

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion des conflits 2 - Architecte

cadre21



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 : NOWAKOWSKI Marion

<https://www.cadre21.org/membres/cf8961b9c04a6492e0ece965>

Date d'obtention : 2024-11-20 15:01:27

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 ?

La réflexion sur l'expérience d'une intervention en gestion de conflit permet de tirer des leçons précieuses sur la communication, la gestion des émotions, l'adaptabilité et la recherche de solutions équilibrées. Chaque conflit résolu offre l'opportunité de s'améliorer, de mieux comprendre les dynamiques humaines et d'appliquer des méthodes plus efficaces pour prévenir et résoudre des problèmes similaires à l'avenir. Ces apprentissages peuvent être appliqués non seulement dans le cadre de l'architecture, mais dans n'importe quel domaine où des parties prenantes ont des intérêts différents.

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

Les apprentissages tirés de l'intervention sont nombreux et varient en fonction des situations spécifiques rencontrées, mais ils montrent tous que la gestion des conflits est un processus complexe qui nécessite une combinaison de compétences techniques, émotionnelles et stratégiques. L'expérience montre qu'une gestion efficace des conflits repose sur une communication claire, une écoute active, une capacité à rester flexible et une volonté de trouver des solutions créatives qui bénéficient à toutes les parties impliquées. Ces compétences, une fois affinées, peuvent non seulement améliorer les relations professionnelles, mais aussi enrichir la gestion des projets à long terme.

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

En conclusion, si c'était à refaire, l'expérience m'aurait incité à approfondir ma préparation, à intégrer des processus plus structurés et à mettre en place davantage de mécanismes préventifs et de suivi. L'ajustement de ma communication et la prise en compte des spécificités culturelles et émotionnelles des parties impliquées pourraient également avoir permis une intervention encore plus réussie, créant ainsi des solutions durables et harmonieuses.

Déposez vos traces de l'activité scénarisée (maximum de 3)

Copie-de-Plan-d'action-gestion-des-conflits.pdf