Soutien entre collègues

Le soutien entre collègues est une méthode de développement des capacités dont le but est d'améliorer à la fois la collégialité et les performances. Cette méthode comprend cinq fonctions :
Camaraderie: Parler des succès et des échecs avec une nouvelle approche.
Échos: Se donner mutuellement un écho objectif et non évaluatif.
Analyses: S'aider mutuellement à étendre le contrôle au travers d'une nouvelle approche.
Adaptation: Travailler ensemble afin d'adapter une approche aux besoins spécifiques d'une tâche.
Soutien: Fournir le soutien demandé.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Soutien entre collègues

Le soutien entre collègues est une méthode de développement des capacités dont le but est d'améliorer à la fois la collégialité et les performances. Cette méthode comprend cinq fonctions :
Camaraderie: Parler des succès et des échecs avec une nouvelle approche.
Échos: Se donner mutuellement un écho objectif et non évaluatif.
Analyses: S'aider mutuellement à étendre le contrôle au travers d'une nouvelle approche.
Adaptation: Travailler ensemble afin d'adapter une approche aux besoins spécifiques d'une tâche.
Soutien: Fournir le soutien demandé.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Soutien entre collègues

Le soutien entre collègues est une méthode de développement des capacités dont le but est d'améliorer à la fois la collégialité et les performances. Cette méthode comprend cinq fonctions :
Camaraderie: Parler des succès et des échecs avec une nouvelle approche.
Échos: Se donner mutuellement un écho objectif et non évaluatif.
Analyses: S'aider mutuellement à étendre le contrôle au travers d'une nouvelle approche.
Adaptation: Travailler ensemble afin d'adapter une approche aux besoins spécifiques d'une tâche.
Soutien: Fournir le soutien demandé.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Soutien entre collègues

Le soutien entre collègues est une méthode de développement des capacités dont le but est d'améliorer à la fois la collégialité et les performances. Cette méthode comprend cinq fonctions :
Camaraderie: Parler des succès et des échecs avec une nouvelle approche.
Échos: Se donner mutuellement un écho objectif et non évaluatif.
Analyses: S'aider mutuellement à étendre le contrôle au travers d'une nouvelle approche.
Adaptation: Travailler ensemble afin d'adapter une approche aux besoins spécifiques d'une tâche.
Soutien: Fournir le soutien demandé.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Soutien entre collègues

Le soutien entre collègues est une méthode de développement des capacités dont le but est d'améliorer à la fois la collégialité et les performances. Cette méthode comprend cinq fonctions :
Camaraderie: Parler des succès et des échecs avec une nouvelle approche.
Échos: Se donner mutuellement un écho objectif et non évaluatif.
Analyses: S'aider mutuellement à étendre le contrôle au travers d'une nouvelle approche.
Adaptation: Travailler ensemble afin d'adapter une approche aux besoins spécifiques d'une tâche.
Soutien: Fournir le soutien demandé.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Soutien entre collègues

Le soutien entre collègues est une méthode de développement des capacités dont le but est d'améliorer à la fois la collégialité et les performances. Cette méthode comprend cinq fonctions :
Camaraderie: Parler des succès et des échecs avec une nouvelle approche.
Échos: Se donner mutuellement un écho objectif et non évaluatif.
Analyses: S'aider mutuellement à étendre le contrôle au travers d'une nouvelle approche.
Adaptation: Travailler ensemble afin d'adapter une approche aux besoins spécifiques d'une tâche.
Soutien: Fournir le soutien demandé.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Soutien entre collègues

Le soutien entre collègues est une méthode de développement des capacités dont le but est d'améliorer à la fois la collégialité et les performances. Cette méthode comprend cinq fonctions :
Camaraderie: Parler des succès et des échecs avec une nouvelle approche.
Échos: Se donner mutuellement un écho objectif et non évaluatif.
Analyses: S'aider mutuellement à étendre le contrôle au travers d'une nouvelle approche.
Adaptation: Travailler ensemble afin d'adapter une approche aux besoins spécifiques d'une tâche.
Soutien: Fournir le soutien demandé.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Soutien entre collègues

Le soutien entre collègues est une méthode de développement des capacités dont le but est d'améliorer à la fois la collégialité et les performances. Cette méthode comprend cinq fonctions :
Camaraderie: Parler des succès et des échecs avec une nouvelle approche.
Échos: Se donner mutuellement un écho objectif et non évaluatif.
Analyses: S'aider mutuellement à étendre le contrôle au travers d'une nouvelle approche.
Adaptation: Travailler ensemble afin d'adapter une approche aux besoins spécifiques d'une tâche.
Soutien: Fournir le soutien demandé.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Soutien entre collègues

Le soutien entre collègues est une méthode de développement des capacités dont le but est d'améliorer à la fois la collégialité et les performances. Cette méthode comprend cinq fonctions :
Camaraderie: Parler des succès et des échecs avec une nouvelle approche.
Échos: Se donner mutuellement un écho objectif et non évaluatif.
Analyses: S'aider mutuellement à étendre le contrôle au travers d'une nouvelle approche.
Adaptation: Travailler ensemble afin d'adapter une approche aux besoins spécifiques d'une tâche.
Soutien: Fournir le soutien demandé.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Étapes dans un soutien entre collègues

1. Définir les rôles: (A) Personne demanderesse et (B) coaches.
2. A expose sa situation et formule les questions essentielles.
3. Les coaches (B) posent des questions de compréhension; A fournit des réponses.
4. Les coaches (B) s'entretiennent au sujet du cas de A et de la manière dont il l'a présenté. Ils partagent leurs propres expériences. A écoute.
5. A réagit suite à la discussion des coaches. Si besoin est, les étapes 2 à 4 peuvent être répétées (nouvelles questions essentielles).
6. A annonce les prochaines étapes.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Étapes dans un soutien entre collègues

1. Définir les rôles: (A) Personne demanderesse et (B) coaches.
2. A expose sa situation et formule les questions essentielles.
3. Les coaches (B) posent des questions de compréhension; A fournit des réponses.
4. Les coaches (B) s'entretiennent au sujet du cas de A et de la manière dont il l'a présenté. Ils partagent leurs propres expériences. A écoute.
5. A réagit suite à la discussion des coaches. Si besoin est, les étapes 2 à 4 peuvent être répétées (nouvelles questions essentielles).
6. A annonce les prochaines étapes.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Étapes dans un soutien entre collègues

1. Définir les rôles: (A) Personne demanderesse et (B) coaches.
2. A expose sa situation et formule les questions essentielles.
3. Les coaches (B) posent des questions de compréhension; A fournit des réponses.
4. Les coaches (B) s'entretiennent au sujet du cas de A et de la manière dont il l'a présenté. Ils partagent leurs propres expériences. A écoute.
5. A réagit suite à la discussion des coaches. Si besoin est, les étapes 2 à 4 peuvent être répétées (nouvelles questions essentielles).
6. A annonce les prochaines étapes.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Étapes dans un soutien entre collègues

1. Définir les rôles: (A) Personne demanderesse et (B) coaches.
2. A expose sa situation et formule les questions essentielles.
3. Les coaches (B) posent des questions de compréhension; A fournit des réponses.
4. Les coaches (B) s'entretiennent au sujet du cas de A et de la manière dont il l'a présenté. Ils partagent leurs propres expériences. A écoute.
5. A réagit suite à la discussion des coaches. Si besoin est, les étapes 2 à 4 peuvent être répétées (nouvelles questions essentielles).
6. A annonce les prochaines étapes.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Étapes dans un soutien entre collègues

1. Définir les rôles: (A) Personne demanderesse et (B) coaches.
2. A expose sa situation et formule les questions essentielles.
3. Les coaches (B) posent des questions de compréhension; A fournit des réponses.
4. Les coaches (B) s'entretiennent au sujet du cas de A et de la manière dont il l'a présenté. Ils partagent leurs propres expériences. A écoute.
5. A réagit suite à la discussion des coaches. Si besoin est, les étapes 2 à 4 peuvent être répétées (nouvelles questions essentielles).
6. A annonce les prochaines étapes.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Étapes dans un soutien entre collègues

1. Définir les rôles: (A) Personne demanderesse et (B) coaches.
2. A expose sa situation et formule les questions essentielles.
3. Les coaches (B) posent des questions de compréhension; A fournit des réponses.
4. Les coaches (B) s'entretiennent au sujet du cas de A et de la manière dont il l'a présenté. Ils partagent leurs propres expériences. A écoute.
5. A réagit suite à la discussion des coaches. Si besoin est, les étapes 2 à 4 peuvent être répétées (nouvelles questions essentielles).
6. A annonce les prochaines étapes.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Étapes dans un soutien entre collègues

1. Définir les rôles: (A) Personne demanderesse et (B) coaches.
2. A expose sa situation et formule les questions essentielles.
3. Les coaches (B) posent des questions de compréhension; A fournit des réponses.
4. Les coaches (B) s'entretiennent au sujet du cas de A et de la manière dont il l'a présenté. Ils partagent leurs propres expériences. A écoute.
5. A réagit suite à la discussion des coaches. Si besoin est, les étapes 2 à 4 peuvent être répétées (nouvelles questions essentielles).
6. A annonce les prochaines étapes.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Étapes dans un soutien entre collègues

1. Définir les rôles: (A) Personne demanderesse et (B) coaches.
2. A expose sa situation et formule les questions essentielles.
3. Les coaches (B) posent des questions de compréhension; A fournit des réponses.
4. Les coaches (B) s'entretiennent au sujet du cas de A et de la manière dont il l'a présenté. Ils partagent leurs propres expériences. A écoute.
5. A réagit suite à la discussion des coaches. Si besoin est, les étapes 2 à 4 peuvent être répétées (nouvelles questions essentielles).
6. A annonce les prochaines étapes.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Étapes dans un soutien entre collègues

1. Définir les rôles: (A) Personne demanderesse et (B) coaches.
2. A expose sa situation et formule les questions essentielles.
3. Les coaches (B) posent des questions de compréhension; A fournit des réponses.
4. Les coaches (B) s'entretiennent au sujet du cas de A et de la manière dont il l'a présenté. Ils partagent leurs propres expériences. A écoute.
5. A réagit suite à la discussion des coaches. Si besoin est, les étapes 2 à 4 peuvent être répétées (nouvelles questions essentielles).
6. A annonce les prochaines étapes.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch