

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 : [tdiot-collegemont-royal-qc-ca](https://www.cadre21.org/membres/tdiot-collegemont-royal-qc-ca)
<https://www.cadre21.org/membres/tdiot-collegemont-royal-qc-ca>

Date d'obtention : 2025-03-28 14:04:49

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 ?

Grâce à la mobilisation de stratégies de communication et d'intervention, les tensions entre moi et Mme Lavigne ont tout de suite cessé. Cela a permis de stopper cette incompréhension entre moi et elle. Chacun a pu exprimer son point de vue et son opinion sans jugement de l'autre, ce qui a permis de retrouver un cadre de travail sain et une bonne ambiance entre nous. Les tâches et les attentes entre nous ont été dites clairement et maintenant nous avons ce que chacun attend de l'autre dans ce type de situation.

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

J'ai pu comprendre qu'il est plus facile de gérer un conflit quand les 2 parties sont écoutées de manière équitable. J'ai constaté également que lorsqu'un conflit existe entre 2 personnes cela a un réel impact sur d'autres membres du personnel, et par la suite cela entraîne une mauvaise ambiance au sein d'une équipe.

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

Si la même situation se reproduisait, la chose que je ferais différemment serait de communiquer plus rapidement avec la personne concernée mais de manière objective, en essayant de comprendre son point de vue et par la suite trouver une solution où chacun de nous sera satisfait.

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

Exemple-de-conflit.docx