cadre21

Au coeur de votre stratégie #DevProf

cadre21.org

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...

Badge attribué à : Maxime Paquet
https://www.cadre21.org/membres/f67e05bc401095a33281b74f

Date d'obtention : 2023-04-24 17:07:07

Preuve et attestation de développement professionnel

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 ?

Cet aspect de la gestion scolaire représente pour moi un certain défi. Je vais devoir apprendre à mieux mesurer les interventions à faire dans la gestion des conflits qui peuvent survenir dans l'équipe avec laquelle je travaille, et parfois prendre un pas de recul pour mieux préparer la stratégie que je mettrai en place, et ce, en fonction des situations. Je suis d'avis qu'avec le temps et l'expérience comme gestionnaire, je saurai développer mes aptitudes pour mieux intervenir en amont et désamorcer les situations qui pourraient vite s'envenimer.
Dans mon contexte, vu que je suis nouvellement en poste de direction adjointe dans le milieu où j'ai enseigné pendant 10 ans, je crois qu'il y a un défi réel à prendre ma juste place comme leader et comme personne qui peut et doit agir afin d'offrir un milieu sain et sécuritaire pour l'ensemble des membres du personnel.

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

D'abord, comme je travaille à l'école où je suis depuis plusieurs années, j'ai déjà une bonne connaissance des membres de l'équipe. Cette connaissance me permettra de déterminer probablement avec plus de justesse les stratégies d'intervention qui seraient les meilleures dans des situations impliquant tel ou tel membre du personnel. De cette manière, je risque de constater plus de succès dans la gestion des conflits au sein de l'équipe.

Ensuite, depuis l'automne, j'ai organisé avec ma directrice des rencontres individuelles avec chaque enseignant afin de faire le point sur les différents besoins et sur la vision professionnelle de chacun. Ces rencontres ont permis d'avoir une idée très juste du climat organisationnel, mais aussi des sources potentielles de tension et de conflits. Cette connaissance me permettra certainement de mieux anticiper les moments où pourraient naître des conflits et les acteurs qui risquent d'être impliqués. Cette anticipation permettra certainement à l'équipe de direction d'agir stratégiquement et d'observer ce qui se passe pour désamorcer rapidement ce qui risquerait de s'envenimer.

Finalement, ayant vécu, dans les dernières années, un conflit entre trois enseignantes qui a pris des proportions énormes, j'ai pu voir, avec le recul, les moments où des interventions auraient pu être faites différemment afin de désamorcer certaines choses. Avec les connaissances acquises durant la formation, j'ai pu analyser de manière plus efficace les sources de conflits et les stratégies de résolutions qui ont été mises de l'avant. Les constats que j'ai effectués durant cette analyse me permettent encore une fois de voir de quelle manière il est possible d'intervenir avec plus d'efficience et d'éviter une escalade qui ne fait que laisser des cicatrices dans l'équipe.

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

À mon avis, une bonne gestion des conflits permet de réduire le risque, comme je le mentionnais à la question 2, d'arriver à un stade où le conflit est difficile à solutionner. Une leader scolaire qui sait bien "lire" son équipe saura également mieux identifier des sources de conflits potentiels. Cette connaissance lui permettra, par ricochet, de prendre des décisions qui s'appuieront sur une anticipation des réactions et comportements et qui permettront de limiter le développement de certains conflits.

Si l'équipe n'est pas plombée par des conflits, ou si ceux-ci sont réglés rapidement, on parvient à maintenir un climat organisationnel favorable à la collaboration. Ce climat positif aura nécessairement un impact sur les personnes apprenantes, qui auront le sentiment de faire partie d'une communauté où les membres du personnel travail étroitement dans un esprit de convivialité et de cohésion. Ce ne sera que positif.

Dans mes réponses, je n'ai pas abordé la question de la gestion des conflits parmi les personnes apprenantes. Toutefois, il est clair que les mêmes principes que ceux énoncés aux questions 1 et 2, c'est-à-dire que de bien connaître les élèves et les dynamiques entre les différents groupes et cohortes, permettront au personnel scolaire de mieux intervenir afin de parvenir à une gestion saine et efficace des conflits.