cadre21

Au coeur de votre stratégie #DevProf

cadre21.org

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 : vezj0016-uqar-ca
https://www.cadre21.org/membres/f2f52c5a37036417df68453a

Date d'obtention : 2026-04-02 00:23:28

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 ?

Mon point de vue sur la gestion des conflits a assez évolué suite à l'autoformation. J'avais quand même tendance à voir le conflit comme une situation négative à éviter, associée à des tensions ou à un climat vraiment difficile. Après avoir tout lu, je comprends maintenant qu'un conflit n'est pas nécessairement problématique en soi, mais qu'il peut plutôt devenir un chouette levier de réflexion/amélioration lorsqu'il est bien compris et encadré. Même si je n'avais jamais pensé à la faire avant, la distinction entre un problème et un conflit m'apparaît en ce moment éclairante. Elle permet vraiment de mieux analyser les situations et intervenir de la manière la plus juste possible. J'ai aussi pris conscience que les conflits se créer souvent dans des différences de perceptions ou d'intérêts, ce qui demande donc une bonne écoute et une bonne ouverture à la perspective de l'autre. On doit donc modéliser ceci comme enseignant. Cette autoformation sur le thème de la gestion des conflits m'amène vraiment à reconnaître l'importance de différencier les conflits constructifs des conflits destructifs. Les conflits constructifs sont donc ceux qui favorisent le dialogue, la collaboration et les différences d'idées, alors que les autres peuvent vraiment nuire aux relations et au climat de classe / travail dans l'école. Bref, ma réflexion évolue donc vers une vision quand même nuancée. À la place de chercher à éviter les conflits, je réalise donc qu'il devient vraiment plus intéressant d'apprendre à les comprendre et à les gérer comme enseignante, et ce, de manière adaptée, donc en tenant compte du contexte et des personnes impliquées dedans.

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

Dans mon rôle de leader scolaire, l'intégration de ces nouvelles connaissances passe vraiment par une meilleure capacité à analyser les situations conflictuelles avant d'intervenir! Juste le fait de distinguer le problème d'un conflit et d'identifier la nature du conflit (relationnel, de valeurs, d'intérêts) ça me permettra d'adopter des interventions vraiment plus justes et mieux adaptées. Personnellement, je souhaite porter une attention particulière à mon style de gestion de conflit. Cette autoformation m'a amené à prendre conscience que je peux avoir des réactions plus instinctives dans certaines situations, et que c'est important que je développe une posture plus flexible, notamment en choisissant une approche plus adaptée en fonction du contexte. Je considère que mon rôle d'enseignante au primaire consiste aussi beaucoup à favoriser un climat propice à la collaboration. Cela implique donc de mettre beaucoup de l'avant les conditions gagnantes dans ma classe, comme la communication non violente, l'écoute active et le respect des rôles et responsabilités de chacun. Comme cela, je peux agir de manière préventive en contribuant à instaurer un climat de confiance au sein de l'équipe. Je vois aussi dans mon rôle de leader une importance d'accompagner les personnes de mon école dans la résolution des conflits, en privilégiant des approches plus informelles lorsque cela est possible. Par exemple, comme les échanges et la négociation, mais en reconnaissant quand même les limites de ces démarches et l'importance de recourir à des approches aussi plus formelles. Ces récents apprentissages me permettent donc d'envisager un rôle de leader dans mon école, davantage axé sur l'analyse, l'adaptation et la prévention des conflits.

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

Je suis convaincue que l'intégration de pratiques de gestion de conflits plus réfléchies a des impacts significatifs pour les différents intervenants dans le milieu scolaire. Chez les personnes apprenantes, cela peut créer un environnement plus sécurisant, où les conflits sont abordés de manière davantage constructive. Elles peuvent donc aider à développer des compétences sociales importantes, comme l'écoute, l'expression de leurs besoins et la résolution de problèmes. Pour les membres du personnel de l'école, une gestion de conflits efficace peut vraiment aider à travailler dans un climat de travail plus sain, basé sur la confiance et la collaboration dans le milieu. Lorsque les conflits sont abordés de manière respectueuse, ils peuvent même devenir des occasions d'améliorer nos pratiques, de renforcer la cohésion avec notre équipe et soutenir une prise de décision plus commune. Au niveau de la communauté scolaire maintenant, je pense vraiment que ça peut contribuer à avoir des relations plus harmonieuses et à renforcer le sentiment d'appartenance. Une communication claire et respectueuse permet de prévenir certains malentendus (éventuellement conflits) et de faciliter la collaboration autour de la réussite des élèves, une priorité dans nos milieux. Je garde quand même en tête que ces impacts positifs reposent sur une mise en œuvre cohérente et bien réfléchie. Une gestion inadéquate des conflits pourrait au contraire entraîner des tensions au sein des élèves et du milieu, de la démotivation ou même un climat plus méfiant. Il faut vraiment voir la gestion des conflits comme un levier important pour soutenir le bien-être, la collaboration et la réussite dans l'ensemble de notre communauté scolaire!