

Liste de contrôle des pratiques de leadership positif : les vertus du

Encourager la prise de conscience collective et la réaction collective

- . Affirmez la capacité des membres de l'équipe à prendre soin les uns des autres en restant attentifs les uns aux autres et en remarquant lorsqu'un membre semble rencontrer des difficultés ou des défis particuliers. En retour, encouragez les membres de l'équipe à se soutenir mutuellement, à écouter et à communiquer leur soutien aux autres membres de l'équipe. Affichez des rappels visuels dans les espaces communs du personnel afin de promouvoir le système de valeurs qui consiste à veiller les uns sur les autres.

Renforcer la cohésion et le soutien au sein de l'équipe

- . Lorsque de nouveaux projets ou initiatives sont attribués, prenez le temps, individuellement ou collectivement avec les membres de l'équipe, de discuter de l'impact des changements sur les relations au sein de l'équipe et de la meilleure façon de travailler ensemble. Profitez de ces occasions pour identifier des stratégies visant à renforcer la cohésion de l'équipe et l'entraide.

Reconnaître les réalisations positives et l'expérience

- . Prenez le temps de reconnaître les réussites personnelles des membres de votre équipe ou les changements positifs qui surviennent dans leur vie personnelle ou familiale. Il peut s'agir de l'obtention d'un diplôme, de la naissance d'un enfant, du fait de devenir grand-parent ou d'emménager dans une nouvelle maison ou un nouvel appartement. Annoncer ou célébrer ces moments spéciaux lors des réunions d'équipe permet de personnaliser les interactions et de renforcer l'esprit d'équipe.

Promouvoir les actes de gentillesse

- . Désignez une semaine ou un mois de compassion pour l'équipe scolaire. Avant cette période, réfléchissez avec les membres de l'équipe à une liste d'actes de gentillesse (par exemple, envoyer un e-mail pour reconnaître les contributions de quelqu'un, distribuer du café ou de l'eau, ou apporter une collation nutritive à partager avec les autres membres de l'équipe). Affichez la liste obtenue dans un espace commun réservé au personnel et utilisez-la comme aide-mémoire ou rappel pour accomplir des actes de gentillesse.

Tenez un journal de gratitude

- . Encouragez les membres du personnel à tenir un journal de gratitude dans lequel ils noteront chaque jour trois choses pour lesquelles ils sont reconnaissants. Une fois par semaine, invitez les membres de votre équipe à écrire un e-mail ou une note personnelle à quelqu'un pour lui exprimer votre gratitude pour ses efforts ou son travail. En tant que dirigeant, soyez le premier à donner l'exemple et à initier cette action positive sur le lieu de travail.

Faites une visite de remerciement

- . Chaque matin, rendez visite à un membre de l'équipe et remettez-lui une note pour le remercier de sa contribution à l'équipe. Prévoyez de prendre systématiquement contact avec tous les membres de l'équipe, individuellement, pendant plusieurs jours ou semaines, afin de leur rendre visite pour les remercier et reconnaître leur précieuse contribution à l'équipe et à l'école.

Reconnaître ses erreurs et rétablir la collaboration

- . En tant que leader, soyez prêt à reconnaître vos erreurs ou vos faux pas. Allez voir les membres de votre équipe individuellement pour rétablir les relations ou trouver des solutions pour une meilleure collaboration à l'avenir. Écoutez et répondez avec bienveillance aux pensées et aux sentiments des autres.

Parlez bien les uns des autres

- . Adoptez une valeur commune au sein de l'équipe qui consiste à parler en bien les uns des autres, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école. En d'autres termes, les collègues « se soutiennent mutuellement ». Lorsque des malentendus surviennent entre les membres de l'équipe, encouragez-les à se parler individuellement afin de clarifier les choses et de trouver des solutions communes.

Identifier les enseignements tirés

- . Il arrive parfois que les équipes au travail connaissent des revers ou n'obtiennent pas les résultats escomptés. Au lieu de considérer ces situations comme des échecs, prenez l'habitude, avec l'ensemble de l'équipe, d'identifier les enseignements tirés des projets difficiles qui peuvent être mis à profit dans le cadre d'initiatives futures

Identifier les forces qui soutiennent et font avancer les équipes

- . Après une situation difficile ou une perte pour une équipe, prenez le temps de discuter individuellement avec les membres de l'équipe pour voir comment ils vont. Écoutez-les et reflétez leurs points de vue et leurs sentiments. Au moment opportun, réunissez les membres de l'équipe et invitez-les à identifier et à développer les forces de l'équipe qui ont été essentielles pour aider les gens à aller de l'avant. À la suite de cette discussion, invitez les membres de l'équipe à réfléchir à la manière dont ils pourraient utiliser ces forces existantes pour définir de nouveaux objectifs et orientations pour l'avenir.

Réviser les politiques relatives au bien-être et au fonctionnement de l'équipe

- . Examiner les politiques et les lignes directrices de l'équipe afin de s'assurer qu'elles incluent des pratiques ou des priorités qui favorisent le bien-être et le bon fonctionnement de l'équipe. Identifier les pratiques existantes ou élaborer de nouveaux plans pour mettre en œuvre ces politiques ou les ancrer davantage dans la culture de l'école.

Collaborons ensemble pour aider les autres

- . En tant qu'équipe scolaire, adoptez un projet communautaire visant à améliorer la vie des personnes ou des familles de votre région. Cela peut impliquer de travailler en équipe avec une organisation à but non lucratif ou d'apporter un soutien direct aux personnes dans le besoin au sein de la communauté.