

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 : rosy-cssrs-gouv-qc-ca
<https://www.cadre21.org/membres/rosy-cssrs-gouv-qc-ca>

Date d'obtention : 2025-03-10 21:04:00

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 qu'il est important d'être informé sur les conflits qui sont présents dans notre institution scolaire, et ce, afin de pouvoir intervenir rapidement et désamorcer une situation qui pourrait être un simple malentendu ou plus important. Il ne faut pas laisser les situations conflictuelles s'envenimer jusqu'à contaminer le groupe. Peu importe les origines des conflits, on se doit de faire en sorte que chaque individu (enfant ou adulte) se sente bien et en sécurité à l'école. Je crois qu'avant de pouvoir faire des apprentissages scolaires et/ou sociaux, il est primordial que les relations interpersonnelles soient saines et conviviales. Lorsque les personnes qui gravitent autour de nous sentent que la justice et la sécurité de chacun sont des valeurs en lesquelles on croit, elles développent un sentiment d'appartenance et les pratiques collaboratives sont plus faciles et gagnantes pour notre milieu. Chaque personne doit se sentir acceptée et appréciée. Chaque individu doit être conscient qu'il a un rôle pertinent à jouer au sein de sa communauté de travail. Mettre en place des pratiques où la réflexion et l'action vont de paires, procurent un sentiment de bien-être et un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant. La gestion de conflits demande aussi d'être à l'écoute et de ne pas demeurer sur ses positions, d'être ouvert aux autres façons de penser, d'essayer de trouver un compromis où tous (direction, personnel, apprenants, parents et autres instances) pourraient y trouver son compte.

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

Je ne suis pas une direction, mais j'ai un certain leadership au sein de mon milieu de travail et je pourrais proposer la mise sur pied d'un comité composé de représentants de chaque profession et corps de métier et ainsi que des apprenants et parents. Ce comité aurait pour mission de transmettre tout d'abord les valeurs de notre institution scolaire via des projets ou simples activités et de cultiver nos valeurs dans l'action. Le plus difficile est d'en arriver à un consensus et que certaines personnes demeurent sur leurs positions. Je crois que l'intégration de mes connaissances concernant la gestion de conflits doit se faire progressivement, tout en donnant l'exemple et en me montrant confiante et solidaire de ce qui se passe au sein de mon école. Je crois beaucoup à la modélisation, donc en m'impliquant et en propageant les valeurs de justice, sécurité, positivité, bienveillance et solidarité, je peux influencer mes partenaires et croire que tout est possible.

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

Les impacts seraient les suivants : sentiment de justice et de sécurité, le goût de développer des pratiques collaboratives, ressentir l'attachement à son milieu scolaire et un engagement face à notre école. Des relations interpersonnelles tissées plus serrées, afin de se soutenir mutuellement et de réaliser nos objectifs communs. La communauté aurait aussi un regard bienveillant envers nous tous, d'où un partenariat solide pourrait voir le jour. Globalement, les apprentissages académiques et sociaux seraient plus harmonieux et on serait dans un milieu de travail où il fait bon vivre et où le bien-être général de tous et chacun serait pris en considération. Tout ça semble surréaliste, mais je suis une idéaliste et j'aime penser et croire que les humains peuvent changer les choses quand ils évoluent dans une culture de soutien, d'acceptation et d'appréciation (culture organisationnelle d'inclusion).