

Liste de contrôle des pratiques de leadership positif : connaissances et compétences en matière de

Faites connaissance avec les membres de notre équipe

- . En apprenant à connaître ce qui est important pour les membres de l'équipe, vous leur montrez qu'ils sont précieux et qu'ils méritent d'être connus. Lorsqu'un dirigeant prend le temps de s'investir dans les membres de son équipe à un niveau plus personnel, cela montre qu'il se soucie de qui ils sont, et pas seulement de ce qu'ils font.

Soyez vigilant : arrêtez-vous, regardez et écoutez

- . Pour connaître les membres de votre équipe, vous devez commencer par communiquer régulièrement avec eux et leur donner l'occasion de s'exprimer individuellement. Lors de ces conversations, posez des questions ouvertes et écoutez plus que vous ne parlez. Prenez le temps de vous promener dans l'école et d'observer les interactions, en particulier la manière dont les gens travaillent ensemble. Les dirigeants peuvent en apprendre beaucoup sur ce qui motive les membres de leur équipe lorsqu'ils prennent le temps de S'ARRÊTER, REGARDER et ÉCOUTER.

Ouvrez le dialogue

- . Un moyen efficace pour les dirigeants de renforcer la confiance au sein de leur équipe consiste à partager certaines informations les concernant (rien de trop personnel !). Cela montre aux membres de l'équipe que les dirigeants sont prêts à se mettre en vulnérabilité en se livrant les premiers. En retour, les membres de l'équipe feront souvent de même en partageant quelque chose d'intéressant à leur sujet avec leurs dirigeants.

Renseignez-vous sur les objets personnels

- . Les membres d'une équipe affichent souvent dans leur espace de travail ou leur salle de classe des souvenirs, des récompenses et des photos de leur famille ou d'événements spéciaux qui illustrent ce qui est important pour eux. Renseignez-vous sur ces objets personnels, puis poursuivez la conversation sur ces centres d'intérêt ou ces aspects importants. Les membres d'une équipe aiment partager leurs passions et apprécient sincèrement que leurs dirigeants s'intéressent activement à ce qui leur tient à cœur.

Écouter et vérifier la compréhension

- . Entraînez-vous à écouter les autres et à vérifier votre point de vue avec eux après les avoir écoutés. Vous pouvez commencer par demander à un collègue ou à un membre de votre équipe de vous faire part de son point de vue sur un sujet, une décision ou un problème. Écoutez activement, puis reformulez avec vos propres mots ce que vous avez entendu. Demandez-leur de vérifier votre point de vue afin de vous assurer que vous avez bien compris ce qu'ils voulaient dire (par exemple : « Ai-je bien compris ce que vous vouliez dire ? »). Mettez cette compétence en pratique au cours des prochains jours.

Connaissez les réponses aux questions importantes

- . En tant que dirigeant, il est essentiel de se poser la question suivante : « Dans quelle mesure connais-je les membres de mon équipe ? » Prenez un moment pour réfléchir aux questions suivantes :
 - ★ Qui dans votre équipe fête son anniversaire ce mois-ci ?
 - ★ Quelqu'un a-t-il été confronté à une crise familiale ou à un problème personnel susceptible d'avoir un impact sur son travail ?
 - ★ Quels membres de l'équipe sont mariés ? Ont-ils des enfants ? Sont-ils grands-parents ?
 - ★ Qui dans votre équipe est créatif ? Qui est plus analytique ? Ont-ils l'occasion d'utiliser ces compétences dans leur travail ?
 - ★ Pouvez-vous citer un passe-temps ou une activité préférée pour chacun des membres de votre équipe ?
 - ★ Savez-vous ce qui est le plus important pour les membres de votre équipe dans leur travail ?

Comprendre les perspectives de l'équipe sur la culture d'entreprise

- . Dans le cadre d'une prochaine réunion d'équipe, demandez aux membres de l'équipe, par groupes de deux, d'identifier une pratique ou une considération qui leur semble importante pour créer une culture de travail positive. Invitez les groupes à partager leurs suggestions avec l'ensemble de l'équipe.

Intégrez le renforcement continu de l'esprit d'équipe

- La composition d'une équipe, ses objectifs, son environnement et ses relations évoluent et changent constamment. Le team building est un processus continu qui doit être cultivé tout au long du cycle de vie d'une équipe. Intégrer des activités de team building dans le cadre de réunions régulières peut être un moyen simple et ludique de favoriser et de renforcer une dynamique d'équipe positive.

Créer des occasions pour l'équipe de donner son avis sur « ce qui compte vraiment »

- Les membres de l'équipe doivent disposer d'un moyen de partager leurs points de vue, leurs préoccupations et leurs commentaires sur les activités ou les projets liés au travail. Cela peut se traduire par l'ajout d'un point intitulé « Ce qui compte » à l'ordre du jour. Ce point permanent peut inclure des sujets de discussion soumis par les membres de l'équipe avant la réunion prévue. Encourager les commentaires et les discussions renforce l'engagement et permet aux membres de l'équipe de résoudre les problèmes et d'utiliser leur créativité.

Développer le leadership au sein de l'équipe

- Les dirigeants doivent être conscients du moment et de la manière dont les membres de leur équipe font preuve de leadership positif. Cela implique d'être attentif à la manière dont les membres de l'équipe prennent des initiatives, inspirent et encouragent les autres, et ont un impact positif sur la productivité et le moral des autres membres de l'équipe. La croissance de l'équipe peut être favorisée par des occasions de partager le leadership dans le cadre d'activités spécifiques. Les occasions de partager le leadership permettent d'impliquer et de responsabiliser les membres de l'équipe afin qu'ils jouent un rôle actif dans le renforcement de la cohésion et de l'efficacité de l'équipe dans son ensemble.