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 : Marianne Streicher-Létourneau
https://www.cadre21.org/membres/ecd22a5f3a882eb9e5f88403

Date d'obtention : 2024-11-22 14:51:26

cadre21

Au coeur de votre stratégie #DevProf

cadre21.org

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 ?

Je considère que la gestion de conflit est une compétence à acquérir tant dans un poste de gestion que dans n'importe quel domaine nécessitant de la collaboration. Certes, les gestionnaires risquent d'user de stratégies de gestion de conflits plus régulièrement, mais les grands principes peuvent être utiliser ailleurs.
En tant qu'enseignante, je considère que je dois utiliser des pratiques de gestion de conflits régulièrement lors de projets collaboratifs. Je considère que les conflits peuvent survenir à plusieurs moments dans un travail collaboratif, et c'est tout à fait normal pour des élèves qui apprennent à gérer leurs émotions et le poids de leurs paroles. En ce sens, je considère que les principes présentés dans cette formation sont nécessaires à utiliser dans ma classe pour aider mes élèves à résoudre leurs conflits, mais aussi, dans une autre mesure, à modéliser aux élèves les comportements à adopter afin de réussir à gérer de façon autonome leur conflit.

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

Je ne suis pas une gestionnaire, mais je suis tout de même une enseignante œuvrant dans une grande communauté d'apprenants. Je crois que les principes abordés dans la formation peuvent être utiles, d'abord, pour régler des conflits d'une manière positive, mais aussi pour prévenir des conflits. En cultivant un milieu de travail bienveillant et positif où l'entraide est la norme, les sources de conflits sont nécessairement réduites. Ainsi, au sein de ma classe, je dois nécessairement cultiver ce climat afin de réduire les risques de conflits entre mes élèves. Je dois favoriser l'entraide en leur démontrant des manières de s'entraider dans le respect. Dans mon équipe-niveau, je peux amener mes collègues à se sentir à l'aise de travailler avec moi et avec les autres. Je peux les encourager à cultiver eux-mêmes un environnement bienveillant et positif en valorisant leur travail et les interactions positives que nous avons entre nous. En appliquant activement ces principes, cela permet ainsi de réduire les risques de conflits et favorise une gestion de conflits plus saine et bienveillante.

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

Les conflits risques d'arriver dès qu'une collaboration est nécessaire. Cela dit, je ne crois pas qu'elle soit toujours négative si tous les parties se sentent écoutés et entendus lors de la résolution de ces conflits. En ce sens, les impacts de ces principes amènent un climat de positivité qui permet de réduire les risques de conflits et favorise une gestion de conflits plus saine et bienveillante.