

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 : amelie-routhier-cssphares-gouv-qc-ca
<https://www.cadre21.org/membres/amelie-routhier-cssphares-gouv-qc-ca>

Date d'obtention : 2025-02-17 21:04:01

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 ?

Un impact positif, car j'ai gardé mes jugements pour moi et j'ai mené à bien le projet malgré les irritants. Je n'ai pas fait sentir à mon équipe mon sentiment d'abandon dans ce projet, j'ai plutôt mobilisé les troupes pour parvenir à un résultat satisfaisant pour toutes les parties impliquées. J'ai communiqué mon besoin d'aide et mon inconfort à devenir le leader d'un projet d'envergure en début d'année, car j'étais nouvelle dans cette école. L'équipe de travail m'a reçu et écoutée pour ensuite se mobiliser et entrer en mode solution. Ma technicienne m'a aussi expliqué que des projets d'envergure comme celui-ci avaient besoin d'un ou deux leaders, car toute l'équipe ne peut pas être le chef de chantier. J'ai exprimé à ma technicienne mon inconfort face à cette responsabilité qui m'était imposée, mais que j'acceptais de mener le projet. Par la suite, les projets du même ordre (fresque de Noël), ont été établis avec un leader nommé de base dans l'équipe de travail pour organiser et mener le projet.

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

J'ai appris que je devais mieux communiquer et m'informer avant d'embarquer dans un projet. J'ai appris que montrer sa vulnérabilité devant les autres lors d'un conflit a été bénéfique, car cela montre aux autres personnes impliquées que vous êtes humain comme tout le monde. Cela aide aussi à favoriser l'envie des autres à participer de façon plus active et positive que si j'avais présenté mon problème en étant sur mes gardes ou dans une attitude négative de reproche qui aurait diminué l'estime et les relations de travail donc, qui aurait eu l'effet inverse, je crois.

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

M'informer davantage sur la mécanique et l'organisation de l'activité à la base pour bien comprendre mon rôle et celui des autres personnes impliqués dans le projet.

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

Copie-de-Plan-d'action-gestion-des-conflits-1.pdf

Copie-de-Plan-d'action-gestion-des-conflits-11.pdf