CADRE21

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion des conflits 1 - Explorateur

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 : Marie-Eve Poulin
https://www.cadre21.org/membres/mepoulin-csb-qc-ca

Date d'obtention : 2023-04-14 17:13:23

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 ?
Il est toujours plus facile de gérer les problèmes en amont ou de mettre en place un climat de confiance et d'ouverture qui fait en sorte que les désaccords ne dégénèrent pas en conflits. Si les acteurs du milieu sont conscients de leurs valeurs, leurs intérêts, mais aussi de eux des autres, il est plus évident de gérer les conflits en collaborant.
Question 2 - De quelle façon pourrai-je intégrer mes nouvelles connaissances dans mon rôle de leader scolaire ?
C'est une question sur laquelle nous nous penchons présentement dans notre milieu. Nous avons mis en place un suivi en ce qui concerne les compétences socio-émotionnelles en partenariat avec une stagiaire au doctorat en psychologie de l'Université de Sherbrooke. Nous avons pris le temps collectivement de prendre conscience de notre »valise » et de celle des collègues par le biais d'un test psycho-métrique dont l'analyse a été faite en équipe. Nous avons aussi eu des formations plus théoriques et des réflexions collaborative au sujet de la communication dans l'équipe. Je constate que nous sommes sur la bonne voie.
Je retiens tout de même les stratégies de communication non violente, dont les étapes peuvent être intéressantes à suivre en gestion de conflit. Je retiens aussi les différents types de conflits et les pistes pour les aborder chacun de façon spécifique
Question 3 - Quels seraient les impacts chez les personnes apprenantes, les membres de mon personnel ou les membres de la communauté ?
On apprend mieux et on perfome mieux quand on se sent en confiance et en sécurité. Au final, notre objectif est toujours la réussite de nos élèves. On entend souvent prof heureux, élève heureux. Il y a beaucoup de vrai là-dedans.
Dans un milieu ouvert et bienveillant, on est plus enclins à échanger, partager et même débattre, ce qui n'est pas synonyme de conflit, loin de là. Échanger des points de vue différents peut nous amener à trouver de meilleures idées, de meilleures solutions, mais cela prend de l'ouverture...