

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 : Dubuc Lyne

<https://www.cadre21.org/membres/e5631aec9e79c0317ce0cc55>

Date d'obtention : 2025-06-20 14:32:49

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 ?

La gestion de conflit doit, tout comme pour les apprenants, s'appuyer sur un code de vie ou un code d'éthique professionnel qui est soutenu par les valeurs de la direction. Le personnel scolaire doit adhérer à ses valeurs et ce code d'éthique qui viennent déposer les bases en matière de gestion de conflit. Le gestionnaire du conflit doit faire reposer la situation conflictuelle sur des valeurs communes afin que les gens en conflits se reconnaissent certains points en communs sur lesquels ils peuvent tabler pour régler le conflit. Généralement un conflit naît à la suite de présence de valeurs divergentes. Il importe au gestionnaire de conflit d'utiliser plusieurs stratégies afin que les deux personnes en conflits retrouvent un équilibre personnel leur permettant de faire des compromis au profit d'une résolution de conflit

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

En tant que leader je dois m'assurer tout d'abord de m'appuyer sur le code de vie de l'établissement et le code d'éthique des professions en conflit, pour mettre des balises claires aux personnes vivants le conflit. De plus un code de conduite et de respect mutuel doit être édicté par les gens en conflits. IL n'est pas nécessaire que le code de conduite soit exhaustif selon la clientèle auquel le gestionnaire s'adresse. IL est cependant nécessaire que le gestionnaire s'adresse aux personnes en conflit pour faire ressortir les éléments communs qui les rattachent l'un à l'autre, par exemple: Tout deux ont le bien-être des jeunes à cœur donc leur actions n'étaient pas mal intentionnées. Le fait de rechercher des valeurs communes, expliquant leurs actions, à chacun des personnes en conflit vise à apaiser les tensions et faire en sorte qu'elles soient dans de bonnes dispositions pour régler le conflit. L'intégration à la pratique dans mon rôle de leader scolaire sera relativement simple puisque selon moi gérer un conflit scolaire, un conflit familial, un conflit en milieu de travail n'est pas si différent et se règle sensiblement avec les mêmes bases (règles de base claires, valeurs communes, recherche de désir de collaboration, engagement des personnes et règlement du conflit)

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

L'Impact ne diffère pas tellement que l'on s'adresse à une classe d'apprenant, des membres du personnel ou de la communauté. Les bases sont les mêmes, : l'importance de s'appuyer sur un cadre clair, édicté ensemble un cadre de conduite de la rencontre suscite la collaboration des gens et le partenariat, ensuite faire ressortir les éléments communs ou les valeurs communes auxquels le comportement fait référence est primordial. Là où l'intervention va différer sera au niveau de l'intervention du gestionnaire si nécessaire. Dans le cas où une stratégie de collaboration ne fonctionnerait pas, le gestionnaire ou l'enseignant pourrait en arriver à appliquer une sanction en lien avec un bris de conduite au code de l'établissement, au code de vie, au code d'éthique ou simplement suite à l'absence de collaboration qui nuit au bon déroulement du règlement du conflit. Dans une situation pareille, l'enseignant ou le gestionnaire seraient tout à fait légitimé d'utiliser des techniques d'intervention diverses tel que la sortie de classe d'un élève avec un travail de récupération ou un mot d'excuse, à un retour à la maison d'un employé inadéquat et qui ne fait pas preuve de bonne foi dans un processus de règlement de conflit. Évidemment l'enseignant ou le gestionnaire peuvent graduer leurs processus de sanctions selon la situation. Ce faisant je crois que si plus d'enseignants et de gestionnaires étaient à même d'appliquer un processus d'intervention et de gestion de conflit avec toutes les étapes que cela impliquent, nous verrions plus d'impacts au niveau de la transmission des valeurs saines auprès des gens de la société, nous aurions assurément une augmentation de comportement prosociaux dans la société., les jeunes pourraient espérer bénéficier de milieu apprenants où il y retrouvent sécurité, bienveillance et bien-être, les membres du personnels seraient probablement plus engagés auprès de l'entreprise qui les engage, une meilleure santé mentale, un bien-être au travail, une diminution de l'absentéisme etc.,, ensuite dans la communauté nous verrions probablement plus d'entraide et de collaboration et moins de comportement issu d'une société individualiste,