le choix de la théorie est "maigre, aléatoire ou inapproprié".	
	2.2. Transmettre des connaissances spécialisées	L'auteur explique-t-il les concepts / la théorie / les connaissances spécialisées auxquels il fait appel de manière compréhensible, suffisamment différenciée et correcte ?					vs. Vague et diffus ou confus, généralisant et incorrect	
	2.3. Relier la théorie à la pratique	Les modèles / concepts / connaissances techniques utilisés sont-ils systématiquement appliqués à la réalité opérationnelle, c'est-à-dire y a-t-il un lien plausible entre la théorie et la pratique ?					vs. Traitement de la théorie sans lien visible avec la réalité de l'action; ou "seulement la pratique", sans fondement de connaissances	
	2.4. Démontrer la valeur ajoutée / l'utilité	L'auteur montre-t-il que / comment il crée une valeur ajoutée / un avantage pratique pour la qualité des résultats et pour la pratique ?					vs. La valeur ajoutée / l'utilité pratique n'est pas reconnaissable - elle n'est ni explicitement démontrée ni implicitement visible	
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)							
3. Aspects de la compétence et de la manière de diriger 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	3.1. Démontrer la compréhension du leadership	L'auteure exprime-t-elle une compréhension différenciée du leadership ? Tient-elle compte à la fois de l' orientation vers les tâches et de l' orientation vers les relations / les personnes et le montre-t-elle concrètement dans ses actions / ses décisions / sa coopération dans un environnement professionnel ?					vs. Pas de compréhension reconnaissable ou simpliste / superficielle de la direction ; orientation unilatérale, soit sur la tâche / la chose, soit sur la relation / les personnes	
	3.2. Développer systématiquement l'organisation	L'auteure montre-t-elle qu'elle est capable de développer son organisation ? Est-ce que la pensée systémique et durable ou l'orientation vers l'avenir y apparaissent clairement ? Pense-t-elle et agit-elle de manière " entrepreneuriale " (en fonction de la stratégie, du marché, des clients, des objectifs, etc.) ?					vs. Pensée à court terme, ponctuelle, manque de vision d'entreprise et d'orientation vers l'avenir	
	3.3. Maîtriser la gestion des parties prenantes	L'auteur ³ a-t-elle une image claire de ses parties prenantes (stakeholders) et de leur perspective ? Les influence-t-elle et vise-t-elle des résultats gagnant-gagnant ? Prend-elle des risques de manière intelligente ?					vs. Image diffuse / manque de perspective ; les formes de prise d'influence pour obtenir des résultats gagnant-gagnant ne sont pas visibles ; les risques sont soit occultés soit craints	
	3.4. Utiliser la gestion de projet	L'auteure utilise-t-elle les méthodes et les outils de la gestion de projet (fixer et mesurer les objectifs, planifier et structurer les mesures, organiser le projet, etc.) ? Son utilisation pragmatique des méthodes et des outils est-elle justifiée ?					vs. La boîte à outils et à méthodes semble "mince" - l'utilisation pragmatique ou l'omission d'instruments semble plutôt "aléatoire".	
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page	
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)								
	5	4	3	2	1				
4. Réflexions & expériences personnelles d'apprenant 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	4.1. Concevoir son propre rôle	L'auteur réfléchit-il à son propre rôle (rôle de direction dans un projet ou rôle de direction dans l'organisation) ? Met-il en évidence et aborde-t-il les éventuels conflits de rôles , la surcharge des rôles , etc.					vs Pas de regard critique et réfléchi sur le rôle et le comportement managérial ; le rôle n'est ni conscient ni systématiquement conçu		
	4.2. Réfléchir à l'approche	La procédure / L'approche choisie pour le traitement du thème (du projet) fait-elle l'objet d'une réflexion ? Des conclusions plausibles sont-elles tirées des expériences en vue d'un nouveau traitement du thème / de nouveaux projets ?					vs. La procédure et les expériences restent irréfléchies - pas de connaissances / conclusions sur les nouveautés		
	4.3. Montrer sa volonté / sa capacité d'apprendre	L'auteur intègre-t-il ses expériences d'apprentissage personnelles choisies ? Réfléchit-il à celles-ci avec une distance critique (capacité de " self monitoring " et d' introspection critique) ?					vs. Les expériences d'apprentissage pour sa propre personne ne sont pas présentées ou seulement de manière diffuse, sans distance critique par rapport à soi-même		
	4.4. Évaluer le résultat de manière critique	Le résultat obtenu fait-il l'objet d'un examen critique et d'une évaluation de sa qualité et de sa valeur ajoutée / utilité pour l'institution ? L'auteur poursuit-il la réflexion sur le résultat - pense-t-il de manière durable et en termes d' alternatives ?					vs. Le résultat reste sans considération critique et appréciative, de sorte que sa valeur ajoutée / son utilité ne sont pas non plus remises en question et ne font pas l'objet d'une réflexion plus poussée		
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :		

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)							
5. Aspect formel 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	5.1. Respecter les exigences formelles	L'auteure respecte-t-elle les aspects formels (voir annexe / feuille annexe 2) et les met-il correctement en œuvre ?					vs. Ne les respecte pas / ne les observe pas, travaille de manière arbitraire-associative	
	5.2. Faire preuve de compétence à l'écrit	La présentation du mémoire est-elle agréable à lire , c'est-à-dire structurée de manière attrayante et compréhensible , avec des illustrations et des graphiques pertinents ?					vs. Peu attrayant - sans structure apparente ; illustrations / graphiques rudimentaires, non professionnels ou erronés, sans rapport avec le texte	
	5.3. Faire preuve de compétence linguistique	Le langage est-il compréhensible ? Les thèmes et les sujets abordés sont-ils exprimés de manière suffisamment claire ?					vs. Saccadés, mal articulés, banales et vagues ou compliqués et alambiqués	
	5.4. Faire preuve de rigueur et de la précision	Les textes et les illustrations sont-ils rédigés avec soin - en ce qui concerne l'orthographe, la grammaire, les erreurs, le formatage , etc.					vs. Négligés ou non relus / révisés	
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	