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 : melanie-boulais-cstjean-qc-ca
https://www.cadre21.org/membres/1483f0fa0500a220c7e8f827

Date d'obtention : 2025-02-25 19:32:49

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 pense que c'est important pour l'ensemble du personnel, en position de leadership ou non, d'être sensibilisé aux différents concepts entourant la gestion de conflits. Dans mon milieu, je vis plus des conflits entre les membres du personnel et des conflits élèves adultes et enseignants. Le fait de comprendre ces concepts permet de prendre un certain recul par rapport aux émotions que le conflit génère pour un individu, émotions qui met souvent l'individu dans un posture qui peut devenir moins objective et rationnelle. Si chacun individu prenant part à un conflit réfléchi à sa propre position et des enjeux de chacun des deux parties (et non seulement la sienne), un premier pas est déjà franchi pour aborder des conversations difficiles de manière collaborative. Je souhaite donc que les employés de mon milieu aient accès de manière plus élargie à ces connaissances.

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

Sur le plan personnel, je compte analyser les conflits auquel je ferai face de manière plus rationnelle, avec les concepts de cette formation, en préparation à de nombreuses discussions difficiles que je peux avoir avec le personnel et les élèves.

Je veux aussi encourager les membres de mon équipe à faire de même.

Comme l'un des conflits que je vis le plus présentement est le conflit de valeurs (je travaille dans le domaine de l'immigration et de la francisation), de même que le conflit d'intérêts, la formation m'a donnée une piste de réflexion en abordant la hiérarchisation des valeurs. Je vais approfondir ceci. Je souhaite aller plus loin en proposant des formations impliquant des mises en situation approprié à notre milieu de travail afin d'ajuster les perceptions et interprétations et proposer également des séances d'analyses de cas pour des conflits étudiants/enseignants.

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

L'objectif de ces initiatives est de s'assurer d'avoir un climat de confiance et de sécurité, dans la mesure où nous sommes obligés d'appliquer des règles assez restrictives pour nos étudiants qui occasionnent parfois des conflits de valeurs et une application incohérente des règles. Actuellement, je fais face à un conflit de valeurs entre la collaboration (avec le partenaire qui impose des règles et entre les membres du personnel) et l'humanisme (à l'égard des défis et enjeux vécus par nos élèves immigrants). Ce sont deux des trois valeurs de notre établissement, qui se matérialise par des conflits dans l'application des règles, puisque certains priorisent une valeur et d'autres priorisent l'autre valeur. Ces conflits évoluent parfois par des conflits liés aux interactions (la manière de dire les choses) et des conflits structurels (mauvaise compréhension des rôles et responsabilités)

Les impacts attendus seront les suivants :

1) Sensibiliser le personnel aux règles et procédures en vigueur, leur raison d'être ainsi que le soutien offert aux étudiants qui se retrouvent en défaut par rapport à ses règles pour le proposer une alternative. Il sera important de sensibiliser le personnel des impacts d'une application incohérente des règles sur le milieu et le climat de confiance et sécurité. Impact : même si des règles contraignantes sont appliquées, les élèves savent ce qui est attendus d'eux, ce qui est tolérés ou non et connaissances les alternatives s'ils ne peuvent s'y confirmer = rehaussement du climat de confiance
2) Clarification des rôles et responsabilités dans la prise de décisions : dans l'éventualité où le désaccord persiste, il existe une personne bien identifiée qui a la légitimité de trancher, puisque notre milieu ne nous permet pas de travailler dans un contexte de temps illimité. Les parties prenants doivent bien comprendre cette réalité et comprendre les situations où nous allons favoriser la résolution collaborative, alors que d'autres situations ne le permettent pas.

Globalement, en analysant les situations et en explicitant au besoin le style de gestion privilégié selon chacune des situations, je souhaite que l'impact global soit d'arriver plus rapidement à des résolutions collaboratives et à rehausser le climat de confiance.