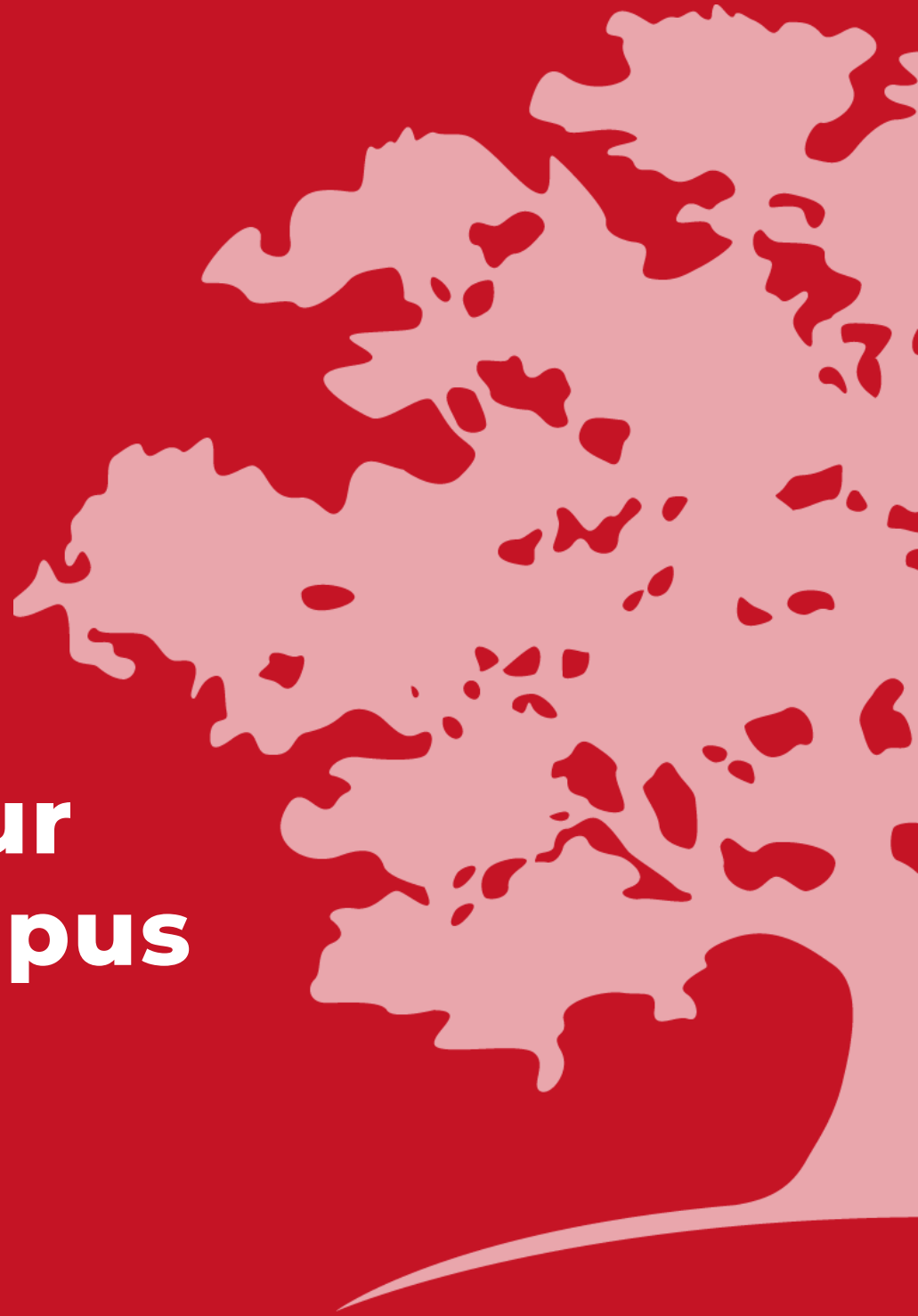


Les critères pour devenir un campus Changemaker



APERÇU

Tout établissement qui aspire au titre de campus Changemaker doit respecter les critères ci-dessous pour démontrer sa capacité à créer un écosystème global voué à l'innovation sociale et au changement.

1. LEADERSHIP VISIONNAIRE

Les défenseur·e·s en chef s'engagent à enraciner l'innovation sociale et le changement dans la culture de l'établissement et de la collectivité, et ils donnent aux leaders de changement les moyens de faire de même.

2. INNOVATION ET EXCELLENCE EN ÉDUCATION AU CHANGEMENT

L'innovation sociale et le changement font partie intégrante des cursus, de la pédagogie, des programmes périscolaires et de la recherche.

3. CULTURE ET ACTIVITÉS DES INSTITUTIONS

L'établissement incarne la conscience sociale et environnementale, sait entretenir des partenariats avec sa collectivité et s'engage envers le changement et l'innovation sociale responsables.

4. UNIFICATION DES SECTEURS INSTITUTIONNELS ET ORIENTATION DE L'IMPACT

L'établissement exprime une volonté de contribuer substantiellement à l'innovation sociale et au changement dans la sphère de l'enseignement supérieur et œuvre à créer un monde où chaque personne peut être acteur ou actrice de changement.



www.ashokacanada.org

1. LEADERSHIP VISIONNAIRE

A. LEADERS DE CHANGEMENT

- i. L'établissement compte deux ou trois leaders de changement influents (membres du personnel enseignant ou administratif) qui possèdent des compétences complémentaires.
- ii. Les leaders de changement sont courageux et visionnaires et ils ont le mandat de promouvoir l'innovation sociale et le changement à l'échelle de leur établissement.
- iii. Voici les caractéristiques des leaders de changement :
 - a. Adhésion à la vision d'Ashoka, qui consiste à faire de tout le monde des acteurs et actrices de changement;
 - b. Parcours antérieur en intrapreneuriat ou en entrepreneuriat;
 - c. Expérience et engagement en matière d'innovation sociale et de changement dans la sphère de l'enseignement supérieur;
 - d. Intelligence sociale et émotionnelle;
 - e. Style de leadership adaptatif ou souple;
 - f. Sens de la collaboration et mentalité axée sur les réseaux d'équipes (*team of teams*);
 - g. Fibre éthique et fiabilité;
 - h. Autodétermination et volonté de générer un impact considérable dans la sphère de l'éducation supérieure et dans le reste de la société.
- iv. Les heures-personnes des leaders de changement correspondent à celles d'un poste équivalent à temps plein.
- v. Les leaders de changement ont le temps et les ressources nécessaires pour contribuer à l'innovation sociale et au changement à l'échelle de l'établissement.

B. ÉQUIPE DE CHANGEMENT

- i. L'équipe de changement rassemble des acteurs et actrices provenant de divers horizons et ayant une mixité de points de vue:
 - a. Membres du personnel enseignant de différentes écoles, disciplines et facultés;
 - b. Membres du personnel administratif (p. ex. services de l'engagement civique, des inscriptions, de l'apprentissage par le service, de la relation avec les diplômé·e·s et de la formation);
 - c. Représentant·e·s des affaires étudiantes ou des services à la communauté étudiante;
 - d. Membre du personnel ayant de l'expérience dans le domaine de l'innovation sociale;
 - e. Partenaire de la collectivité;
 - f. Au moins deux étudiant·e·s provenant de différents programmes et cohortes.
- ii. Les membres de l'équipe de changement se réunissent régulièrement.
- iii. Ils et elles assument des rôles clairement définis et consacrent 10 à 30 % de leur temps pour faire progresser l'innovation sociale et le changement.
- iv. L'équipe de changement a le pouvoir et le mandat de coordonner les activités et les ressources dédiées à l'innovation sociale dans l'établissement. Elle veille à la clarté des canaux de communication et à l'harmonisation des efforts et des programmes, tout en réduisant au minimum le travail en double.
- v. La composition et la taille de l'équipe de changement sont proportionnelles à la structure, à l'envergure et aux besoins de l'établissement.

C. HAUTE DIRECTION

- i. Les membres de la haute direction de l'établissement (p. ex. membres et présidence du conseil d'administration, secrétariat général, vice-présidence et décanat) considèrent l'innovation sociale et le changement comme des priorités de l'établissement.
- ii. Ces membres de la haute direction souscrivent ouvertement à des principes et valeurs d'innovation sociale et de changement.

D. DIRECTION STRATÉGIQUE

- i. La vision, la mission et le plan stratégique de l'établissement sont arrimés à des valeurs et priorités d'innovation sociale et de changement.
- ii. L'innovation sociale et le changement font partie intégrante des plans stratégiques, des politiques et des programmes de l'établissement.
- iii. Une place prépondérante est accordée à l'innovation sociale et au changement dans les communications officielles de l'établissement.
- iv. L'établissement alloue des ressources et un budget aux activités destinées à promouvoir l'innovation sociale et le changement.

2. INNOVATION ET EXCELLENCE EN ÉDUCATION AU CHANGEMENT

A. COMPÉTENCES ET MENTALITÉS DES ACTEURS ET ACTRICES DE CHANGEMENT

- i. Les plans des cours de base et des cours avancés sur l'innovation sociale prévoient l'acquisition de compétences pour devenir acteur ou actrice de changement.
- ii. L'établissement définit les objectifs d'apprentissage de façon à mener les étudiant·e·s vers des expériences qui façonneront leur avenir comme acteurs et actrices de changement.

B. PÉDAGOGIE DU CHANGEMENT

- i. L'établissement adopte des méthodes pédagogiques qui favorisent le développement de mentalités, de connaissances et de compétences axées sur le changement.
- ii. Le programme d'éducation au changement est conçu avec soin pour éviter de nuire involontairement à la collectivité, au corps étudiant ou à l'établissement lui-même.
- iii. L'établissement propose un large éventail de démarches pédagogiques, de méthodologies de changement social et d'expériences éducatives pour former des acteurs et actrices du changement.

C. PARCOURS D'APPRENTISSAGE

- i. Les cursus et programmes périscolaires de l'établissement offrent aux étudiant·e·s une voie claire pour changer les choses.
- ii. L'établissement favorise le cheminement des étudiant·e·s en définissant et présentant les possibilités éducatives qui leur sont offertes, en plus de les orienter dans leur parcours comme acteurs et actrices du changement.



D. CURSUS

- i. L'établissement propose un cursus à la fois étendu et approfondi en matière d'innovation sociale, lequel prévoit des occasions d'apprentissage par l'expérience.
- ii. L'établissement offre un minimum de deux cours de base sur l'innovation sociale ou le changement à l'ensemble des étudiant·e·s depuis au moins six mois.
- iii. L'établissement offre un minimum de deux cours avancés sur l'innovation sociale ou le changement aux étudiant·e·s dans deux départements ou plus, et ce, depuis au moins six mois.
- iv. L'établissement propose des séries de cours sur l'innovation sociale qui ouvriront la voie à une meilleure participation et au perfectionnement des étudiant·e·s au fil du temps.
- v. L'établissement intègre des notions d'innovation sociale et de changement dans un éventail d'autres disciplines qui y sont enseignées.
- vi. Les programmes axés sur l'innovation sociale et le changement initient les étudiant·e·s à une approche de changement systémique, en plus d'intégrer à l'offre éducative actuelle des notions comme la pensée systémique, la mise en relation des écosystèmes et le leadership adaptatif.

E. PROGRAMMES PÉRISCOLAIRES

- i. L'établissement offre un minimum de deux programmes périscolaires axés sur l'innovation sociale depuis au moins six mois.
- ii. L'établissement propose un vaste éventail de programmes et d'expériences périscolaires adaptés aux intérêts, besoins et horaires variés de la communauté étudiante :
 - a. Stages et bourses de recherche;
 - b. Programmes d'accélération et incubateurs d'entreprises;
 - c. Centres, laboratoires et carrefours spécialisés;
 - d. Programmes de leadership pour les acteurs et actrices du changement;
 - e. Événements.
- iii. Les programmes périscolaires en innovation sociale et changement de l'établissement sont conçus avec l'accessibilité en tête pour garantir un taux de participation optimal.

F. RECHERCHE

- i. L'établissement favorise et mène des recherches et initiatives de leadership éclairé sur le plan de l'innovation sociale et du changement.
- ii. L'établissement finance ou encourage la recherche appliquée et interdisciplinaire, tant chez les étudiant·e·s que chez le personnel enseignant et administratif.
- iii. L'établissement diffuse les fruits de ses recherches sur le changement dans un langage accessible et mobilise les connaissances qui y sont associées.
- iv. L'établissement met en œuvre des pratiques exemplaires dans ses partenariats de recherche communautaires afin de générer des retombées sociales.

3. CULTURE ET ACTIVITÉS DES INSTITUTIONS

A. CONSCIENCE PARTAGÉE ET PARTICIPATION

- i. La communauté étudiante et le personnel connaissent et appuient les principes de l'innovation sociale et du changement.
- ii. La notion de changement est au cœur de l'identité de l'établissement, des étudiant·e·s et du personnel enseignant et administratif.
- iii. L'établissement utilise un langage commun pour décrire l'innovation sociale et le changement.
- iv. La collaboration interdisciplinaire et interdépartementale joue un rôle primordial dans les activités de l'établissement, qui promeut le faire ensemble par l'intermédiaire de divers canaux de communication, espaces (physiques ou virtuels), événements et programmes.
- v. Les programmes et expériences axés sur l'innovation sociale et le changement sont en demande dans l'établissement et suscitent une forte participation.
- vi. Le personnel enseignant et administratif prépare activement les étudiant·e·s et diplômé·e·s à agir comme leaders et acteurs ou actrices de changement.
- vii. L'établissement félicite et récompense les étudiant·e·s qui font preuve de leadership.

B. STRUCTURE DE COORDINATION POUR L'INNOVATION SOCIALE ET LE CHANGEMENT

- i. L'établissement a mis en place une structure de coordination globale pour garantir la cohérence, la cohésion et l'intégration des activités axées sur l'innovation sociale et le changement à tous les paliers du campus.
- ii. L'établissement a mis en place une stratégie de communication ainsi que des moyens stratégiques pour communiquer avec les intervenants clés dans la sphère de l'innovation sociale et du changement.
- iii. L'établissement favorise une communication et une collaboration ouvertes entre toutes les parties qui s'engagent envers l'innovation sociale et le changement.

C. RESSOURCES FINANCIÈRES

- i. L'établissement dispose de ressources adéquates pour favoriser l'essor et la viabilité à long terme de tous ses projets d'innovation sociale.
- ii. L'établissement accorde la priorité à l'innovation sociale et au changement dans ses campagnes de financement ou propose une chaire professorale dédiée à l'innovation sociale.
- iii. L'établissement octroie des ressources financières pour faire progresser l'innovation sociale, embaucher du personnel et mettre en place des mécanismes de coordination.
- iv. L'établissement a élaboré un modèle de financement rigoureux pour favoriser l'innovation sociale et le changement sur plusieurs années à venir.

D. SOUTIEN À L'ÉDUCATION AU CHANGEMENT POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT ET ADMINISTRATIF

- i. L'établissement a instauré des structures et des mesures incitatives pour favoriser le développement et l'intégration de mentalités, connaissances et compétences axées sur le changement :
 - a. Formations et bourses d'études;
 - b. Prix et distinctions;
 - c. Autorisation de créer ou de modifier les cursus et programmes périscolaires;
 - d. Soutien à la collaboration interdisciplinaire et interdépartementale;
 - e. Processus de titularisation et d'évaluation du rendement propices ou du moins adaptés aux activités axées sur le changement (p. ex. recherche appliquée).
- ii. L'établissement aide les enseignant·e·s à élaborer des programmes d'éducation au changement novateurs et inclusifs.
- iii. Le personnel enseignant et administratif est informé du soutien qui s'offre à lui.
- iv. L'établissement s'efforce de réduire les contraintes d'accès à ce soutien.

E. ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

- i. L'établissement incarne des principes et adopte des pratiques favorables à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- ii. Les programmes axés sur l'innovation sociale et le changement (cursus, programmes périscolaires, recherche, etc.) sont conçus et dispensés dans un souci d'équité, de diversité et d'inclusion.

F. DURABILITÉ

- i. L'établissement incarne des principes et adopte des pratiques favorables à la durabilité.
- ii. Les programmes axés sur l'innovation sociale et le changement (cursus, programmes périscolaires, recherche, etc.) sont conçus et dispensés dans un souci de durabilité.

G. PARTICIPATION DE LA COLLECTIVITÉ

- i. L'établissement entretient des relations et des partenariats mutuellement bénéfiques avec sa collectivité.
- ii. Les programmes axés sur l'innovation sociale et le changement (cursus, programmes périscolaires, recherche, etc.) sont conçus et dispensés en tenant compte des relations et des partenariats avec la collectivité.



H. RÉCONCILIATION (critère réservé aux campus canadiens)

- i. L'établissement incarne des principes et adopte des pratiques qui favorisent la réconciliation.
- ii. Les programmes axés sur l'innovation sociale et le changement (cursus, programmes périscolaires, recherche, etc.) sont conçus et dispensés dans une perspective de réconciliation avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis.

I AMÉLIORATION CONTINUE ET MESURE DES RETOMBÉES

- i. L'établissement reconnaît l'importance de mesurer les retombées des activités axées sur l'innovation sociale et le changement.
- ii. Le personnel de l'établissement démontre des capacités à apprendre rapidement et à échanger des rétroactions durant la mise en place d'initiatives, la création ou la refonte de cursus ou de programmes périscolaires, le calcul des retombées et le suivi des résultats d'apprentissage chez les étudiant·e·s.
- iii. L'établissement mesure les effets de la désignation Changemaker et l'efficacité des programmes d'éducation au changement au fil du temps.
- iv. L'établissement démontre une volonté de collaborer avec Ashoka et le réseau des campus Changemaker pour évaluer les retombées à long terme et l'efficacité de ses initiatives menées à titre de campus Changemaker.

4. UNIFICATION DES SECTEURS INSTITUTIONNELS ET ORIENTATION DE L'IMPACT

A. CONTRIBUTIONS SUBSTANTIELLES ET UNIFICATION DES SECTEURS

- i. L'établissement est en mesure de contribuer substantiellement au réseau des campus Changemaker de par son point de vue, sa culture, ses activités ou ses programmes d'innovation sociale.
- ii. L'établissement démontre une volonté et une capacité à contribuer substantiellement à des activités d'unification des secteurs dans l'année suivant son adhésion au réseau des campus Changemaker.

B. ENGAGEMENT ENVERS UN MONDE D'ACTEURS ET D'ACTRICES DE CHANGEMENT

- i. L'établissement s'engage à collaborer avec Ashoka, le réseau des campus Changemaker et d'autres établissements afin de créer un monde où chaque personne peut être acteur ou actrice de changement.
- ii. L'établissement fait figure exemplaire par son leadership systémique et la manière dont il collabore en réseau d'équipes avec d'autres établissements postsecondaires, le milieu associatif et les partenaires de la collectivité pour faire progresser l'éducation au changement.
- iii. En plus de s'engager à former des acteurs et actrices du changement, l'établissement vise à devenir lui-même vecteur de changement social en faisant bon usage de ses ressources et en nouant des partenariats mutuellement bénéfiques avec des membres de sa collectivité.
- iv. L'établissement souhaite redéfinir le rôle des universités et des collèges pour que ceux-ci agissent comme vecteurs de changement social en préconisant le changement systémique.

ASHOKA CANADA

Ashoka Canada rêve d'un pays radicalement meilleur, où les solutions l'emportent sur les problèmes et où tout le monde est acteur ou actrice de changement.

Nous croyons que le Canada est parfaitement placé pour devenir un leader mondial en innovation sociale et inspirer les gens à développer des mentalités et des compétences axées sur le changement. Nous repérons les établissements et les individus remarquables qui œuvrent à concrétiser cet engagement, puis nous soutenons et faisons rayonner leur travail. Enfin, nous aidons chaque personne à voir le monde sous un nouveau jour, ce qui fera d'elle un moteur de changement positif dans ce monde en rapide évolution.

www.ashokacanada.org

L'information présentée dans ce document était exacte au moment de l'impression; veuillez consulter notre site Web pour obtenir l'information la plus récente.

ASHOKA U

Ashoka U est une initiative d'Ashoka, le plus grand réseau d'entrepreneuriat social au monde. Dans un élan de concrétiser la vision d'Ashoka, qui consiste à faire de tout le monde des acteurs et actrices de changement, Ashoka U révolutionne l'enseignement supérieur pour des millions d'étudiants et d'étudiantes.

En collaboration avec les collèges et universités, Ashoka U abat les barrières qui entravent le changement institutionnel et favorise une culture d'innovation sociale et de changement à l'échelle des campus.

TOUS ACTEURS ET ACTRICES DE CHANGEMENT



ASHOKA CANADA