

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'appropriier 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 : Demers Catherine

<https://www.cadre21.org/membres/2e10017e99034364ea190652>

Date d'obtention : 2023-04-19 14:15:59

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 ?

La gestion des conflits demande de la pratique. Elle implique d'avoir plusieurs postures en fonction des besoins, des intérêts et du type de conflit. Nous vivons tous des conflits (personnels comme professionnels), mais leur résolution est souvent loin d'être optimale!

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

Mon style instinctif est plutôt dans l'évitement ou le compromis. En tant que nouvelle conseillère pédagogique, j'ai de la difficulté à adopter certaines postures. Je devrai me pratiquer à être plus dauphin afin que tous y trouvent leur compte!

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

J'ai peu de contacts avec les élèves maintenant, mais permettre aux enseignants avec lesquels je travaille de résoudre des conflits sera sûrement bénéfique sur le climat de classe. On ne peut pas se le cacher, des enseignant.e.s distraits par des soucis sont toujours moins efficaces. Changer légèrement mon style de gestion des conflits me permettra, je l'espère, de régler ces conflits plus rapidement. Aussi, chercher la collaboration plutôt que le compromis permettra autant à la direction qu'aux enseignant.e.s sous ma responsabilité de sentir plus écouté.e.s, compris.es et valorisé.e.s.