

La promotion de la santé au BZD

Présentation par Mme Claudia Hug, responsable du département Ecole professionnelle

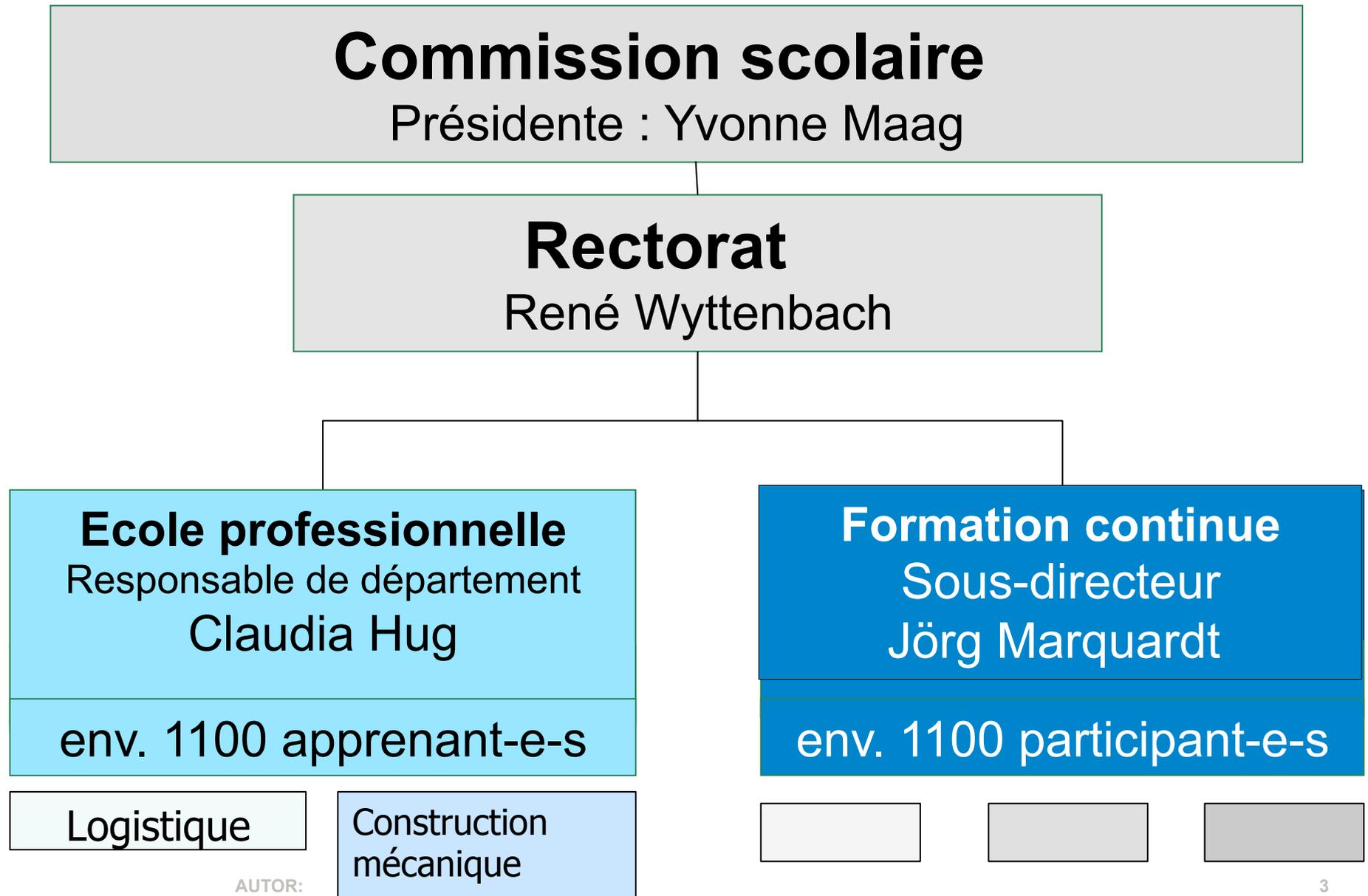


Bienvenue !

Programme :

1. Introduction/présentation du BZD
2. Bref exposé : la promotion de la santé à l'école
3. La santé des membres de la direction
4. Questions/échange





Ecoles en santé

Membre du réseau suisse d'écoles en santé depuis 2009





L'école promotrice de santé

Nous soutenons

- ✓ ...la prise de conscience sur les questions de santé et le bien-être de tous les acteurs de l'école
- ✓ ...un bon climat entre la direction et les enseignant-e-s, entre les collègues et entre les enseignant-e-s et les élèves
- ✓ La responsabilité individuelle en ce qui concerne la santé de chacun-e
- ✓ ...un style de conduite salutogène de la part de la direction

L'école promotrice de santé

Parce que :

- ✓ ...la santé des enseignant-e-s est le capital de l'école



L'école promotrice de santé

Nous soutenons

- ✓ ...la prise de conscience des questions de santé et le bien-être de tous les acteurs de l'école
- ✓ ...un bon climat entre la direction et les enseignant-e-s, entre les collègues et entre les enseignant-e-s et les élèves
- ✓ La responsabilité individuelle en ce qui concerne la santé de chacun
- ✓ ...un style de conduite salutogène de la part de la direction



Mise en oeuvre

1. La notion de santé fait partie intégrante du principe de développement de l'école.
 - Les enseignant-e-s ont des possibilités de collaboration et de participation aux prises de décisions (par ex. dans le développement de règles communes, de valeurs et de convictions, mais aussi de projets)

Pour diverses raisons les enseignant-e-s ne profitent pas toujours de ces possibilités.

BZDietikon
BERUFSBILDUNGSZENTRUM

Gesundheitsfördernde Schule

Wir fördern:

- ✓ ... das Gesundheitsbewusstsein und das Wohlbefinden aller an der Schule Beteiligten.
- ✓ ... ein gutes Klima zwischen Schulleitung und Lehrpersonen, zwischen Lehrpersonen untereinander und zwischen Lehrpersonen und Lernenden.
- ✓ Eigenverantwortung bezüglich der eigenen Gesundheit.
- ✓ ... das salutogene Leitungshandeln



L'école promotrice de santé

Nous soutenons

- ✓ ...la prise de conscience sur les questions de santé le bien être de tous les acteurs de l'école
- ✓ ...un bon climat entre la direction et les enseignant-e-s, entre les collègues et entre les enseignant-e-s et les élèves
- ✓ La responsabilité individuelle en ce qui concerne la santé de chacun
- ✓ ...un style de conduite salutogène de la part de la direction



Mise en oeuvre

2. Les thèmes concernant la santé sont inscrit dans les buts annuels et communiqués.
3. Les besoins des enseignant-e-s sont pris en considération explicitement.

Gesundheitsfördernde Schule

Wir fördern:

- ✓ ...das Gesundheitsbewusstsein und das Wohlbefinden aller an der Schule Beteiligten.
- ✓ ...ein gutes Klima zwischen Schulleitung und Lehrpersonen, zwischen Lehrpersonen untereinander und zwischen Lehrpersonen und Lernenden.
- ✓ Eigenverantwortung bezüglich der eigenen Gesundheit.
- ✓ ...das salutogene Leitungshandeln



Développement du personnel

Zielsetzung	Feinziele	Umsetzung	Verantw./ Ausfg.	Termine	Evaluation	Bemerkungen
Gesundheitsförderndes Arbeitsverhalten stärken (Work-Engagement)	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszufriedenheit stärken/bewusst machen - Gesundheitskompetenz fördern - Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe wahrnehmen und umsetzen - Bewältigungsstrategien gegen Stress/Ängste kennen lernen und umsetzen können 	<ul style="list-style-type: none"> - AVEM - Allenfalls personalechtliche Infos zum Krankheitsfall, Unfall, Case Management, ... - CH - Abgedeckt durch AVEM evtl. Angebote schaffen (Yoga...) 	CH	SJ 12/13		

Renforcer une attitude de travail qui promeut la santé

Mise en oeuvre du but : Renforcer une attitude de travail qui promeut la santé (formation interne)

Septembre 2012 à Morschach

Personalentwicklung:

Zielsetzung	Feinziele	Umsetzung
Gesundheitsförderndes Arbeitsverhalten stärken (Work-Engagement)	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszufriedenheit stärken/bewusst machen - Gesundheitskompetenz fördern - Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe wahrnehmen und umsetzen - Bewältigungsstrategien gegen Stress/Angst kennen lernen und umsetzen können 	<ul style="list-style-type: none"> - AVEM - Allentags personalrechtliche Infos zum Krankheitsfall, Unfall, Case Management, ... CH - Abgedeckt durch AVEM evtl. Angebote schaffen (Yoga...)



Procédure dans la pratique

1. Séance de préparation avec la direction de l'école/ groupe de pilotage
2. Information de l'équipe
3. Utilisation des questionnaires (ABC-L et AVEM)
4. Retours individualisés à certaines personnes, retour général à la direction et aux accompagnateurs-trices du processus
5. Formation interne de 2 jours avec l'équipe au complet
6. Poursuite du processus, mise en pratique

Personalentwicklung:

Zielsetzung	Feinziele	Umsetzung
Gesundheitsförderndes Arbeitsverhalten stärken (Work-Engagement)	<ul style="list-style-type: none">- Arbeitszufriedenheit stärken/bewusst machen- Gesundheitskompetenz fördern- Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe wahrnehmen und umsetzen- Bewältigungsstrategien gegen Stress/Angst kennen lernen und umsetzen können	<ul style="list-style-type: none">- AVEM- Allenfalls personalrechtliche Infos zum Krankheitsfall, Unfall, Case Management, ...- CH- Abgedeckt durch AVEM evtl. Angebote schaffen (Yoga...)

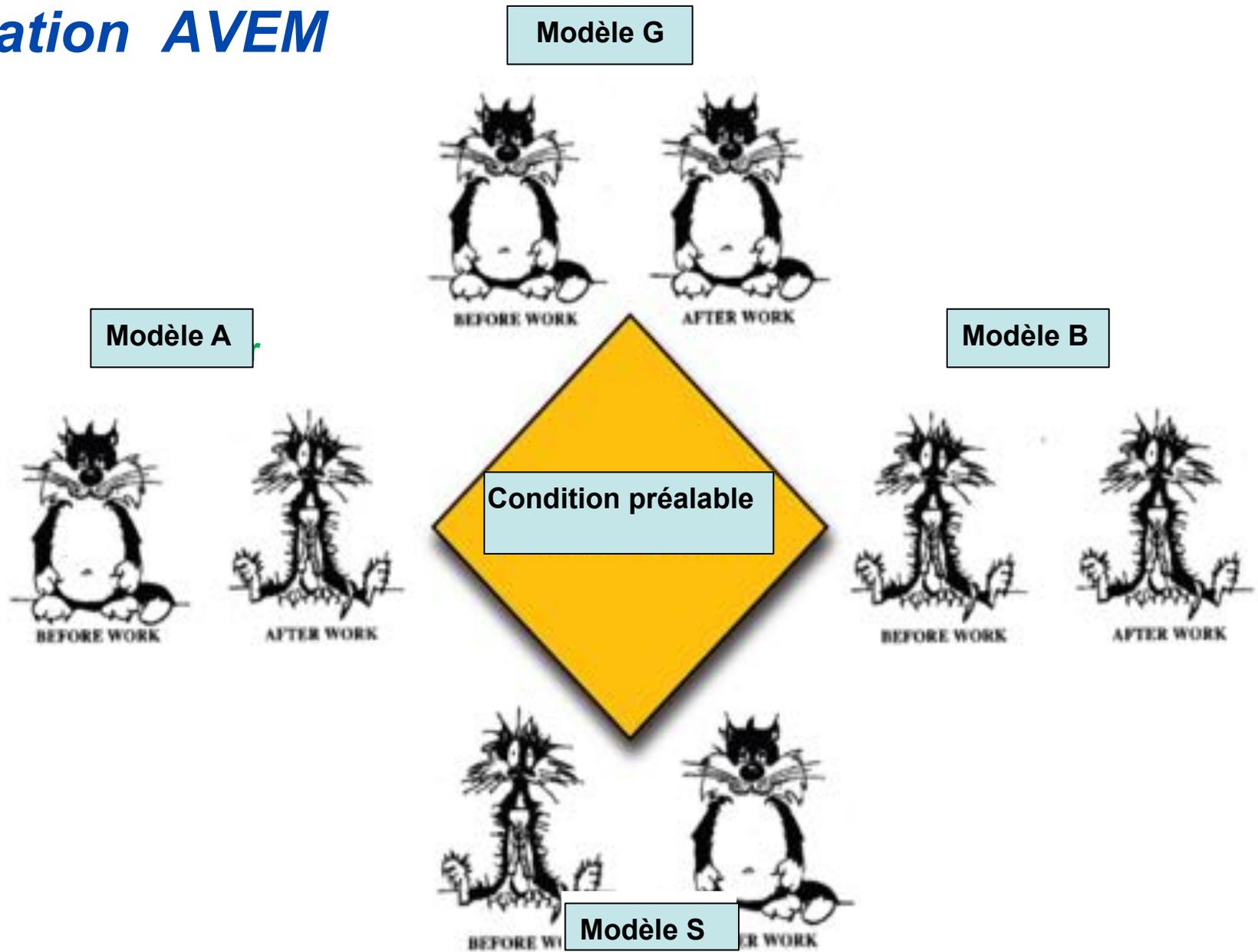
Questionnaire *AVEM*

Caractéristiques

1. Importance du travail
2. Ambition professionnelle
3. Volonté à s'investir
4. Quête de l'excellence
5. Capacité à garder la distance
6. Tendance à la résignation en cas d'échec
7. Approche offensive dans la résolution des problèmes
8. Calme et sérénité
9. Expérience de réussite dans le travail
10. Satisfaction dans la vie
11. Expérience de soutien social

Merkmal
1. Bedeutsamkeit der Arbeit
2. Beruflicher Ehrgeiz
3. Verausgabungsbereitschaft
4. Perfektionsstreben
5. Distanzierungsfähigkeit
6. Resignationstendenz (bei Misserfolg)
7. Offensive Problembewältigung
8. Innere Ruhe/Ausgeglichenheit
9. Erfolgserleben im Beruf
10. Lebenszufriedenheit
11. Erleben sozialer Unterstützung

Evaluation AVEM



Questionnaire ABC - L

Caractéristiques

1. Enseignement
2. Travail avec les élèves en dehors des cours
3. Séances officielles dans le collège
4. Entretiens avec les parents
5. Travail lié à l'école, mais effectué à domicile
6. Attitude des élèves
7. Attitude des parents
8. Climat dans le collège
9. Attitude de la direction
10. Culture de l'école
11. Organisation du travail à l'école
12. Mise à disposition de moyens de travail
13. Conditions spatiales
14. Conditions liées à l'hygiène du travail à l'école
15. Possibilités de formation continue

Merkmal
1. Unterrichten
2. Arbeit mit Schülern über Unterricht hinaus
3. Offizielle Zusammenkünfte im Kollegium
4. Gespräche mit Eltern
5. Schulbezogene Arbeit zu Hause
6. Verhalten der Schüler
7. Verhalten der Eltern
8. Klima im Kollegium
9. Verhalten der Schulleitung
10. Schulkultur
11. Arbeitsorganisation in der Schule
12. Bereitstellung von Arbeitsmitteln
13. Räumliche Bedingungen
14. Arbeitshygienische Bedingungen in der Schule
15. Möglichkeiten der Fort- & Weiterbildung

Formation interne avec l'équipe au complet

1. Présentation des résultats généraux
2. Discussion en groupes
3. Ateliers concernant différents sujets liés aux modèles
4. Conclusion en plenum



Perspectives – et comment continuer ?

- Le BZD a mis en place une offre de consultation individuelle
- Coaching de la direction



Perspectives – et comment continuer ?

- Médiation et soutien dans les contacts avec le Case Management de l'Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle, offres de conseils de la HEP ZH et de l'IFFP
- Offres de détente et de repos ont été évaluées (salle de repos, Pilates, Yoga...)
- Formation interne à l'école sur la question du mobbing (8 mai 2013)
- Mise en place d'un groupe de pilotage qui s'occupe essentiellement du bien-être au travail et de la santé
- En permanence plusieurs petites actions par le biais du Projet-Santé
- Soirées thématiques concernant les manières de „*Renforcer une attitude de travail qui promeut la santé*“

Perspectives – et comment continuer ?

<p>Gesundheitsförderndes Verhalten im Unterricht</p> <p>Attitude favorisant la santé dans les cours</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mobbing-Prävention - Erfolgreiche Strategien für einen störungsarmen Unterricht kennen lernen 	<p>SchiLW BFS</p>		<p>SJ 12/13</p>		
---	--	-------------------	--	-----------------	--	--

Personalentwicklung:

Zielsetzung	Feinziele	Umsetzung	Verantw./Ausfg.	Termine	Evaluation	Bemerkungen
<p>Gesundheitsförderndes Arbeitsverhalten stärken (Work-Engagement)</p> <p>Renforcer une attitude de travail qui promeut la santé</p>	<p>Didaktisch-methodische Kurz-WB im Bereich der Klassenführung, Methodenvielfalt anbieten</p>	<p>Thematische „Abende“ zu den genannten Themen, um die Person „Lehrerin“ zu stärken</p>	<p>CH</p>	<p>SJ 13/14</p>		<p>Gemäss Studien brennen Lp weniger aus, wenn sie geeignete Strategien und Methoden anwenden bei schwierigen Lernenden</p>
<p>Selfmanagement der Lehrpersonen unterstützen</p> <p>Soutenir le self-management des enseignant-e-s</p>	<p>Lehrpersonen hinterfragen kritisch ihr persönliches Selfmanagement und können eine allfällige Optimierung bewerkstelligen</p>	<p>Kleine Input/Aktivitäten/Vorschläge aus der Ecke der KLP's/Gesundheitsgruppe zum Thema</p>	<p>CH (ML)</p>	<p>SJ 13/14</p>		

L'école promotrice de santé

Nous soutenons

- ✓ ...la prise de conscience sur les questions de santé le bien-être de tous les acteurs de l'école
- ✓ ...un bon climat entre la direction et les enseignant-e-s, entre les collègues et entre les enseignant-e-s et les élèves
- ✓ La responsabilité individuelle en ce qui concerne la santé de chacun
- ✓ ...un style de conduite salutogène de la part de la direction



Mise en oeuvre

1. Direction - enseignant-e-s
(traité sous la question de la conduite salutogène)
2. Enseignant-e-s - enseignant-e-s
 - Plus de salle des professeurs, mais une table réservée à la cantine
 - Les manifestations communes (officielles et informelles) renforcent les contacts sociaux
 - Travailler dans divers groupes peut avoir un effet de soutien (groupe qualité, groupe de branches, groupe des maître-esse-s de classe, groupe de projets, etc.)
 - De bons contacts sociaux au sein de l'école (sont particulièrement salutogènes pour les femmes)

BZDietikon
BERUFSBILDUNGSZENTRUM

Gesundheitsfördernde Schule

Wir fördern:

- ✓ ...das Gesundheitsbewusstsein und das Wohlbefinden aller an der Schule Beteiligten.
- ✓ ...ein gutes Klima zwischen Schulleitung und Lehrpersonen, zwischen Lehrpersonen untereinander und zwischen Lehrpersonen und Lernenden.
- ✓ Eigenverantwortung bezüglich der eigenen Gesundheit.
- ✓ ...das salutogene Leitungshandeln





Mise en oeuvre

3. Enseignant-e-s – élèves

- Par ex. courte présentation dans le cadre d'une séance de département

Handlungsansatz für Lehrpersonen für mehr Gelassenheit:

- „Werkzeugkoffer“ (bildlich gesehen) anschaffen für Reaktionsmöglichkeiten in schwierigen Situationen
- Antizipieren
- Den Weg zum Ziel überdenken (fördern und fordern, Eigenverantwortung, etc.)
- vom „guten“ Menschenbild ausgehen



Pistes pour une attitude plus décontractée de l'enseignant-e

- se constituer une « boîte à outils » de réactions possibles en cas de situations difficiles
- anticiper
- repenser le chemin qui mène au but (soutenir et exiger, responsabilité individuelle, etc.)
- partir d'une image positive de l'autre

L'école promotrice de santé

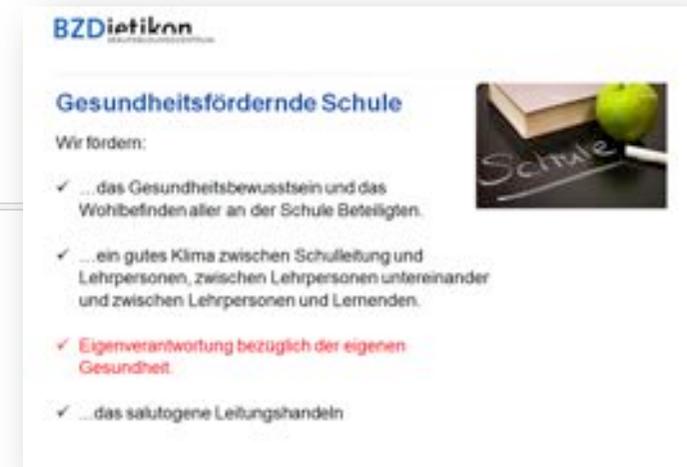
Nous soutenons

- ✓ ...la prise de conscience sur les questions de santé bien-être de tous les acteurs de l'école
- ✓ ...un bon climat entre la direction et les enseignant-e-s, entre les collègues et entre les enseignant-e-s et les élèves
- ✓ **La responsabilité individuelle en ce qui concerne la santé de chacun**
- ✓ ...un style de conduite salutogène de la part de la direction



Mise en oeuvre

1. Connaître diverses stratégies de gestion des facteurs de stress et les mettre en pratique
 - Voir extrait des buts annuels
2. Optimiser la gestion de soi-même (selfmanagement)
 - L'école en tant qu'institution peut mettre à disposition des possibilités pour améliorer le selfmanagement, mais chaque enseignant-e devra choisir lui/elle-même de les mettre en pratique
3. Se percevoir soi-même (autoréflexion)
 - Pas facile pour tout le monde. Il s'agit d'aiguiser le regard de la direction pour cette compétence !



Mise en oeuvre

4. Détente pendant le temps libre et compensation dans la vie privée
5. Possibilité de se confier à une personne proche



Lors de l'entretien de collaboration, les points 3 et 4 devraient être évoqués (préventivement)

L'école promotrice de santé

Nous soutenons

- ✓ ...la prise de conscience sur les questions de santé bien-être de tous les acteurs de l'école
- ✓ ...un bon climat entre la direction et les enseignant-e-s, entre les collègues et entre les enseignant-e-s et les élèves
- ✓ La responsabilité individuelle en ce qui concerne la santé de chacun-e
- ✓ ...un style de conduite salutogène de la part de la direction



Définition: le style de conduite managérial salutogène

Avec ce terme nous entendons la direction d'une école aussi bien dans les domaines du pilotage et de l'administration de l'ensemble de l'organisation, de ses processus et de la structure que de la conduite des collaborateurs-trices, en tenant compte de manière explicite des connaissances confirmées en matière de promotion de la santé.

BZDietikon
BERUFSBILDUNGSZENTRUM

Gesundheitsfördernde Schule

Wir fördern:

- ✓ ... das Gesundheitsbewusstsein und das Wohlbefinden aller an der Schule Beteiligten.
- ✓ ... ein gutes Klima zwischen Schulleitung und Lehrpersonen, zwischen Lehrpersonen untereinander und zwischen Lehrpersonen und Lernenden.
- ✓ Eigenverantwortung bezüglich der eigenen Gesundheit.
- ✓ ... das salutogene Führungshandeln



Définition: le style de conduite managérial salutogène

Le style de conduite salutogène vise à renforcer les ressources des collaborateurs-trices et de réduire à long terme et de manière durable les éléments stressants.

Quelles sont les conditions à remplir pour atteindre ce but ?





Mise en pratique

1. Signifier un intérêt pour les collaborateur-trice-s
 - Se prendre du temps pour les préoccupations des enseignant-e-s, principe de la „porte ouverte“, possibilité de s’exprimer ouvertement dans le cadre de l’entretien d’évaluation
 - Contacts empreints d’estime (au niveau du ton, questions posées concernant la situation de la personne, de son entourage dans le cas d’un événement familial particulier, entretiens lors d’un retour d’une période d’absence ou, par exemple, l’envoi d’une carte d’anniversaire etc.)
 - Percevoir des changements dans le comportement ou l’apparence et en parler lors de de l’entretien d’évaluation

Mise en pratique

- Manifesten de la reconnaissance pour le travail accompli
- Se prendre du temps pour trouver des solutions constructives aux conflits
- Manifesten la confiance, l'estime et le soutien réciproques
- Faire preuve de doigté et de diplomatie envers les collaborateurs-trices



Mise en pratique

2. Connaissance de la „matière“
 - Quels sont les besoins de soutien des enseignant-e-s ?
 - Optimiser les procédures administratives pour les rendre efficaces
 - Conduire des séances de manière efficace (bien préparées avec ordre du jour, heure de début et de fin)
 - ...
3. Etablir des structures et des règles claires, être prévisible



Mise en oeuvre

4. Principe du SOC (sens of coherence = sentiment de cohérence)
- Intelligibilité / faisabilité / importance

Dimension	Kommunikation	Struktur
Verstehbarkeit	Drücke ich mich verständlich und strukturiert aus?	Verfügt die Schule über gute Kommunikationsstrukturen und ist Transparenz gegeben?
Bewältigbarkeit	Wissen die Lehrkräfte, dass sie meine Unterstützung haben?	Sind die Arbeitsabläufe ökonomisch gestaltet und werden Ressourcen optimal eingesetzt?
Bedeutsamkeit	Habe ich eine Begründung gegeben bzw. die Bedeutsamkeit aufgezeigt?	Haben wir ein gemeinsames Ziel bzw. eine Vision, auf die wir zielstrebig hinarbeiten?

L'importance de la conduite/ style managérial

Un effet positif sur le bien-être et la santé des tous les acteurs de l'école sera produit lorsque le style managérial / la conduite sont perçues comme motivantes, communicatives, respectueuses, transparentes et comme un modèle à suivre et que les enseignant-e-s disposent de marge de manoeuvre.

BZDietikon
BERUFSBILDUNGSZENTRUM

Gesundheitsfördernde Schule

Wir fördern:

- ✓ ... das Gesundheitsbewusstsein und das Wohlbefinden aller an der Schule Beteiligten.
- ✓ ... ein gutes Klima zwischen Schulleitung und Lehrpersonen, zwischen Lehrpersonen untereinander und zwischen Lehrpersonen und Lernenden.
- ✓ Eigenverantwortung bezüglich der eigenen Gesundheit.
- ✓ ... das salutogene Führungshandeln



Santé des membres de la direction



Tous les
grands
hommes ont
leur syndrome
d'épuisement
.....sauf TOI!

Santé des membres de la direction

La question centrale est :

D'où puis-je tirer la force pour mon travail quotidien ?



Santé des membres de la direction

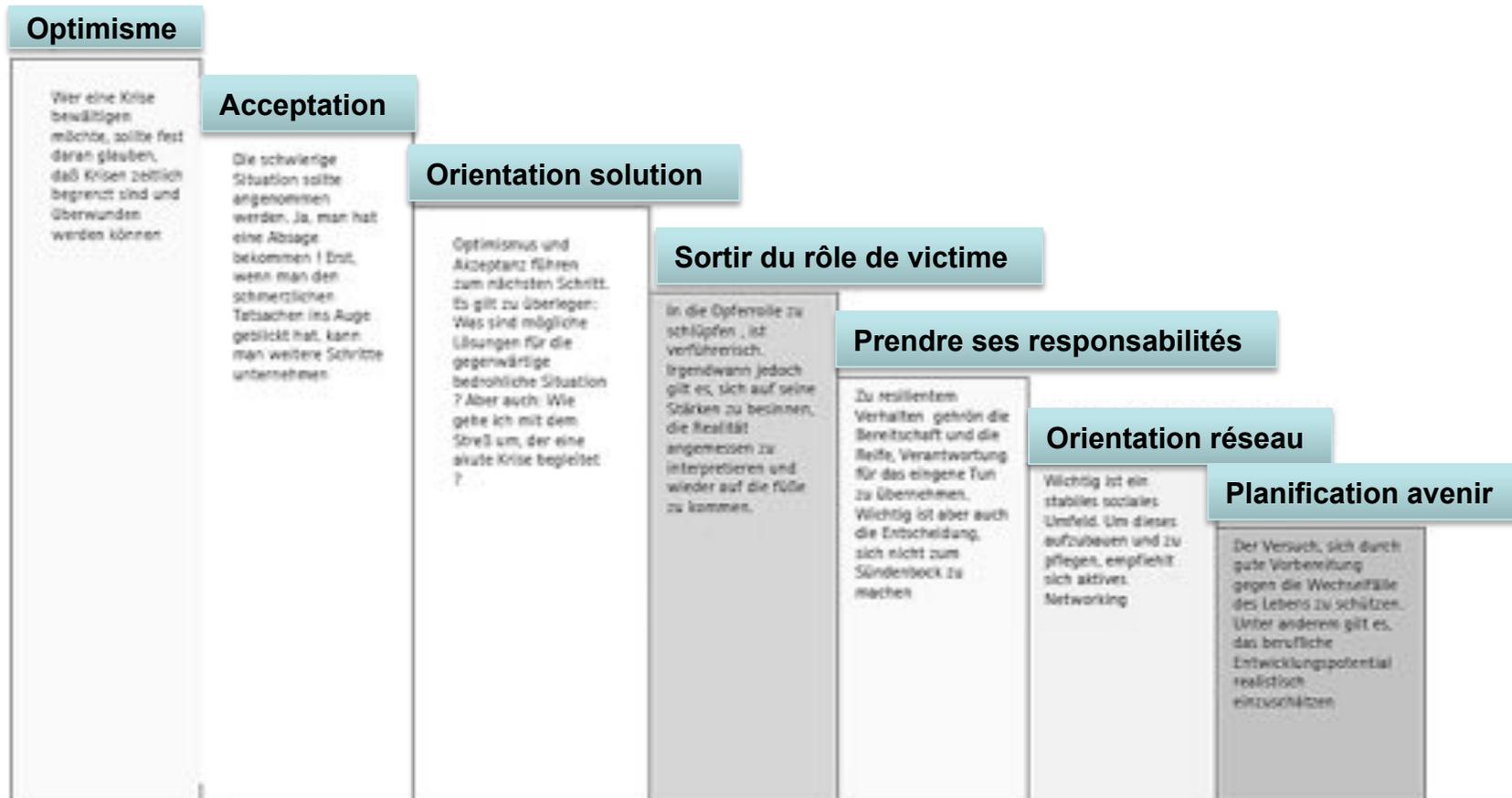
Une prévention efficace contre la surcharge des membres de la direction d'école passe par :

- Attentes réalistes
- Préparation mentale
- Eviter les pièges de la déception
- Développer les capacités de déléguer
- Selfmanagement efficace
- Echanges avec d'autres membres de la direction de l'école
- Développer la résilience



Santé des membres de la direction

Les sept piliers de la résilience



Je suis à disposition pour les questions !



