

Module 6

Mieux-être et résilience des équipes scolaires

CCES Trousse à outils pour le bien-être à l'école



Table des matières

Aperçu du module

Partie 1 : Mieux-être des équipes scolaires

Besoins et pratiques en matière de mieux-être 5

Activités de mieux-être 10

Partie 2 : Résilience des équipes scolaires 11

Atouts et pratiques en matière de résilience 12

Activité 1 sur la résilience : réfléchir aux atouts en matière de résilience 14

Activité 2 sur la résilience : identifier les pratiques favorisant la résilience 20

Activité 3 sur la résilience : Évaluer les pratiques en matière des atouts de résilience 21

Équipes résilientes 22

Activité 4 sur la résilience : équipes résilientes 25

Activité 5 de résilience : Inventaire de la résilience de l'équipe 26

Activité 6 sur la résilience : Stratégies pour une équipe résiliente 27

Conseils pour encourager la résilience des équipes 28

Rôle des dirigeants 30

Approfondir 31

Aperçu du module

Ce module de formation professionnelle offre un aperçu des pratiques qui favorisent le mieux-être et la résilience au sein des équipes scolaires, en adoptant une approche globale du bien-être du personnel. Ce module en deux parties comprend une série d'activités axées sur le bien-être et la résilience, ainsi que des conseils et des stratégies pour constituer des équipes scolaires saines et résilientes.

De nombreux concepts mis en avant dans ce module de formation professionnelle ont été présentés dans les modules consacrés au bien-être centré sur l'élève. Les concepts clés sont repris dans ce module et replacés dans le contexte du bien-être du personnel, ce qui permet d'élargir la perspective des écoles afin d'englober le bien-être de tous les adultes et élèves présents dans l'établissement.

Reconnaître les besoins fondamentaux en matière de bien-être des employés et des membres de l'équipe scolaire.

- Identifier les pratiques favorisant le mieux-être au travail associées à la santé mentale.
- Promouvoir et intégrer l'utilisation des pratiques de mieux-être dans les interactions et les routines individuelles et collectives à l'école.
- Comprendre la résilience et son importance pour des communautés professionnelles saines et efficaces.
- Se familiariser avec les forces ou les atouts en matière de résilience qui sont liés au bien-être individuel et scolaire
- Identifier les caractéristiques des équipes résilientes

Partie 1 : Mieux-être des équipes scolaires



Besoins et pratiques en matière de mieux-être

Des équipes et une culture d'entreprise saines et efficaces

Les écoles reconnaissent l'importance de créer des équipes et des cultures qui favorisent le mieux-être de leurs employés. Des environnements de travail sains sont psychologiquement sûrs, favorisent le mieux-être des employés et constituent la base d'un fonctionnement efficace des équipes. Les écoles peuvent être proactives en prenant des mesures pour préserver le mieux-être des employés et mettre en œuvre des pratiques relationnelles qui garantissent la création de cultures scolaires positives et saines.

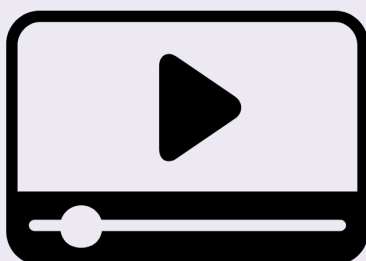
La recherche en psychologie positive a identifié trois conditions essentielles à la création d'environnements de travail sains et efficaces. Selon Deci et Ryan (2007), ces conditions impliquent de répondre aux besoins fondamentaux en matière de bien-être psychologique ou de santé mentale : l'appartenance, la compétence et l'autonomie-soutien. Les données actuelles suggèrent que la satisfaction des besoins en matière de forme mentale est associée à une amélioration du bien-être, de l'engagement et du fonctionnement des équipes sur le lieu de travail et dans les environnements d'apprentissage. En d'autres termes, les individus sont plus susceptibles de donner le meilleur d'eux-mêmes lorsque leur environnement de travail et d'apprentissage intègre des pratiques qui favorisent la forme mentale chez eux-mêmes et chez les autres.

Appartenance: Les membres d'une équipe scolaire qui entretiennent des relations satisfaisantes et solidaires au travail sont plus engagés dans leurs tâches. Ils ont tendance à rencontrer moins de conflits, sont plus innovants et font preuve d'une plus grande productivité.

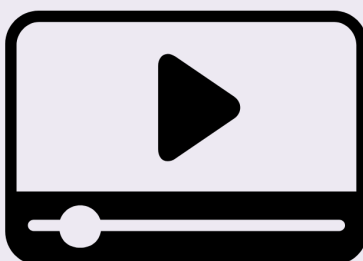
Compétence: Les membres engagés de l'équipe ont le sentiment d'avoir la capacité d'influencer des résultats importants sur le plan éducatif et professionnel. Ils se sentent confiants, loyaux, responsabilisés et valorisés.

Autonomie: Les membres engagés de l'équipe ont le sentiment d'avoir le choix et sont autonomes dans l'accomplissement de leurs tâches. Ils ont tendance à se dépasser, à parler en bien des administrateurs scolaires et de leurs collègues et à prendre des décisions avec assurance.

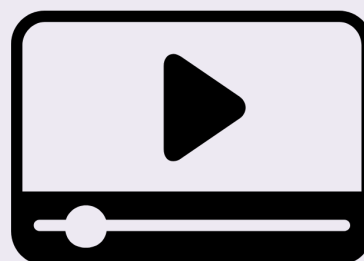
Appartenance



Compétence



Autonomie



Regardez les présentations des pratiques de bien-être

Besoin d'appartenance

L' appartenance envoie au besoin d'être en lien ou proche de sa famille, de ses pairs et d'autres personnes importantes. Pour satisfaire ce besoin, il faut interagir avec les autres, appartenir à des groupes et bénéficier de soutien et d'encouragements (Deci, 2009 ; Deci et Ryan, 2007 ; Morrison et Peterson, 2007).

« Je fais partie de l'équipe de mon école ; je me sens intégré, encouragé et soutenu par les autres. »

Pratiques en matière d'appartenance

La première condition implique le développement d'un sentiment *d'appartenance* ou de connexion entre les employés. Cette caractéristique du lieu de travail se crée lorsque les employés se sentent bienvenus et inclus, et que les gens se saluent et se reconnaissent quotidiennement. Les interactions entre les employés comprennent des échanges amicaux qui contribuent à mieux se connaître et à se faire connaître. À mesure que les gens acquièrent un sentiment de connexion positive, ils deviennent également plus sensibles les uns aux autres lorsqu'ils sont stressés. Les employés connectés prennent l'habitude de prendre des nouvelles les uns des autres et se soutiennent mutuellement lorsqu'une aide supplémentaire est nécessaire pour mener à bien ou terminer des tâches liées au travail.



Besoin de compétence

La compétence fait référence au besoin de reconnaissance et d'utilisation des dons et des forces personnelles pour atteindre des objectifs. La satisfaction de ce besoin procure aux individus un sentiment d'accomplissement et de réalisation personnelle. (Deci, 2009; Deci & Ryan, 2007; Morrison and Peterson, 2007).

« J'ai des forces et des talents qui sont reconnus par les autres. Lorsque je les utilise pour atteindre mes objectifs, je ressens un sentiment de valeur et d'accomplissement. »

Pratiques en matière de compétences

Le développement d'un sentiment de compétence chez les employés implique de reconnaître et de valoriser les forces, les compétences et le potentiel de tous les membres de l'équipe. Idéalement, des objectifs de travail communs permettent aux employés de s'investir en utilisant leurs forces et leurs compétences, et de reconnaître comment leurs compétences complètent celles des autres membres de l'équipe, maximisant ainsi l'efficacité collective et la performance de l'ensemble de l'équipe. Contrairement aux commérages ou aux conversations destructrices pour les relations au sein de l'équipe, le développement d'un sentiment de compétence sur le lieu de travail est favorisé par l'expression de la reconnaissance et de la gratitude pour les forces et les contributions de tous les membres de l'équipe.



Besoin d'autonomie

Le soutien à *l'autonomie* fait référence au besoin de liberté personnelle pour faire des choix ou prendre des décisions. Lorsque ce besoin est satisfait en conjonction avec d'autres domaines de besoins, la liberté et le choix s'expriment de manière à démontrer le respect de soi et des autres. (Deci, 2009; Deci & Ryan, 2007; Morrison and Peterson, 2007).

« Je suis optimiste, car mes collègues et l'école m'encouragent à participer activement aux prises de décision. »

Pratiques d'autonomie

Le soutien à l'autonomie est essentiel à la création de lieux de travail sains et efficaces. Contrairement aux environnements trop contrôlés, cette caractéristique du lieu de travail est évidente lorsque la voix, les points de vue et les idées des personnes sont entendus et valorisés dans les routines et les interactions au travail. Les pratiques qui favorisent le soutien à l'autonomie consistent notamment à rechercher le point de vue des autres au lieu de se contenter de donner des conseils, à trouver des occasions de collaborer avec des collègues ou des pairs sur des projets de travail et à inviter les membres de l'équipe à élaborer collectivement des solutions ou des stratégies pour relever les défis ou atteindre les objectifs émergents ou existants.



Télécharger la liste de
contrôle des pratiques
d'autonomie



Activités de mieux-être

Les activités suivantes visant à améliorer le mieux-être peuvent être programmées dans le cadre des réunions régulières du personnel ou des événements de développement professionnel tout au long de l'année scolaire.

Cliquez sur les icônes ci-dessous pour télécharger chaque activité de mieux-être.

- | | | | |
|----|--|---|--|
| 01 | Être au meilleur de soi-même |  | Discutez des conditions de travail qui favorisent l'épanouissement. |
| 02 | Explorer les pratiques de mieux-être |  | Discutez des pratiques spécifiques sur le lieu de travail qui répondent aux besoins de mieux-être. |
| 03 | Évaluation des pratiques de mieux-être |  | Évaluez la présence de pratiques de mieux-être dans votre école. |
| 04 | Pratiquer la générosité |  | Cultivez les gestes de générosité au sein de votre équipe scolaire. |
| 05 | Émotions positives |  | Réfléchissez à l'importance de favoriser les émotions positives. |
| 06 | Recevoir et exprimer sa gratitude |  | Découvrez l'importance de recevoir et d'exprimer sa gratitude. |

Partie 2 : Résilience des équipes scolaires



Atouts et pratiques en matière de résilience

Qu'est-ce que la résilience ?

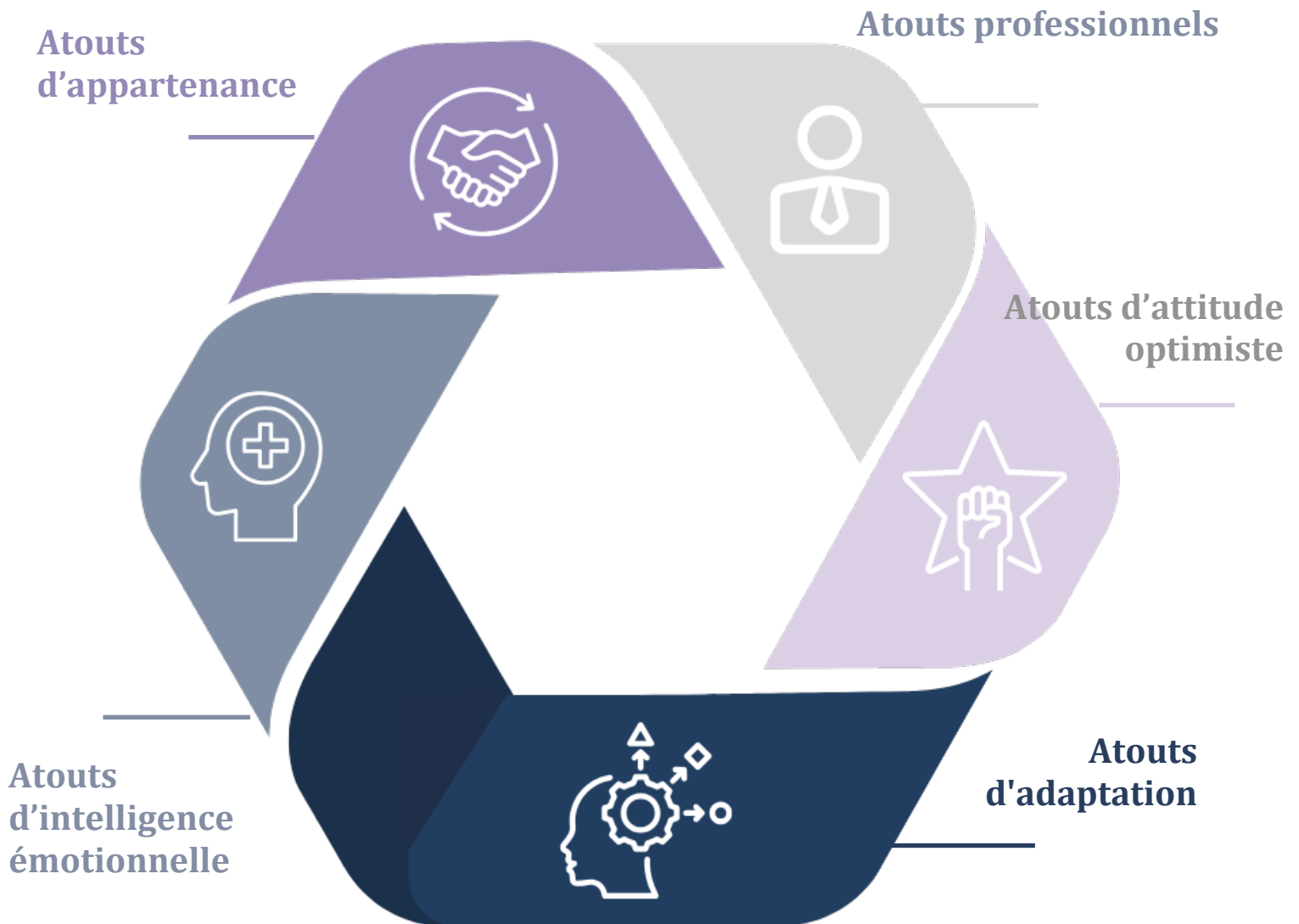
La résilience peut être définie comme la capacité à s'adapter et à obtenir des résultats positifs dans la vie quotidienne malgré des circonstances difficiles. La résilience est également la capacité à persévérer face à l'adversité et à rebondir lorsque des défis se présentent. La résilience fait référence à la capacité des personnes à mobiliser et à utiliser les ressources (psychologiques, sociales, culturelles et physiques) qui contribuent à leur bien-être. Dans une perspective écologique, des recherches ont identifié des facteurs de protection associés à la résilience qui reflètent les forces ou les atouts non seulement des individus, mais aussi des équipes scolaires.

Atouts de résilience

- La résilience nous aide à faire face et à nous épanouir dans les moments difficiles et pendant les périodes de changement ou de transition.
- Les forces ou les atouts liés à la résilience proviennent d'une combinaison d'attributs positifs que nous développons grâce à notre famille, à notre éducation, à nos relations sociales et culturelles et à d'autres expériences de vie.
- Les **atouts de résilience** peuvent refléter les forces individuelles et organisationnelles qui favorisent l'autonomisation, l'adaptation positive, les transitions saines et l'apprentissage.

Types d'atouts de résilience

Cliquez sur chaque élément pour en savoir plus.



Activité 1 sur la résilience : Réfléchir aux atouts de résilience

Télécharger le document
« Activité 1 sur la
résilience »



Téléchargez et distribuez le document de l'activité 1. Demandez aux membres du personnel de lire rapidement la description des atouts de résilience, puis de travailler en petits groupes pour discuter de la question suivante :

D'après votre propre expérience, quels sont les atouts de résilience qui vous ont permis de faire face de manière positive et même de prospérer malgré les difficultés rencontrées ?

Demandez aux membres du personnel de partager avec leur groupe un exemple d'atout de résilience qui a fait une différence pour eux.

- Attitudes bienveillantes
- Soutien social

Atouts relationnels

Les atouts relationnels comprennent les pratiques qui favorisent la création de réseaux sociaux de soutien et de communauté. Les relations, les réseaux sociaux et les liens avec la famille, les amis et les collègues constituent les atouts de résilience les plus importants.

Construire des atouts relationnels

Soyez centré sur les autres : Saisissez les occasions d'être généreux et aimable avec les gens, en particulier avec ceux qui ne vous rendraient pas la pareille.

Résoudre les problèmes : Essayez de voir les situations du point de vue de l'autre. Prenez des mesures pour rétablir une relation tendue. Reconnaissez vos propres erreurs et présentez vos excuses. Pardonnez les erreurs des autres.

Ne rabaissez pas les autres : Décidez de ne pas critiquer vos collègues devant les autres, mais plutôt de louer leurs qualités en public.

Passez du temps avec ceux qui vous aident à vous épanouir : Prévoyez de passer du temps avec les personnes qui vous inspirent et vous aident à vous sentir résilient.

Télécharger la liste
contrôle des atouts
relationnels



Atouts professionnels

- Connaissances et compétences
- Opportunités d'apprentissage

Les atouts professionnels consistent à développer des compétences en matière de résolution de problèmes et de raisonnement, à suivre des formations spécifiques à notre emploi, à être soutenu dans la prise de décisions et d'initiatives, à savoir quand demander de l'aide et à aimer apprendre.

Construire des atouts professionnels

Recherchez une formation et une éducation essentielles : Connaître et planifier la mise en œuvre des normes de service et de formation requises pour l'obtention d'une certification ou d'une reconnaissance.

Posez des questions : N'hésitez pas à poser des questions et à demander des éclaircissements à vos collègues ou aux administrateurs.

Profitez des occasions d'apprendre : Les conférences, les cours du soir ou du week-end et les lectures professionnelles offrent des occasions d'apprendre et de s'épanouir.

Impliquez-vous dans des organisations communautaires : L'expérience, les compétences et la confiance en soi peuvent être acquises grâce au bénévolat ou à la participation à des conseils communautaires.

Consultez des collègues expérimentés : Parlez à des personnes qui ont travaillé dans votre domaine et qui ont une sagesse pratique.

Télécharger la liste de
contrôle des atouts
professionnels



Atouts d'attitude optimiste

- Disposition positive
- Optimisme

Les atouts d'attitude optimiste consistent à conserver une attitude positive et un sentiment d'optimisme, même dans des situations difficiles ou éprouvantes. Avoir une attitude positive, c'est considérer l'adversité comme temporaire et voir les obstacles comme des opportunités.

Construire des atouts d'attitude optimiste

Reconnaître les situations difficiles comme des revers temporaires plutôt que comme des conditions permanentes.

Remplacez les conversations qui attribuent des responsabilités par des discussions sur les forces et les atouts existants pour aller de l'avant.

Identifier les opportunités permettant d'obtenir des succès à court terme ou immédiats, agir en conséquence et partager le mérite entre les membres de l'équipe.

Apprenez à remettre en question les pensées, croyances ou interprétations inexactes.

Équilibrer l'accent mis sur les circonstances difficiles avec des perspectives liées aux forces existantes, aux succès passés, à la vision, à l'espoir et à l'engagement.

Trouver, dans des circonstances difficiles, le potentiel nécessaire pour créer de nouvelles opportunités et des solutions ou réponses innovantes.

Télécharger la liste de
des atouts d'attitude op



Atouts d'intelligence émotionnelle

- Comprendre les émotions
- Communication positive

Ce domaine concerne la capacité à comprendre et à gérer les émotions. Les compétences en intelligence émotionnelle nous aident à communiquer de manière positive et à exprimer nos commentaires de façon à améliorer la communication et la compréhension.

Construire Atouts d'intelligence émotionnelle

Soyez conscient de vos émotions et de leur influence sur vous. Lorsque vous vous sentez dépassé, prenez le temps de faire une pause émotionnelle et de reprendre du recul.

Soyez attentif aux sentiments des autres.

Écoutez, posez des questions et exprimez vos sentiments. Cela démontre votre intérêt pour les autres et favorise une compréhension mutuelle précise.

Communiquez avec sensibilité. Soyez attentif à la manière dont les sentiments sont exprimés et à leur impact sur les autres. Une communication efficace se concentre sur le sujet (et non sur la personnalité de la personne). Utilisez des phrases commençant par « je » plutôt que par « tu ».

Télécharger la liste de
contrôle des atouts
d'intelligence émotionnelle



Atouts d'adaptation

- Plans proactifs
- Résolution conjointe des problèmes

Les atouts d'adaptation désignent les pratiques que nous utilisons pour réduire le stress et pour surmonter ou nous adapter aux circonstances changeantes dans notre vie personnelle ou professionnelle. Les stratégies d'adaptation comprennent le développement de capacités d'adaptation ciblées pour faire face aux sources de stress et de stratégies proactives pour s'adapter aux changements dans les relations ou les routines au sein de l'équipe.

Construire atouts d'adaptation

Identifier les sources de stress et prendre des mesures pour réduire la tension ou le stress ressenti.

Apprenez à décomposer les problèmes en plusieurs parties afin d'identifier les aspects sur lesquels vous avez une certaine influence.

Élaborez un plan pour changer ce que vous pouvez changer et pour vivre un peu plus facilement avec ce que vous ne pouvez pas changer.

Consultez d'autres personnes et appliquez des techniques de résolution de problèmes qui s'appuient sur divers points de vue.

Clarifier les transitions prévues et planifier les changements à venir.

Réservez du temps pour des activités récréatives et relaxantes qui vous aideront à recharger vos batteries.

Adoptez un mode de vie équilibré et sain, notamment en vous engageant à manger sainement et à faire de l'exercice physique.



Activité de résilience 2 : Identification des pratiques d'atouts de résilience

Télécharger le document
de l'activité 2



L'activité 2 sur la résilience présente une liste d'exemples de pratiques en matière d'atouts de résilience.

Après avoir téléchargé et distribué le document de l'activité, discutez avec l'équipe afin d'identifier l'atout de résilience auquel correspond chaque pratique :

- **R** (Relation)
- **P** (Professionnalisme)
- **AT** (Attitude)
- **IE** (Intelligence émotionnelle)
- **AD** (Adaptation)

L'intérêt de cet exercice n'est pas nécessairement d'« obtenir la bonne réponse », mais plutôt de susciter une discussion sur les types de pratiques qui favorisent la résilience des équipes. (Mais pour ceux qui recherchent une réponse, les pratiques énumérées ci-dessous suivent et reprennent l'ordre des atouts énumérés ci-dessus !)

Activité de résilience 3 : Évaluation des pratiques d'atouts de résilience

Télécharger le document
de l'activité 3



Téléchargez et distribuez le document de l'activité 3. Discutez avec vos collègues de la manière dont les pratiques liées aux atouts de résilience sont utilisées dans votre école.

Utilisez un tableau à feuilles mobiles ou le tableau figurant dans le document téléchargeable de l'activité 3 pour noter les points forts de l'école en matière de pratiques liées aux atouts de résilience, ainsi que les domaines susceptibles d'être améliorés.



Équipes résilientes

Les équipes scolaires peuvent connaître des revers, des défis, des périodes de transition ou de changement, voire des périodes ou des circonstances stressantes. Lorsque les équipes sont résilientes, elles sortent de ces expériences plus fortes, plus compétentes, plus sages et mieux préparées à relever de nouveaux défis.

Les équipes scolaires résilientes ont le potentiel de :

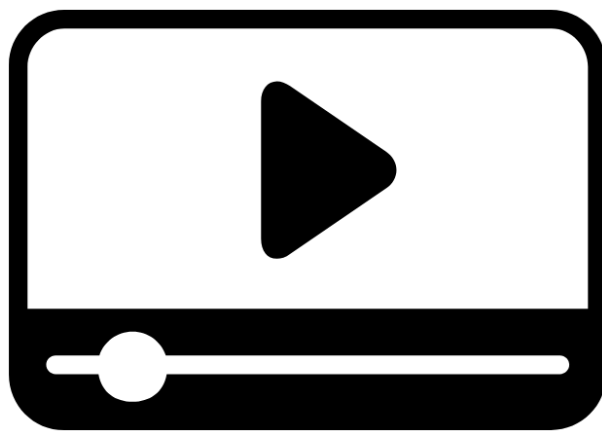
- Développer et maintenir des relations saines en période de changement ou de transition
- Tirer parti des forces collectives de l'équipe pour favoriser une adaptation réussie dans des circonstances difficiles
- Encourager la résolution de problèmes, l'innovation et l'apprentissage pour relever les nouveaux défis
- Créer les conditions permettant à chacun non seulement de faire face, mais aussi de s'épanouir et de donner le meilleur de soi-même malgré l'adversité

Six caractéristiques des équipes scolaires résilientes

1. **Axé sur les objectifs :** Lorsque les objectifs ou les orientations de l'équipe ne sont pas clairs, les membres de l'équipe peuvent ressentir un stress et une incertitude accrus, en particulier dans des circonstances changeantes ou difficiles. Les équipes axées sur des objectifs ont une compréhension commune et claire des objectifs et des orientations de l'équipe et de l'école. Demandez à chaque membre de votre équipe scolaire d'écrire sur une fiche les objectifs de l'équipe/de l'école. La comparaison des réponses peut apporter des informations utiles sur la clarté des objectifs de l'équipe.
2. **Axé sur la croissance :** Les équipes axées sur la croissance encouragent leurs membres à prendre des initiatives et à mettre en pratique de nouvelles compétences pour relever les défis. Lorsque les membres de l'équipe commettent des erreurs, ils sont soutenus par les autres pendant qu'ils se regroupent. Les discussions entre les membres de l'équipe permettent de tirer des leçons et de trouver de nouvelles façons d'aller de l'avant.
3. **Positif :** Les équipes résilientes voient les aspects positifs des situations difficiles et les opportunités de réussite. Elles sont convaincues que chaque membre est capable de contribuer aux objectifs de l'équipe. Les membres de l'équipe croient en leur capacité à influencer l'école pendant les périodes de changement.
4. **Autres centrés :** Être centré sur les autres implique de se concentrer sur l'inclusion et le bien-être des autres. Cette caractéristique met en évidence la confiance mutuelle des membres de l'équipe et leur engagement à se soutenir et à prendre soin les uns des autres. Les membres de l'équipe sont conscients des sentiments et des besoins de leurs collègues et s'apportent naturellement un soutien approprié lorsque le stress ou la pression augmente.

5. Flexible: Les équipes scolaires résilientes font preuve de souplesse dans leur capacité à changer de perspective et à adapter leurs stratégies pour traverser les périodes de changement ou de difficulté. Cette souplesse s'observe dans la manière dont les idées sont explorées et développées dans le cadre de forums de discussion ouverts. Les membres de l'équipe reconnaissent les avantages qu'il y a à tirer parti des forces de chacun pour concevoir des solutions, plutôt que d'adopter une approche cloisonnée ou isolée.

6. Proactif : Les équipes résilientes sont proactives en matière d'acceptation et de planification du changement. De même, des réponses proactives sont élaborées pour les défis anticipés et émergents. Les membres de l'équipe sont prêts à aller de l'avant avec des changements progressifs, en surveillant leurs progrès et en réajustant leurs actions et leurs réponses si nécessaire. Les efforts proactifs comprennent l'organisation, la définition des priorités, l'établissement de calendriers et la mise en œuvre de solutions réalisables.



Regardez pour en savoir plus sur les équipes résilientes

Activité de résilience 4 : Équipes résilientes

Télécharger le document
de l'activité 4



Tout comme les individus, les équipes peuvent connaître des revers, des défis, des périodes de transition ou de changement, voire des périodes ou des circonstances stressantes. Lorsque les membres d'une équipe font preuve de résilience, ils sortent de ces expériences plus forts, avec une meilleure capacité d'adaptation, une sagesse accrue et une plus grande disposition à relever de nouveaux défis.

Passez en revue avec un collègue **les six caractéristiques des équipes résilientes**.

Au cours de votre conversation, identifiez une ou deux caractéristiques que vous avez observées en action lors d'une période de changement ou de difficulté.

Comment ces caractéristiques ont-elles contribué à améliorer le fonctionnement ou le bien-être de votre équipe ?

Activité de résilience 5 : Inventaire de la résilience de l'équipe

Télécharger le document
de l'activité 5



Téléchargez et distribuez le document de l'activité 5.

Remplissez l'**inventaire de résilience de l'équipe**. Comparez les résultats et discutez des réponses à l'aide des questions suivantes :

- Parmi les six caractéristiques des équipes résilientes, lesquelles sont les plus évidentes au sein de votre école ou de votre équipe ?
- Parmi les six caractéristiques des équipes résilientes, lesquelles pourraient nécessiter un développement continu ou plus approfondi ?
- Quelles mesures spécifiques pourraient être prises pour développer les caractéristiques de résilience au sein de votre équipe ou de votre école ?



Activité de résilience 6 : Stratégies pour des équipes résilientes

Télécharger le document
de l'activité 6



Téléchargez et distribuez le document de l'activité 6. Discutez avec un collègue en petits groupes des pratiques mises en avant dans chaque stratégie de l'activité 6 : Construire des équipes résilientes. Il existe huit stratégies, chacune accompagnée de pratiques correspondantes. Pour chaque pratique, indiquez si l'action est :

- Souvent utilisé
- Parfois utilisé
- Pourrait être développé davantage

À la fin de l'activité, dressez une liste des pratiques fréquemment utilisées qui reflètent les points forts actuels de votre équipe en matière de renforcement de la résilience.

En outre, dressez une liste des pratiques qui pourraient être développées et appliquées afin d'accroître la résilience de votre équipe.

Partagez-la avec votre équipe !

Conseils pour constituer des équipes résilientes

Créer un sentiment d'appartenance à une équipe : Prenez le temps de définir clairement les objectifs et la direction à suivre avec l'ensemble de l'équipe. Lorsque des difficultés surviennent, réaffirmez l'unité des membres de l'équipe autour des objectifs et des actions communs, afin de maintenir une orientation et une dynamique communes. *Les équipes interdépendantes comprennent que chaque membre apporte une valeur ajoutée à l'ensemble. Sans chacun de ses membres, l'équipe serait incapable d'atteindre son objectif commun.*

Tirer parti des points forts des membres de l'équipe : Donnez aux membres de l'équipe l'occasion d'apprendre à connaître les forces et les besoins de chacun. Encouragez les membres de l'équipe à demander de l'aide quand ils en ont besoin et à se mobiliser pour les autres lorsque cela est nécessaire. Adaptez les routines de l'équipe afin de favoriser l'utilisation des forces collectives pendant les périodes de stress ou de pression intense. *Une équipe hautement résiliente combine les forces individuelles en matière de résilience afin d'atteindre un niveau de résilience supérieur à celui de n'importe quel membre de l'équipe.*

Répondre aux problèmes émergents : Veillez à ce que les problèmes ou défis émergents ne soient pas ignorés ou négligés. Prévoyez du temps lors des réunions d'équipe pour discuter ouvertement des domaines qui posent problème ou suscitent des préoccupations. Veillez à ce que les discussions restent positives et axées sur la recherche de solutions.

Redéfinir les défis : Encouragez les membres de l'équipe à devenir habiles à trouver des aspects positifs dans n'importe quelle situation. Commencez les réunions d'équipe en identifiant trois points positifs (malgré les défis ou les difficultés actuels). Invitez les membres de l'équipe à réécrire les énoncés des problèmes en utilisant un langage axé sur les forces plutôt que sur les lacunes (au lieu de redéfinir le problème, décrivez la direction que vous souhaitez prendre).

Stimuler l'apprentissage et le développement professionnel : Les nouveaux défis et les moments de transition mettent souvent les équipes à rude épreuve, les obligeant à développer de nouvelles compétences et de nouvelles façons d'interagir entre elles. Consultez les membres de l'équipe sur les domaines pertinents pour la croissance et le développement professionnels de l'équipe. Favorisez les occasions de mentorat au sein des équipes et entre elles grâce au partage d'expertise.

Renforcez la capacité de votre équipe à résoudre les problèmes : Une communication continue est essentielle pour garantir que les membres de l'équipe sont informés des questions clés, des changements ou des transitions auxquels leur équipe ou leur école est confrontée. Au-delà d'une communication efficace sur les problèmes, invitez les membres de l'équipe à participer activement aux processus de résolution des problèmes ou de prise de décision. Encouragez les membres de l'équipe à faire preuve de créativité et de compétences pour mettre en œuvre des solutions proactives.

Utilisez des ressources accessibles : Encouragez les membres de l'équipe à faire régulièrement le point entre eux. Identifiez et utilisez les ressources de soutien accessibles à tous les membres de l'équipe. Identifiez les soutiens personnalisés pour chaque membre de l'équipe lorsque cela est nécessaire.

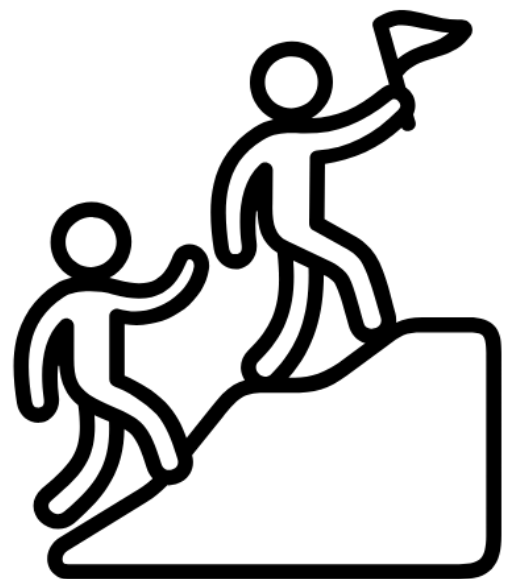
Accélérer les progrès de l'équipe : Prévoyez du temps lors des réunions pour partager les progrès réalisés dans le cadre des projets, des initiatives ou des objectifs fixés. Les rapports d'avancement peuvent inclure les premiers succès, les problèmes résolus, les stratégies innovantes développées et les progrès réalisés. Prenez le temps de célébrer l'achèvement des premières étapes et des jalons importants, et reconnaissez les contributions de l'équipe.

Rôle des dirigeants

- Les actions et les attitudes des dirigeants donnent le ton au reste de l'équipe scolaire.
- Face à des défis, les dirigeants ont l'occasion de montrer l'exemple des pratiques qu'ils souhaitent voir adopter par les membres de leur équipe.
- Les dirigeants jouent un rôle essentiel dans la communication d'informations sur la nature et la justification des changements ou des transitions prévus dans l'école.
- Les dirigeants qui donnent aux équipes le pouvoir de participer à l'élaboration de solutions augmentent les chances que les membres de l'équipe se sentent plus impliqués et éprouvent un plus grand sentiment de bien-être.

Donner l'exemple est un moyen efficace de transformer la manière dont les membres d'une équipe interagissent et collaborent entre eux.

Le module 7 de la Trousse à outils pour le bien-être à l'école, intitulé « Leadership positif », présente un aperçu des pratiques de leadership qui favorisent le bien-être à l'école.



Approfondir

Trousse des acquis

Association Canadienne pour la santé mentale

La santé mentale en milieu de travail

Commission de la santé mentale du Canada

La résilience au travail - Bâtir une équipe forte et saine

Gouvernement du Canada

