

Preuve et attestation de développement professionnel

Leadership inclusif 1 - Explorateur

cadre21



Description:

Au niveau Explorateur, vous discernerez le portrait de plusieurs diversités, à l'intérieur duquel vous pourrez vous situer. Vous figurerez les relations de pouvoir qui peuvent s'installer entre ces différentes personnes, au sein des systèmes, pour mieux en reconnaître les impacts et en guider le fonctionnement dans le but d'en favoriser une saine, si parfois houleuse, cohésion. Nous vivons à une époque où les enjeux auxquels font face les sociétés et les institutions gagnent en complexité. Les environnements de travail ou d'apprentissage ne sont plus tenus d'être autant homogènes qu'auparavant, la différence est partout et la diversité est une condition non négociable de nos milieux organisationnels. Bien que cela constitue une source intarissable d'opportunités stimulantes et intéressantes, cela n'en demeure pas moins un enjeu de taille pour les personnes qui souhaitent ou doivent démontrer du leadership au sein des organisations. À cet égard, le leadership inclusif abordé dans cette autoformation vise à développer des réflexes qui permettront aux personnes en position de leadership, d'une part d'apprendre à se connaître et à se situer face à ces diversités et, d'autre part, d'identifier les forces et défis propres à chaque milieu et auxquels elles font face. Ainsi, elles seront à même de canaliser les énergies de leurs équipes, composer avec leurs forces et les inévitables frictions, afin de permettre à chaque personne d'optimiser son mieux-être, et contribuer à créer des environnements de travail et d'apprentissage respectueux, capacitants et innovants.

:

Badge attribué à : Kiepura Charlotte

<https://www.cadre21.org/membres/894824a1408a23ca76bbe480>

Date d'obtention : 2025-08-04 14:14:43

Leadership inclusif 1 - Explorateur

1 - Quel est votre point de vue ou votre première réflexion sur le thème du leadership inclusif ?

Mon premier réflexe quand j'ai entamé ma démarche pour me renseigner sur le leadership inclusif était de penser que cela concernait surtout des décisions prises pour inclure des gens. Je n'avais pas anticipé l'aspect personnel et reconnaissance de mes propres biais et intersectionnalité comme point de départ du processus. J'apprécie cette réflexion qui me mène à prendre du recul pour analyser mon environnement de travail (et personnel).

Avec ce type de leadership, j'apprécie particulièrement le fait de reconnaître les situations de tous et de ne pas invisibiliser les individus. Les principes d'équité et la vision capacitante viennent particulièrement me toucher puisque j'ai enseigné plus de 10 ans auprès des élèves avec une DIMS ou un TSA. Mes lectures viennent mettre des mots sur des impressions que j'avais et viennent m'outiller pour mieux défendre leurs intérêts maintenant en tant que conseillère pédagogique.

2 - Comment cette posture/approche pédagogique pourrait-elle s'insérer dans votre milieu de travail ?

Le centre de services pour lequel je travaille développe déjà sa vision du leadership inclusif. Un groupe de travail au CSS se penche sur des réflexions en lien avec l'inclusion et mon école d'assignation était un école pour qui l'inclusion était une valeur phare de l'organisation scolaire. C'est donc naturellement que mes réflexions s'inséreront dans mon milieu de travail.

Nous tentons de bâtir des liens de plus en plus solide entre les départements "du régulier" et "de l'adaptation scolaire" pour les planifications annuelles et nous questionnons de plus en plus la mise en place de pratiques universelles en classe ordinaire avant d'avoir le réflexe d'admettre un jeune en classe spécialisée. Ces changements de pratiques me rejoignent déjà et j'ai maintenant les mots pour exprimer l'importance d'y accorder notre attention.

3 - Quel serait l'impact sur votre milieu de travail d'adopter un leadership inclusif au quotidien ?

Une partie de mon travail consiste à accompagner les directions d'école. Plus je m'outille en lien avec le leadership inclusif, plus je serai en mesure d'avoir des discussions avec mes collègues directeur-ice pour implanter des pratiques justes et équitables pour la réussite de tous.

Tout le processus d'admission en classe spécialisée, partie importante de mon travail, se voit affecté par les postures inclusives. J'apprécie particulièrement les réflexions que j'ai dans cet aspect de mon travail pour réfléchir avec les directions d'école sur la CUA et la planification de la diversité des apprenants.