

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 : Jessica Plante Jessica

<https://www.cadre21.org/membres/9d12191cf16b226486ec8403>

Date d'obtention : 2025-06-12 19:46:48

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 ?

Ma première réflexion sur la gestion des conflits, c'est qu'il s'agit d'un outil fondamental pour intervenir adéquatement et préserver la relation avec l'élève. Plus je suis en mesure de gérer moi-même un conflit dans l'instant, plus je renforce mon lien avec les jeunes et je préviens que la situation s'aggrave ou se répète.

Bien sûr, la TES a un rôle important, mais si je peux intervenir, je dois le faire : cela montre aux élèves qu'un conflit peut être traversé avec calme, respect et ouverture. C'est aussi une façon de modéliser des comportements sains et de contribuer à un climat de classe positif, sans laisser le conflit s'installer ou s'envenimer avec le temps.

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

Pour intégrer mes nouvelles connaissances dans mon rôle de leader scolaire, je souhaite me concentrer sur des actions concrètes, en lien avec la prévention et l'accompagnement des pratiques pédagogiques. J'ai compris que la gestion de classe efficace ne se limite pas à l'intervention : elle repose sur une base solide de prévention, de cohérence et de constance, qui permet d'éviter que les conflits ne prennent racine.

En tant que leader, je peux agir en amont analysant mon climat de classe, en mettant en place des routines claires et en favorisant les échanges autour de pratiques gagnantes. J'aimerais aussi m'outiller avec des grilles d'observation simples, des démarches de résolution de conflits accessibles, et des moments de co-réflexion où on peut nommer nos zones de vulnérabilité sans jugement avec mes collègues.

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

Les impacts de cette démarche seraient multiples, tant pour les élèves que pour les membres du personnel ou de la communauté scolaire.

Chez les personnes apprenantes, une gestion de classe cohérente et soutenue par l'équipe favorise un climat sécurisant, prévisible et bienveillant. Cela augmente leur sentiment d'appartenance, leur engagement et leur motivation, tout en réduisant les conflits ou comportements dérangeants. Les élèves comprennent mieux les attentes, se sentent encadrés et valorisés, et développent des habiletés transférables en gestion de soi et en résolution de conflits.

Chez les membres du personnel, l'accès à des outils concrets, des espaces de dialogue professionnel et un accompagnement bienveillant peut renforcer le sentiment de compétence, briser l'isolement et favoriser un climat de collaboration. Cela permet aussi de développer une culture commune d'intervention, plus cohérente et efficace à l'échelle de l'école.

Quant à la communauté, une école où les adultes interviennent de façon structurée et préventive inspire confiance. Les familles perçoivent plus de constance et de professionnalisme, ce qui favorise des partenariats plus solides et un dialogue ouvert autour des besoins des jeunes.