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 : Anne-Marie Thibeault
https://www.cadre21.org/membres/anne-marie-thibeault-cssphares-gouv-qc-ca

Date d'obtention : 2025-02-18 17:22:35

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 trouve que c'est un thème très important à aborder. Nous travaillons dans un milieu ou les désaccords entre les personnes peuvent fréquemment arriver. Je trouve important de connaître des interventions gagnantes pour la résolution de conflit et de pouvoir les mettre en pratique autant avec mes collègues qu'avec mes élèves dans leur gestion de conflit afin de créer un climat de confiance et bienveillant. Je crois qu'il est indispensable de pouvoir communiquer de manière non violente afin que tous puissent nommer leur besoin et leur sentiment.
Question 2 - De quelle façon pourrai-je intégrer mes nouvelles connaissances dans mon rôle de leader scolaire ?
J'ai beaucoup aimé la section sur les styles de gestion de conflits. Je trouve qu'il est en effet essentiel d'ajuster notre style selon la situation et selon la personne avec qui nous avons un conflit. Le fait de lire sur les différents styles me permet de visualiser quels styles je devrais privilégier selon les situations et ce que ça peut apporter de bien, ou à l'inverse éviter un style parce qu'il ne se prête pas à la situation. Lors d'un conflit, je pense regarder les interventions gagnantes pour voir comment je pourrais améliorer le climat ou le style afin de pouvoir arriver à un compromis ou tout le monde se sent bien et respectés.
Question 3 - Quels seraient les impacts chez les personnes apprenantes, les membres de mon personnel ou les membres de la communauté ?
Je crois que ça peut amener une belle ouverture et une meilleure collaboration. Le fait de se questionner et se remettre en question sur les pratiques collaboratives peut permettre d'améliorer des aspects où certaines pratiques qui ne sont pas appliqués. Par exemple, si j'ai un conflit avec un collègue, le fait de se questionner pour voir quels est la catégorie de conflit peut vraiment aider (est-ce un conflit de valeurs, un conflit relationnel, un conflit de données, un conflit structurel, d'intérêt?). En répondant à cette question, nous sommes déjà vers les pistes de solutions.

Le fait de régler les conflits et de savoir comment le faire apporte un meilleur climat dans l'équipe. Les gens se sentent d'avantage en confiance et la résolution de conflit peut se faire dans un contexte bienveillant avec une communication non violente. Les parties sont alors en mesure d'exprimer leurs besoins et leurs sentiments plutôt que d'être dans la réaction et le jugement de l'autre.