

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion des conflits 2 - Architecte



Description:

Les conflits existent depuis toujours. Dans un contexte de travail impliquant des relations humaines tel que le milieu scolaire, savoir gérer et résoudre des conflits devient une compétence incontournable pour chaque leader scolaire, que cette personne soit en position d'autorité ou non. S'outiller de diverses approches de résolution de conflits, mais aussi en comprendre la source permet donc de composer avec des points de vue divergents, des personnalités variées et des valeurs différentes. Pour la ou le gestionnaire, l'adoption d'approches permettant de créer des relations de travail solides fondées sur la confiance et le respect peut permettre à la personne en posture de leader scolaire de limiter certains conflits tout en lui permettant d'être en meilleure position pour faire face à ceux qui se présenteront. Ainsi, cette personne arrive à prendre part à des conversations courageuses avec confiance et devient une médiatrice ou un médiateur dans certaines situations afin de régler des conflits au sein de son milieu de travail. Cette formation vise donc à outiller toute personne ayant adopté une posture de leader scolaire pour gérer et résoudre des conflits afin de créer un environnement bénéfique pour tous et toutes au profit de la personne apprenante. Le niveau Architecte vous permettra d'approfondir votre compréhension de la gestion proactive des conflits en abordant les habiletés de communication, la conversation courageuse et les interventions.

:

Badge attribué à : Thomassin Marie-France

<https://www.cadre21.org/membres/9abfea53e30e97c51ca9766b>

Date d'obtention : 2023-12-06 19:19:53

Gestion des conflits 2 - Architecte

1 - Réflexion sur l'impact : Quel impact la mobilisation de stratégies de communication ou d'intervention a-t-il eu pour les personnes impliquées ?

En fait, il n'est pas rare de se retrouver figé devant un conflit. On ne sait pas comment réagir, on se sent attaqué et on détermine souvent mal la perception de l'autre. Comme les conflits deviennent rapidement émotif, il faut faire en sorte de prendre du recul et d'analyser la situation. Cela nous amènera à une meilleure analyse de la situation et la résolution du conflit sera plus facile à faire.

Le recul a été une solution gagnante dans la résolution du conflit. Plutôt que de sauter dans l'eau bouillante pour défendre mon point, j'ai attendu que la tension retombe et j'ai pu apporter, calmement une autre vision de la situation.

2 - Réflexion sur l'expérience : À la lumière de votre intervention, quels apprentissages tirez-vous de cette expérimentation ?

Il est important de lire la personne devant nous et d'être à l'écoute de ce qu'elle a à nous dire. L'écoute empathique est vraiment la clé de toutes les résolutions de conflits. De plus, je vais certainement mettre davantage en pratique le recul.

De plus, le terme "conservation courageuse" prend ici tout son sens. Vouloir régler un conflit la tête dans le sable ne règle rien. C'est effectivement un acte courageux.

3 - Retour sur l'activité : Que feriez-vous différemment si c'était à refaire ?

J'évitais de tourner interminablement autour du pot. Je prendrai maintenant plus le temps d'analyser le non verbal des personnes avec qui le conflit est arrivé. De plus, en agissant de manière empathique, cela va me permettre de me mettre à leur place et de comprendre ou du moins, d'essayer de comprendre leur réaction ayant amené au dit conflit.