

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 : [marie-eve-dube2-ugtr-ca](#)

<https://www.cadre21.org/membres/94d2820e60533a672062c7af>

Date d'obtention : 2025-03-02 17:37:22

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 ?

Il n'y a pas de solution miracle en gestion de conflits. Toutefois, il existe différents styles de gestion de conflits qui, en fonction du contexte, peuvent être exercés. Je pense qu'identifier la source d'un conflit consiste en la première étape d'une analyse préalable à la résolution de ce dernier. C'est cette préanalyse qui permettra de choisir l'approche de résolution de conflit la mieux adaptée à la situation. Il est important, dans une situation conflictuelle, de se rappeler des rôles et des responsabilités de chacun et surtout de continuer d'agir de manière éthique, une compétence clé de la profession enseignante.

Au courant de ce premier segment de formation, j'ai pris conscience de mon propre style de gestion de conflit. Bien que rien ne soit complètement noir ou blanc, j'ai réalisé que la majorité du temps, lorsque je fais face à un conflit, j'adopte d'emblée le style d'évitement ou d'accommodement, sans aucune préanalyse du conflit. Je comprends maintenant pourquoi je ressens souvent de la frustration ; comme je les évite ou cède rapidement pour préserver mes relations, les conflits auxquels je fais face ne sont jamais réellement réglés.

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

Je pense que je pourrai commencer par analyser le conflit rencontré. Par la suite, je pourrai adopter le style de gestion approprié au contexte. Cela ne signifie pas que je n'opterai plus jamais pour l'évitement, par exemple. Cependant, j'adopterai ce style temporairement et en cas de besoin uniquement. Par exemple, s'il ne s'agit pas du bon moment pour entamer une démarche de résolution de conflit ou s'il me manque des informations importantes me permettant de bien analyser la situation, il sera alors préférable d'éviter le conflit temporairement.

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

J'imagine que de toujours éviter les conflits, au même titre que de toujours céder, ne passe pas inaperçu au sein d'une organisation. Je peux avoir l'air d'une personne "molle", peu engagée, etc. Le fait d'adapter mon style de gestion de conflit en fonction des situations et surtout de faire face à ces derniers aura sans contredit un effet sur le regard des autres à mon endroit. Je pense que je présenterai une version de moi davantage professionnelle et que cela ne pourra faire autrement que de générer des effets positifs. Je crois qu'il y aura généralement moins de frustrations et de déceptions de part et d'autre, puisque les conflits seront pris en charge et, souhaitons-le, résolus. Évidemment, pour que cela soit possible, tous les partis impliqués devront adopter un style de gestion de conflit approprié et collaborer. Autrement dit, je ne détiens pas l'entière responsabilité de la résolution d'un conflit ; il s'agit d'une responsabilité partagée. Finalement, le fait de travailler sur mes propres pratiques me permettra d'enseigner à mon tour de bonnes pratiques en gestion de conflits à mes futurs élèves, tout en leur montrant l'exemple.