

Grille d'auto-évaluation de la collaboration de l'équipe

Nom de l'équipe : _____

Date : _____

Description :

Cette grille d'auto-évaluation permet, à partir de certains comportements et compétences collaboratives, de donner une appréciation de la collaboration de son équipe tout en ciblant des zones d'amélioration.

Parties 1 et 2 : complétées individuellement par l'ensemble des membres de l'équipe

- La partie 1, permet d'apprécier sur une échelle de 1 à 5 les composantes de la collaboration mentionnées, ainsi que d'inscrire des observations et commentaires.
- La partie 2 permet de cibler individuellement 2 ou 3 priorités afin d'optimiser la collaboration en équipe.

Partie 3 : Mise en commun des évaluations

- Un échange collectif permettra de cibler les objectifs qui seront travaillés en équipe et les moyens d'y parvenir.

Partie 1 : Auto-évaluation individuelle

Échelle de 1 à 5 : 1 = pas du tout d'accord, 3 = ni accord ni désaccord, 5 = tout à fait d'accord

Composantes de la collaboration	Échelle de 1 à 5	Commentaires et observations
Mission et vision <ul style="list-style-type: none"> • Les membres de l'équipe ont une compréhension commune des objectifs à poursuivre ensemble 		
Communication interpersonnelle <ul style="list-style-type: none"> • La communication est franche et ouverte. Les messages sont explicites et on s'attarde à la compréhension de ceux-ci 		
<ul style="list-style-type: none"> • Les membres s'écoutent activement et collectivement. Chaque propos est pris en considération 		

Composantes de la collaboration	Échelle de 1 à 5	Commentaires et observations
Soins centrés sur la personne et ses proches <ul style="list-style-type: none"> • La réponse aux besoins des usagers/patients est au cœur des collaborations et des échanges 		
<ul style="list-style-type: none"> • Les usagers/patients sont reconnus comme des partenaires à part entière et ils participent à la prise de décision 		
Clarification des rôles <ul style="list-style-type: none"> • Les membres arrivent à s'entendre assez facilement sur les tâches et rôles de chacun 		
<ul style="list-style-type: none"> • Les négociations des zones de chevauchement (zones grises) se font dans un dialogue constructif 		
Travail d'équipe <ul style="list-style-type: none"> • La confiance entre les membres de l'équipe est élevée 		
<ul style="list-style-type: none"> • Il existe des procédures efficaces pour guider le déroulement des réunions et les membres les respectent 		
Leadership collaboratif <ul style="list-style-type: none"> • Le leadership est partagé entre les membres de l'équipe selon le profil de chacun 		
<ul style="list-style-type: none"> • Les connaissances et compétences de chacun sont reconnues et utilisées de façon optimale 		
<ul style="list-style-type: none"> • Les décisions sont prises en considérant les opinions, les idées et les solutions des personnes concernées 		
<ul style="list-style-type: none"> • Les membres expérimentent ou proposent différentes façons de faire. Ils sont créatifs et n'hésitent pas à s'exprimer 		
Résolutions de conflits interprofessionnel <ul style="list-style-type: none"> • Les différences d'opinion sont reçues avec ouverture et considération pour en discuter 		
<ul style="list-style-type: none"> • Il y a une procédure de résolution de problème et les membres l'appliquent efficacement 		

Partie 2 : Identifier deux ou trois priorités pour améliorer la collaboration et cibler quelques moyens/stratégies à mettre en place pour y arriver.

Priorité 1 :
Moyens/stratégies à mettre en place <ul style="list-style-type: none">•••
Priorité 2 :
Moyens/stratégies à mettre en place <ul style="list-style-type: none">•••
Priorité 3 :
Moyens/stratégies à mettre en place <ul style="list-style-type: none">•••

Partie 3 : En équipe, déterminer deux ou trois objectifs à prioriser et compléter le tableau.

Projet d'optimisation de la CIP

Objectifs d'optimisation	Personnes concernées et rôle attendu	Moyens ou stratégies	Échéancier
1)			
2)			
3)			