



The Institute for
Education Leadership

L'Institut de leadership
en éducation

www.education-leadership-ontario.ca

La collaboration des leaders en Ontario assure la réussite, l'équité et le bien-être des élèves.
Ontario Leaders Collaborating for Student Achievement, Equity and Well-being

Conseils pour l'utilisation de *Passer des idées à l'action* n° 8 : Examiner les ressources personnelles en leadership d'ordre « psychologique » pour renforcer les pratiques de leadership

1. Prenez connaissance de la ressource, puis concentrez-vous sur ce que vous voulez apprendre en premier.

Consultez la colonne « À l'intérieur » à la page 2; elle présente les quatre parties principales :

- **Partie A** – La section « ressources personnelles en leadership » souligne l’importance des trois catégories de ressources personnelles en leadership – cognitive, sociale et psychologique – dans la mise en œuvre efficace des pratiques de leadership du Cadre de leadership de l’Ontario (CLO).
- **Partie B** – « En profondeur » présente un échantillon des recherches étayant les quatre ressources personnelles en leadership d’ordre psychologique – l’optimisme, l’auto-efficacité, la résilience et la proactivité.
- **Partie C** – Cette partie propose 10 stratégies éprouvées reposant sur une ou plusieurs approches de développement et de renforcement de nos ressources personnelles en leadership d’ordre psychologique.
- **Partie D** – Cette partie fournit une liste commentée de lectures connexes.

2. Familiarisez-vous avec les données, puis appliquez les stratégies à des situations réelles de leadership.

Pour apprendre les approches proposées dans les 10 stratégies, vous pouvez les essayer en les appliquant à des situations réelles de leadership. Vous trouverez à la page 2 de cette fiche-conseil les 10 approches possibles. Travaillez individuellement ou trouvez un ou deux partenaires pour vous aider mutuellement dans la mise en pratique.

Première situation :

La nouvelle directrice d’une école secondaire en milieu urbain sait que son prédécesseur misait sur un processus budgétaire collaboratif avec les chefs de secteurs, ce qui causait des tensions entre ceux-ci. La directrice, dont la réputation est celle d’une solide leader pédagogique, admet que les aspects administratifs du milieu de travail représenteront tout un défi; elle cherche conseil auprès du surintendant de son école en vue de déléguer la responsabilité du processus budgétaire.

Examiner les ressources personnelles en leadership d'ordre psychologique

Objet : Comprendre ce que les données ont révélé sur les ressources personnelles en leadership d’ordre psychologique en mettant des stratégies en pratique dans des situations réelles.

Processus :

- Lire la situation;
- Trouver le problème;
- Décider quelles personnes sont concernées et quel est leur rôle;
- Essayer une ou plusieurs des approches présentées à la page 2 dans le but de trouver des solutions potentielles au problème.
- Évaluer les résultats.
- Réfléchir aux apprentissages et à la façon dont les ressources personnelles en leadership d’ordre psychologique peuvent mener à des résultats positifs.

Deuxième situation : Le directeur d'une école élémentaire de taille moyenne étudie les résultats en littéracie et en mathématiques en vue de mettre à profit la nouvelle accompagnatrice en mathématiques de la meilleure manière possible. Il remarque que les élèves d'une salle de classe en particulier ont régulièrement des résultats plus bas que les autres en mathématiques et que leur enseignant n'est pas ouvert à la rétroaction. Le directeur pense le jumeler à l'accompagnatrice.

3. Rédigez votre propre scénario :

- Quel événement ou problème vivez-vous actuellement? Pourquoi est-ce un problème?
- Qui d'autre est concerné, et comment? Quel est leur rôle?
- Quelles circonstances ont mené au problème?

Essayez les approches suivantes et mettez leur efficacité à l'épreuve en utilisant vos ressources personnelles en leadership d'ordre psychologique pour résoudre les problèmes décrits dans les situations.

1. **Concilier optimisme et pessimisme** : Comment l'approche A-B-C-D-E, pour ajuster votre style explicatif, donnerait-elle lieu à une meilleure solution? Page 14 et 15.
2. **Développer l'auto-efficacité et l'efficacité collective** : Lequel des quatre facteurs qui influent sur le sentiment d'efficacité vous aidera à améliorer la situation? Pages 15 et 16.
3. **Choisir la résilience** : Réfléchissez à la manière dont la résilience – la vôtre et celle des personnes impliquées – contribuera à la solution. Page 19.
4. **Inciter à la proactivité** : Prenez le temps d'« écouter » le langage utilisé – le vôtre et celui des personnes concernées – lorsque vous cherchez à parvenir à une entente au sujet des prochaines étapes de résolution du problème. Consignez ce que vous vous rappelez dans le but d'y revenir plus tard au besoin. Pages 21 à 23.
5. **Se connaître soi-même** : Répondez à l'une des auto-évaluations, puis réfléchissez aux résultats. Examinez leur incidence sur la résolution des problèmes. Page 25.
6. **Adopter des habitudes saines et efficaces** : Comment le cadre de Duhigg pour changer les habitudes s'applique-t-il à chacun des acteurs dans la situation? Pages 29 à 31.
7. **Être maître de soi-même** : Essayez l'exercice de méditation de cinq minutes de McGonigal pour vous préparer à vous attaquer au problème. Page 32.
8. **Tirer profit de chaque victoire** : Trouvez deux ou trois petites victoires que vous pourriez appliquer à la situation. Pages 35 à 37.
9. **L'atout du bonheur** : En quoi l'atout du bonheur d'Achor est-il pertinent à la situation? Pages 37 à 40.
10. **Favoriser une culture de confiance** : Allez au-delà de la situation : dans le but de prévenir des situations semblables, donnez des exemples d'application des recommandations de Kanter aux organisations pour les aider à cultiver la confiance. Page 41.