

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion des conflits 1 - Explorateur

cadre21



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 : Laftouhi Racha

<https://www.cadre21.org/membres/c4765787c058943d787d848e>

Date d'obtention : 2025-03-06 21:41:22

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 ?

En tant que future enseignante et encadrante en milieu éducatif, je perçois la gestion des conflits comme une compétence essentielle pour favoriser un environnement d'apprentissage serein et accueillant. Mon expérience en supervision de camps d'été et en tant qu'assistante d'enseignement m'a montré que les conflits, surtout chez les jeunes enfants, sont inévitables, mais qu'ils peuvent être des opportunités d'apprentissage.

J'adopte une approche proactive en privilégiant l'écoute, la médiation et l'enseignement d'outils de communication adaptés à l'âge des enfants. Mon objectif est d'aider les élèves à exprimer leurs émotions, à comprendre celles des autres et à développer des stratégies de résolution de conflits de manière pacifique. Avec une posture accueillante et structurante, je cherche à transformer les tensions en occasions de croissance et de cohésion au sein du groupe.

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

Grâce aux nouvelles compétences acquises, je pourrai jouer un rôle clé en modélisant des comportements positifs et en mettant en place des stratégies proactives pour prévenir et gérer les tensions en classe et au sein des équipes éducatives.

Dans mon rôle de leader scolaire, j'intégrerai ces connaissances en :

Favorisant une communication non violente (accueillante et assertive) : Encourager les élèves et les collègues à exprimer leurs émotions et leurs besoins de manière constructive.

Mettant en place des outils de résolution de conflits : Utiliser des méthodes adaptées aux enfants, comme la médiation par les pairs, des cercles de parole ou des stratégies de gestion des émotions.

Créant un climat de classe inclusif et sécurisant : Veiller à ce que chaque élève se sente écouté et valorisé, ce qui réduit les tensions et favorise la coopération.

Accompagnant les collègues et les familles : Partager ces pratiques avec l'équipe éducative et les parents pour garantir une cohérence éducative et un environnement propice au développement de l'enfant.

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

L'intégration de bonnes pratiques en gestion des conflits aura un impact positif à plusieurs niveaux :

1. Chez les élèves

- Développement de compétences socio émotionnelles et des comportements prosociaux : Les enfants apprendront à mieux gérer leurs émotions, à communiquer efficacement et à résoudre leurs différends de manière constructive. Aussi ils développeront leur empathie et entraide
- Un climat de classe plus serein : Moins de tensions et de conflits favorisent la concentration et l'apprentissage.
- Autonomie et responsabilisation : Les élèves deviennent acteurs de la résolution des conflits et développent un sentiment de confiance en eux.

2. Chez les membres du personnel (enseignants, encadrants, bénévoles)

- Cohésion d'équipe renforcée : Une meilleure communication et une approche commune de la gestion des conflits favorisent la collaboration et réduisent les tensions internes.
- Moins de stress et un environnement de travail plus sain : Des outils concrets permettent d'éviter l'accumulation de conflits et de mieux gérer les défis relationnels.
- Montée en compétence collective : En partageant ces pratiques, toute l'équipe éducative bénéficie d'un cadre harmonieux pour mieux accompagner les élèves.

3. Chez les membres de la communauté (parents, partenaires éducatifs, intervenants externes)

- Relations école-famille améliorées : En intégrant les parents dans cette démarche (ateliers, conseils, communication accueillante), la cohérence éducative est renforcée.
- Engagement et confiance accrus : Une communauté scolaire qui gère bien les conflits inspire confiance et attire plus de soutien et d'implication de la part des familles et des partenaires.
- Effet d'entraînement sur le milieu éducatif : Une culture de gestion positive des conflits peut inspirer d'autres écoles ou organismes à adopter des pratiques similaires.