

Au printemps 2019, l'Institut de leadership de l'Ontario (ILE) a fait appel à la communauté de leaders en province pour engager les gens dans une conversation portant sur la meilleure façon de soutenir les leaders scolaires et les leaders du système dans leur conseil scolaire. Les participantes et participants ont été invités à partager leurs réflexions, à évaluer celles des autres et à découvrir les résultats de cet échange. L'ILE aimerait remercier toutes les personnes qui ont participé à la collaboration en ligne en partageant des idées et/ou en évaluant des idées.



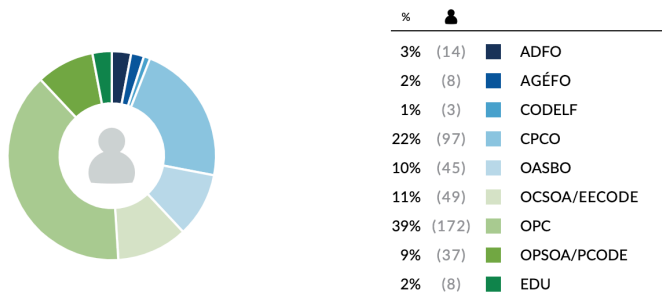
493
Participantes et Participants

452
Pensées

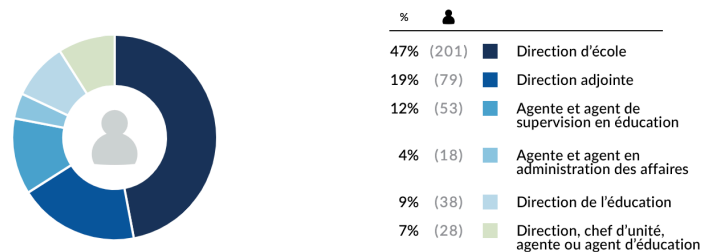
10,551
Évaluations

Q: Qu'est-ce qui fonctionne bien et par quels autres moyens pourrait-on favoriser le bien-être des leaders scolaires et des leaders du système?

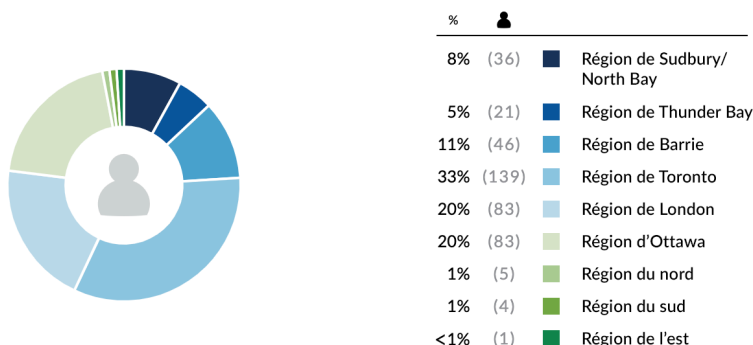
PARTICIPATION PAR ASSOCIATION PROFESSIONNELLE



PARTICIPATION PAR RÔLE



PARTICIPATION DES CONSEILS SCOLAIRES PAR RÉGION



PENSÉES PRÉDOMINANTES

Les pensées suivantes présentent les pensées les mieux notées dans l'échange.

Qu'est-ce qui fonctionne bien et par quels autres moyens pourrait-on favoriser le bien-être des leaders scolaires et des leaders du système?

TOUTES les écoles ont besoin de plus de soutien pour faire face aux demandes quotidiennes multiples des élèves. Il faudrait y avoir plus de travailleuses et de travailleurs auprès des enfants et des jeunes, et plus d'expertes et d'experts en comportement. Notre population élève a changé. "Si nous voulons vraiment servir les élèves, nous avons besoin de spécialistes dans le bâtiment pour le faire."

Les systèmes scolaires ne semblent pas équipés pour gérer l'abondance de cas de comportements en santé mentale et de traumatismes présentés. La sécurité du personnel et des élèves, le niveau de stress et d'anxiété du personnel et des élèves donnent lieu à de vives réactions de la part des élèves.

Le temps consacré à la direction adjointe ne doit pas seulement être basé sur le nombre d'élèves dans le bâtiment, mais également sur les besoins de l'école.

Éliminer le règlement 274. Les ressources humaines sont à un point critique et il faut faire quelque chose.

Le bien-être pourrait être soutenu en prenant conscience du traitement négatif infligé aux directions d'école et directions adjointes par les adultes dans les écoles (enseignantes et enseignants, parents, personnel d'appui). Il est important que ces leaders scolaire puissent travailler dans un lieu de travail sécuritaire, car elles et ils le méritent.

Pour les situations de grands besoins élevés, les ressources disponibles dans la communauté sont inestimables pour appuyer les élèves et le personnel. Nous avons besoin d'un soutien supplémentaire pour les élèves et le personnel afin de répondre aux besoins en santé mentale. L'inclusion dépend des ressources disponibles pour appuyer.

Il faudrait accorder une plus grande attention à la charge de travail des directions d'école et directions adjointes et au nombre d'élèves ayant des besoins élevés qui se trouvent dans nos bâtiments. Il y a trop de congés liés au stress.

Il faudrait assurer une communication ouverte avec l'équipe de cadres supérieurs. Le soutien des cadres supérieurs stimule la confiance et favorise le bien-être.

Il faudrait avoir un plus grand nombre de psychologues scolaires et de conseillères et conseillers pédagogiques. Il s'agirait d'en affecter une ou un à chaque école pour enseigner la méditation, les stratégies de prises de conscience au personnel (lors des réunions du personnel) et et durant les cours, être disponibles pour rencontrer les élèves ET le personnel qui ont besoin de soutien.

Il y a beaucoup de pression pour soutenir le bien-être du personnel scolaire, mais il n'y a vraiment rien en place pour soutenir le bien-être des directions d'école et directions adjointes. Soutenir leur santé mentale et leur bien-être est essentiel au succès des leaders et leur capacité à soutenir le personnel et les élèves.

DIFFÉRENCES

Présenter des différences signifie exprimer des pensées considérées comme intéressantes ou très engageantes pour des groupes de participantes et participants, mais peuvent ne pas être reflétées dans les thèmes principaux dans le présent sommaire des réponses recueillies du sondage. Elles sont représentées dans les différentes évaluations et les notations communes. Ils consistent en **différentes évaluations** et **évaluations communes**. Les différentes évaluations portent sur des sujets qui ont été évalués élevés par un groupe de participantes et participants et jugés faibles par un autre groupe, indiquant les points de désaccord. Les évaluations communes portent sur des sujets qui ont été jugés élevés dans les deux types d'évaluation, indiquant les points communs.

Qu'est-ce qui fonctionne bien et par quels autres moyens pourrait-on favoriser le bien-être des leaders scolaires et des leaders du système?

GROUPE 2



Groupe A

139 (62%)



Groupe B

35 (16%)

Les résultats notables de l'analyse démographique sont les suivants :

- 31% des participantes et participants du **groupe A** se trouvent dans la région de Toronto, comparativement à 17% des participantes et participants du **groupe B**.
- 23% des participantes et participants du **groupe B** se trouvent dans la région de London, contre 14% des participantes et participants du **groupe A**.

DIFFÉRENTES ÉVALUATIONS

Groupe A ↑ Groupe B ↓

| | | |
|---|-------|-------|
| Poursuivre la collaboration entre les directions d'école, les agentes et agents de supervision et la direction d'éducation. Le leadership au niveau du bureau central donne le ton. | 4.6 ★ | 1.8 ★ |
| Continuer de créer des conditions organisationnelles au niveau du conseil scolaire qui engagent les cadres supérieurs dans la stratégie de la santé mentale et du bien-être. Ainsi, la durabilité, le partage et l'évolutivité seront assurés. | 4.4 ★ | 1.7 ★ |
| Établir des communications collaboratives. Des efforts similaires pour le personnel et la promotion du bien-être devraient être intensifiés pour avoir un impact sur le bien-être des élèves. | 4.3 ★ | 1.5 ★ |

Les conseils scolaires ne semblent pas être équipés pour gérer l'abondance de cas de comportements de santé mentale et de traumatismes présentés.

4.7 ★

5.0 ★

Sécurité du personnel et des élèves, niveau de stress et d'anxiété du personnel et des élèves donnent lieu à de vives réactions de la part des élèves.

TOUTES les écoles ont besoin de plus de soutien pour faire face aux demandes quotidiennes multiples des élèves. Il faudrait y avoir plus de travailleuses et de

4.9 ★

4.0 ★

travailleurs auprès des enfant et des jeunes, et plus d'expertes et d'experts en comportement. Notre population élève a changé. "Si nous voulons vraiment servir les élèves, nous avons besoin de spécialistes dans le bâtiment pour le faire."

Pour les situations de grand besoins élevés, les ressources disponibles dans la communauté sont inestimables pour aider les élèves et le personnel. Nous

4.6 ★

5.0 ★

avons besoin d'un soutien supplémentaire pour répondre aux besoins en santé mentale des élèves et du personnel. L'inclusion dépend des ressources disponibles pour assurer un soutien.



GROUPE 3



Groupe A

105 (47%)



Groupe B

46 (20%)

Les résultats notables de l'analyse démographique sont les suivants :

- 26% des participantes et participants du **groupe A** sont associés à OCSOA / ECCODE et OPSOA / PCODE, contre 0% des participantes et participants du **groupe B**.

DIFFERENTES ÉVALUATIONS

Groupe A ↑ Groupe B ↓

| | | |
|---|-------|-------|
| Avoir des journées compensatoires / journées personnelles. "Ces journées nous montrent que nous sommes appréciés pour le temps supplémentaire que nous passons au-delà de la journée scolaire." | 4.5 ★ | 2.3 ★ |
| Avoir des journées compensatoires. Ces journées sont importantes pour la santé mentale car avoir la flexibilité de prendre du temps de congé est un facteur clé. Avoir la flexibilité de prendre du temps de congé est clé. "Nous mettons des quantités de temps exponentielles dans notre travail." | 4.3 ★ | 1.9 ★ |
| Augmenter le nombre de directions d'école et plus spécifiquement de directions adjointes. Plusieurs directions d'école sont laissées seules pour gérer de grandes et complexes écoles. "Je suis dans une école pour la première fois dans laquelle j'ai une direction adjointe. La différence au niveau du stress et du travail est incroyable." | 4.3 ★ | 1.7 ★ |

Communiquer avec des collègues pour avoir du soutien. Il est important de partager/discuter des défis et d'entendre les points de vue des autres.

4.4 ★

4.0 ★

Poursuivre, de manière continue et régulières, les échanges portant sur des réflexions, des problèmes et des idées avec d'autres cadres. Il arrive souvent que je travaille en isolement des autres. "Il est donc formidable de pouvoir partager des idées et des problèmes avec mes collègues."

4.3 ★

3.3 ★

Pouvoir rencontrer et échanger avec d'autres cadres pour obtenir de l'appui, partager des idées afin de déterminer ce qui fonctionne bien et pourquoi. Ceci permettrait d'éviter de se sentir isolé dans une école à direction unique afin de garder le focus lorsque plusieurs situations se passent en même temps. De cette façon, il est possible de constater qu'il y a plus d'une personne à avoir les mêmes défis.

4.6 ★

5.0 ★



THÈMES POPULAIRES

Les pensées recueillies dans le sondage ont été regroupées par sujet pour permettre la création de thèmes. Il y a trois thèmes :

- COLLABORER ET COMMUNIQUER
- BÂTIR LA CAPACITÉ
- S'ADONNER À UNE AUGMENTATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Chaque thème est divisé en sous-thèmes.

COLLABORATION ET COMMUNICATION

APPRÉCIATION

- Les réponses des participantes et participants de la région du nord et de la région du sud ont reçu une note moyennement plus élevée pour ce sous-thème portant sur l'appréciation de la part des autres personnes participant au sondage.

Avoir des collègues avec qui parler et partager les préoccupations/défis.

4.2 ★ 24 

C'est important de pouvoir exprimer ses préoccupations et de résoudre les problèmes.

"En tant que direction d'école ou direction adjointe, nous nous soutenons mutuellement et nous recherchons en particulier des collègues dans des écoles semblables, c'est-à-dire à direction d'école unique.

4.1 ★ 23 

Nous devons tous pouvoir parler à quelqu'un de notre journée et de situations difficiles - nous n'y arriverons pas si nous ne nous soutenons pas les uns les autres."

OPPORTUNITÉS DE CROISSANCE

- Il n'y a pas de différences démographiques notables pour ce thème.

TOUTES les écoles ont besoin de plus de soutien pour faire face aux demandes quotidiennes multiples des élèves. Il faudrait y avoir plus de travailleuses et de

travailleurs auprès des enfant et des jeunes, et plus d'expertes et d'experts en comportement. Notre population élève a changé. "Si nous voulons vraiment servir les élèves, nous avons besoin de spécialistes dans le bâtiment pour le faire."

4.4 ★

25 

Soutenir les agentes et agents de supervision et de la direction d'éducation face aux défis. Il est important de savoir que les préoccupations et les défis peuvent

être partagés ouvertement et qu'ils soient traités en collaboration avec les autres.

4.1 ★

36 



BÂTIR LA CAPACITÉ

APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

- Les agentes et agents de supervision en éducation ont obtenu une évaluation moyennement supérieure pour ce sous-thème à l'égard de l'apprentissage professionnel.

Accroître l'apprentissage professionnel dans le domaine du bien-être. Dans cette optique, les directions d'école et les directions adjointes se sentiront plus outillées pour travailler avec les élèves et les familles.

4.1 ★ 24 

Offrir un soutien solide de mentors/mentorés pour les nouvelles directions d'école et directions adjointes. Réduire l'isolement.

4.1 ★ 22 

BIEN-ÊTRE INDIVIDUEL

- Les agentes et agents de supervision en éducation et en administration des affaires et les participantes et participants de la région du sud ont obtenu une note moyenne supérieure pour ce thème.

Il y a beaucoup de pression pour soutenir le bien-être du personnel scolaire, mais il n'y a vraiment rien en place pour soutenir le bien-être des directions d'école et directions adjointes. Soutenir leur santé mentale et leur bien-être est essentiel au succès des leaders et leur capacité à soutenir le personnel et les élèves.

4.2 ★ 25 

L'épuisement professionnel du personnel cadre est un problème majeur.

Plusieurs directions d'école et directions adjointes sont en congé (santé mentale et santé physique). Ces leaders soutiennent le personnel et les élèves sur le plan de la santé mentale. Un manque d'appui pour les directions d'école et les directions adjointes est ressenti à cause de la grande charge de travail et du fait qu'il n'y a personne avec qui se renseigner.

4.2 ★ 18 

S'ADONNER À UNE AUGMENTATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Les résultats des directions d'école et les participantes et participants des régions de Thunder Bay et de Toronto ont obtenu une note moyenne plus élevée pour ce sous-thème.

Charge de travail. Les directions d'école et les leaders du système assument un grand nombre de responsabilités. Les contraintes de temps qui leur sont imposées augmentent.

4.1 ★ 34 👤

Aucune direction de l'éducation, agente ou agent de supervision, direction d'école ou direction adjointe ne devrait être laissés seuls pour gérer une école.

4.1 ★ 14 👤

Une ou un collègue de travail est nécessaire comme soutien pour collaborer et pour répondre à tous les besoins variés de la communauté qui semblent croître rapidement chaque année.

RECRUTEMENT

- Les résultats des directions d'école, directions adjointes et participantes et participants des régions de Barrie et de London ont obtenu une note moyennement supérieure à l'égard du recrutement.

L'allocation de temps dans l'attribution d'une direction adjointe ne devrait pas être basée uniquement sur le nombre d'élèves dans l'école, mais également sur les besoins de l'école.

4.4 ★ 18 👤

Pour les situations de grands besoins élevés, les ressources disponibles dans la communauté sont inestimables pour soutenir les élèves et le personnel. Nous avons besoin d'un soutien supplémentaire pour répondre aux besoins en santé mentale des élèves et du personnel. L'inclusion dépend des ressources disponibles pour appuyer.

4.3 ★ 24 👤

LA FLEXIBILITÉ

- Les résultats des directions d'école, les agentes et agents de supervision en éducation et les participantes et participants de la région de London ont obtenu une note moyennement plus élevée pour ce sous-thème portant sur la flexibilité.

Permettre une plus grande flexibilité par rapport au temps compensatoire.

4.1 ★ 28 

L'autoefficacité et le sens de l'autonomie favorisent le bien-être.

Les journées de compensation ont été utiles pour répondre aux défis familiaux.

4.0 ★ 24 

"Cela me permet d'être à la maison sans me sentir coupable et de faire des choses dont je n'ai pas le temps de traiter en raison d'engagements professionnels."

Vous pouvez explorer chaque échange pour découvrir des sujets supplémentaires qui sont importants pour vos pairs.

my.thoughtexchange.com/#569774700