cadre21

Au coeur de votre stratégie #DevProf

cadre21.org

Preuve et attestation de développement professionnel

Leadership inclusif 2 - Architecte



Description:

Au niveau Architecte nous allons poursuivre le travail introspectif, débuté au niveau Explorateur, permettant de préparer le terrain afin d'agir dans nos milieux. Les concepts de leadership inclusif et transformatif seront abordés, de même que les attitudes et compétences à privilégier afin de s'engager dans des changements de culture organisationnelle ou éducative. Plus particulièrement, nous vous accompagnerons à développer un plan d'action concret.

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...

Badge attribué à : Chloé Pouliot
https://www.cadre21.org/membres/c2695c4f12aee6d72893a27e

Date d'obtention : 2024-08-20 19:54:25

Preuve et attestation de développement professionnel

Leadership inclusif 2 - Architecte

Réflexion sur l'impact : En quoi la mobilisation de votre plan d'action aura-t-elle un impact sur votre milieu ?

La mobilisation de mon plan d'action vise notamment à inspirer mes collègues à se mobiliser eux aussi pour rendre notre milieu de travail plus inclusif. Ainsi, si je réussissais à mettre en place tous les objectifs de mon plan, je contribuerais à créer un milieu plus ouvert, plus agréable et dans lequel les gens sont plus à l'aise d'avoir des conversations difficiles, ce qui nous permet de mieux avancer. Certains éléments de mon plan pourraient aussi contribuer à familiariser certains collègues à des pratiques inclusives qui sont encore méconnues. À long terme, un milieu d'enseignement plus inclusif permet aux personnes étudiantes et aux membres du personnel issus de toutes les diversités de se sentir chez eux et, ainsi, de se sentir à l'aise de contribuer activement à ce milieu. Nous gagnons tous à découvrir d'autres perspectives, alors les effets de l'inclusion, lorsqu'elle est bien faite, ne peuvent être que positifs.

Retour sur l'activité : Avez-vous eu de la facilité ou de la difficulté à réaliser l'activité proposée à la tuile 4? Expliquez.

J'ai eu une certaine difficulté à élaborer mon plan d'action au-delà des grandes lignes, des évidences et des platitudes, car je connais assez bien les principes généraux de l'ÉDI, mais je n'ai jamais travaillé dans un milieu dans lequel ces pratiques étaient fréquemment mentionnées explicitement, donc j'avais un peu de difficulté à clarifier mes idées et à identifier des ressources et participants pour certains éléments. Je voulais aussi mentionner des objectifs réalisables et non des objectifs qui paraissent bien, mais que je ne prévois pas sérieusement atteindre, car cela serait inutile au-delà de la simple réussite de cette formation. De plus, puisqu'on nous demandait de définir un modèle idéal de nous-même dans l'avenir qui incluait des éléments plus personnels (activités quotidiennes, biens matériels possédés, etc.) que je ne voulais pas ajouter au plan d'action public, j'ai dû faire un tri qui m'a pris un certain temps.

Réflexion sur l’expérience : À la lumière de votre activité vécue, quels apprentissages tirez-vous de cette expérimentation ?

J'en conclue que, même lorsqu'on a une bonne connaissance théorique des enjeux liés à l'ÉDI, se pencher sur les améliorations à faire sur soi-même est un travail ardu et fort enrichissant. J'en conclue aussi qu'il est important d'apporter des modifications à son propre comportement si on veut pousser vers du changement dans nos milieux. « Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde », a dit Gandhi! J'ai aussi pris conscience de certaines améliorations que je pourrais apporter dans ma vie personnelle qui me rendraient plus apte à être la personne que je souhaite devenir au travail.

Déposez votre plan d’action

- Plan-daction-leadership-inclusif-2-CP.docx