

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion des conflits 1 - Explorateur

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. Au niveau Explorateur, le ou la leader scolaire développe une connaissance des concepts clés du conflit afin de s'approprier des outils et des mécanismes permettant une saine gestion des conflits en milieu scolaire en mettant l'accent sur le développement de savoir et de savoir-être.

:

Badge attribué à : quirioni
<https://www.cadre21.org/membres/quirioni-cssvdc-gouv-qc-ca>

Date d'obtention : 2023-04-10 13:09:41

Gestion des conflits 1 - Explorateur

Question 1 - Quel est votre point de vue ou votre première réflexion sur le thème de la gestion des conflits ?

Ma première réflexion porte sur la divergence d'opinions qui est pratiquement inévitable dans un milieu de travail et la nécessité d'agir promptement. À la base, je crois qu'il faut l'aborder sans tarder et surtout pas l'ignorer. En tant qu'aspirante à la direction d'établissement, je prends conscience de l'importance de travailler en amont, en prévention, en créant un climat de confiance. Celui où il est permis de s'exprimer librement à travers des dispositifs de consultation mis en place par le directeur ou de façon informelle. Il est donc important de respecter cette liberté d'expression qui pourrait même permettre de faire évoluer des idées de bonne manière et me permettre de prendre de meilleures décisions. L'établissement d'une culture et surtout de mécanismes d'écoute de toute l'équipe-école et des élèves feront assurément une différence sur le climat scolaire sain, juste, équitable et favorisant l'inclusion. C'est ce dernier élément qui m'interpelle le plus et le directeur a, selon moi, le premier rôle à jouer à cet égard pour modéliser cette approche. Il doit y croire en premier et démontrer par son attitudes et ses actions que l'inclusion fait partie de ses valeurs.

Question 2 - De quelle façon pourrai-je intégrer mes nouvelles connaissances dans mon rôle de leader scolaire ?

LA PRÉVENTION

En premier lieu les attentes doivent être nommées collectivement et énoncées clairement dans un référentiel qui pourra servir par la suite comme document de référence pour des interventions de la part du directeur (moi!). Une belle façon d'établir les valeurs du collectif, de se construire une responsabilité morale et de s'y tenir. La gestion des conflits passe donc par le "nous" dans l'établissement d'une vision commune qui pourra prendre naissance dans un comité de pilotage mis en place (par moi, aussi!). En évitant ainsi le leadership conformiste, j'invite toute la communauté-école à se responsabiliser. Cependant, il est de mon ressort d'intervenir dans les situations de conflit et de maintenir cet engagement collectif.

Un leadership de collaboration de la part du directeur et l'instauration de pratiques collaboratives et d'entraide dans le milieu contribuent à un engagement certainement plus solide. Pour y arriver, je dégage du temps dans l'horaire avec des mandats précis. De cette façon, les gens apprennent graduellement à s'écouter, à se comprendre, à mieux se connaître et à travailler ensemble vers un objectif commun. Le décloisonnement du travail ne peut pas tout prévenir, mais peut possiblement diminuer le nombre de conflits.

La bienveillance est un élément essentiel au maintien d'un climat positif. La reconnaissance des progrès et des efforts déployés par des actions concrètes (participation et engagement du directeur) et l'expression verbale ou par écrite des réussites vont faire la différence et maintenir l'engagement.

Le soutien: s'enquérir des besoins des membres du personnel et des élèves pourra également faire une différence. Il pourrait s'y dessiner un besoin de formation ou de ressources à mobiliser de ma part.

Question 3 - Quels seraient les impacts chez les personnes apprenantes, les membres de mon personnel ou les membres de la communauté ?

LES IMPACTS

En instaurant des conditions favorables, je permets aux élèves et aux membres de mon personnel de se sentir accueillis et partie prenante du rôle qu'ils ont à jouer pour conserver un milieu sain et sécuritaire. La motivation est plus grande quand les gens se sentent écoutés et impliqués. Celle-ci génère par la suite un plus grand engagement à la vie scolaire. Ce climat positif engendre également un sentiment de confiance mutuel qui sera propice aux bonnes relations interpersonnelles, espérons-le!