



**OIR**  
Open innovative resources  
for distance learning

# PROGRAM SZKOLENIA

**Obszar tematyczny III: Aktywizujące metody pracy w nauczaniu zdalnym**

**Moduł I.**

**Metody:** Mapa myśli, burza mózgów, drzewo decyzyjne, studium przypadku

**Temat:** Czym jest konflikt i jak można sobie z nim poradzić?

**Autor: dr hab. Agnieszka Lewicka-Zelent, prof. UMCS**



## OIR

Open innovative resources  
for distance learning



**UMCS**  
UNIWERSYTET MARIII CURIE-SKŁODOWSKIEJ  
W LUBLINIE



Università  
degli Studi di  
Messina



Universidad de Oviedo



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

**Lublin 2022**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the content which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

# Spis treści

<b>1. INFORMACJE O SZKOLENIU</b> .....	<b>4</b>
1.1. Metody aktywizujące i temat szkolenia.....	4
1.2. Analiza potrzeb szkoleniowych.....	4
1.3. Cele szkolenia.....	4
1.4. Adresaci szkolenia.....	6
1.5. Forma realizacji szkolenia .....	6
1.6. Czas szkolenia.....	6
<b>2. PROGRAM SZKOLENIA</b> .....	<b>7</b>
2.1. Treści kształcenia .....	7
2.2. Harmonogram szkolenia .....	7
2.3. Środki i materiały dydaktyczne .....	8
2.4. Wykorzystane metody .....	8
2.5. Polecana literatura i źródła internetowe .....	8
<b>3. SCENARIUSZE ZAJĘĆ</b> .....	<b>11</b>
3.1. Konflikt interpersonalny – przyczyny i rodzaje .....	11
3.2. Style rozwiązywania konfliktów – zalety, wady, konsekwencje .....	15
3.3. Metody rozwiązywania i rozstrzygania konfliktów .....	18
<b>4. MATERIAŁY DYDAKTYCZNE</b> .....	<b>22</b>
4.1. Materiały dydaktyczne – 1 .....	22
4.2. Materiały dydaktyczne - 2.....	22
4.3. Materiały dydaktyczne - 3.....	23
4.4. Materiały dydaktyczne – 4.....	24
4.5. Materiały dydaktyczne – 5.....	24
4.6. Materiały dydaktyczne – 6.....	25
4.7. Materiały dydaktyczne – 7 .....	25
4.8. Materiały dydaktyczne – 8.....	26
4.9. Materiały dydaktyczne – 9.....	26
4.10. Materiały dydaktyczne – 10.....	33
4.11. Materiały dydaktyczne – 11.....	34
4.12. Materiały dydaktyczne – 12.....	36
<b>5. ZRZUTY EKRANU (1-5) – ZAŁĄCZNIK</b> .....	<b>37</b>
<b>6. PREZENTACJE MULTIMEDIALNE (1-2) – ZAŁĄCZNIK</b> .....	<b>42</b>



# 1. INFORMACJE O SZKOLENIU

## 1.1. Metody aktywizujące i temat szkolenia

**Metody:** Mapa myśli, burza mózgów, drzewo decyzyjne, studium przypadku

**Temat szkolenia:** Czym jest konflikt i w jaki sposób można sobie z nim poradzić?

## 1.2. Analiza potrzeb szkoleniowych

Współczesny świat przekształca się bardzo intensywnie w sferze gospodarczo-technicznej, natomiast ludzie przywiązują coraz mniej uwagi do realizacji wartości uniwersalnych oraz wyrażania empatii. Oznacza to, że są oni bardziej ukierunkowani na swoje własne potrzeby niż innych ludzi. W związku z tym niespełnione oczekiwania w relacjach interpersonalnych skutkują nasileniem konfliktów (np. Lewicka-Zelent 2014a, Lewicka-Zelent 2014b, Lewicka-Zelent 2015, Lewicka-Zelent 2017, Pangrazio 2018, Seddighi i in. 2019, Jin 2021).

Każdy człowiek doświadcza konfliktu, dlatego warto poznać jego istotę, aby móc go zrozumieć i skutecznie rozwiązać w sposób konstruktywny. Można zatem uznać, że wiedza o konfliktach i rozwijanie umiejętności skutecznego radzenia sobie z nimi tak, aby osoby skonfliktowane w maksymalnym stopniu wzajemnie zaspokajały swoje potrzeby. Sprzyja to dobremu samopoczuciu poszczególnych osób i zachowaniu równowagi w społeczeństwie.

## 1.3. Cele szkolenia

### **Cel główny**

Wyposażenie uczestników szkolenia w wiedzę o metodach aktywizujących i rozwijanie umiejętności zastosowania ich w kształceniu zdalnym na przykładzie zajęć dotyczących konfliktów interpersonalnych.



## Cele szczegółowe

### Uczestnicy szkolenia będą:

#### w zakresie wiedzy:

- znać założenia metody drzewa decyzyjnego;
- znać zasady metody burzy mózgów;
- znać charakterystyczne cechy mapy myśli;
- definiować pojęcie konfliktu interpersonalnego i intrapsychnicznego;
- znać rodzaje konfliktów interpersonalnych;
- wymieniać przyczyny konfliktów;
- wymieniać style rozwiązywania konfliktów;
- znać charakterystyczne cechy harwardzkiego modelu negocjacji;
- wskazywać na wady i zalety poszczególnych stylów rozwiązywania konfliktów;

#### w zakresie umiejętności:

- potrafili zastosować zasady burzy mózgów w praktyce;
- potrafili opracować mapę myśli zgodnie z jej założeniami;
- potrafili opracować drzewo decyzyjne;
- potrafili zastosować case study;
- odróżniać poszczególne rodzaje konfliktów i wskazywać ich przykłady;
- identyfikować emocje i uczucia towarzyszące konfliktom;
- umiejętnie współpracować z innymi;
- odróżniać interesy od potrzeb;
- odróżniać metody rozwiązywania konfliktów;
- potrafili rozwiązywać problem, bazując na myśleniu przyczynowo-skutkowym;
- dokonywać szczegółowej analizy konfliktu;
- skutecznie argumentować zaproponowane rozwiązanie;

#### w zakresie postaw:

- świadomi skutków wykorzystywania metod aktywizujących w kształceniu zdalnym;
- rozumieć relacje między osobami skonfliktowanymi;
- rozumieć powszechny charakter konfliktów interpersonalnych;
- kreatywni;



- świadomi indywidualnych i społecznych korzyści poszczególnych stylów rozwiązywania konfliktów oraz możliwości ich wykorzystania;
- świadomi znaczenia potrzeb w procesie rozwiązywania konfliktów;
- świadomi skutków rozwiązywania i rozstrzygania konfliktów.

## 1.4. Adresaci szkolenia

Szkolenie przeznaczone jest dla wykładowców akademickich, nauczycieli ze szkół podstawowych i ponadpodstawowych, studentów przygotowujących się do pracy z: dziećmi, młodzieżą i osobami dorosłymi oraz słuchaczy studiów podyplomowych, którzy pragną podnieść swoje kompetencje psychospołeczne i metodyczne. Odbiorcami szkolenia są osoby, które chcą zdobyć wiedzę i rozwinąć swoje umiejętności wykorzystywania metod aktywizujących w nauczaniu zdalnym.

## 1.5. Forma realizacji szkolenia

W celu zapewnienia skuteczności szkolenia zaleca się jego realizację w grupie od 12 do 18 osób, aczkolwiek trener może zaadaptować program do warunków, w jakich realizuje zajęcia. Z założenia szkolenie prowadzone jest w formie zdalnej, ale możliwa jest również jego forma stacjonarna. Przyjęto, że zdalne szkolenie odbywa się na Platformie Moodle.

## 1.6. Czas szkolenia

Szkolenie trwa 4 godz. 30 min.



## 2. PROGRAM SZKOLENIA

### 2.1. Treści kształcenia

Podczas szkolenia słuchacze nabywają wiedzę na temat metod aktywizujących: burzy mózgów, mapy myśli, case study i drzewa decyzyjnego.

Omawiane zagadnienia koncentrują się na trzech obszarach tematycznych dotyczących konfliktów interpersonalnych.

Pierwszy z nich dotyczy podstawowej wiedzy o konfliktach interpersonalnych, w tym: ich istocie, związku między osobami skonfliktowanymi, ich powszechnym charakterze, czynnikach wywołujących je oraz emocjach oraz uczuciach towarzyszących im.

Drugi obszar tematyczny związany jest ze stylami rozwiązywania konfliktów, opartymi na harwardzkim modelu negocjacji. Uczestnicy mają możliwość uświadomienia sobie ich wad, zalet oraz konsekwencji indywidualnych i społecznych.

W trzecim obszarze tematycznym zaprezentowane są wybrane metody rozwiązywania i rozstrzygania konfliktów – ich istota i skutki. Wyeksponowano negocjacje i mediacje jako konstruktywne sposoby zarządzania nimi.

### 2.2. Harmonogram szkolenia

Obszar tematyczny	Czas trwania
1. Konflikt interpersonalny – przyczyny i rodzaje	1,5 godz.
2. Style rozwiązywania konfliktów – zalety, wady, konsekwencje	1,5 godz.
3. Metody rozwiązywania i rozstrzygania konfliktów	1,5 godz.



## 2.3. Środki i materiały dydaktyczne

### Podczas szkolenia zostaną wykorzystane:

1. komputer z Internetem
2. platforma Moodle
3. wyszukiwarka Google
4. materiały dydaktyczne

## 2.4. Wykorzystane metody

1. burza mózgów
2. mapa myśli
3. drzewo decyzyjne
4. case study
5. metoda swobodnych skojarzeń
6. niedokończone zdania
7. ćwiczenia praktyczne
8. dyskusja
9. wykład informacyjny
10. objaśnienie

## 2.5. Polecana literatura i źródła internetowe

### Literatura

1. Arulselvi, E. (2017). *Mind Maps in Classroom Teaching and Learning*. "The Excellence in Education Journal", 6(2).
2. Baksh, Z. (2016). *A Study of Mind Mapping in Education and Teaching through the Technology*, „International Journal of Innovative Research in Computer and Communication Engineering”, 4(11).
3. Bodanko, A., Kowolik, P. (2008). *Konflikty w zakładzie pracy i szkole*, „Nauczyciel i Szkoła”, nr 1-2(38-39).
4. Buzan, T. (2019). *Mistrzowskie mapowanie myśli. Podręcznik użytkownika najpotężniejszego narzędzia rozumowania*, Onepress (ebook).





5. Buzan, T. (2014). *Mapy twoich myśli*, Aha: Łódź.
6. Cybulko, A. (2009). *Konflikt*, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Wyd. Wolters Kluwer Polska: Warszawa.
7. Edwards, S., Cooper, N. (2010). *Mind mapping as a teaching resource*, „The Clinical Teacher”, 7.
8. Jin, S., Balliet, D., Romano, A., Spadaro, G., J. van Lissa, C., Agostini, M., Bélanger, J.J., Gützkow, B., Kreienkamp, J. (2021). *Intergenerational conflicts of interest and prosocial behavior during the COVID-19 pandemic*, „Personality and Individual Differences”, vol. 171.
9. Khalaf, A., Hashim, A., Akeel, W. (2018). *Predicting Student Performance in Higher Education Institutions Using Decision Tree Analysis*, „International Journal of Interactive Multimedia and Artificial Intelligence”, vol. 5, no 2.
10. Lewicka-Zelent, A. (2017). *Gotowość osób pozbawionych wolności do zadośćuczynienia osobom pokrzywdzonym*, Wyd. UMCS: Lublin.
11. Lewicka-Zelent, A. (2015). *Uwarunkowania gotowości nieletnich do zadośćuczynienia w paradygmacie sprawiedliwości naprawczej*, Wyd. UMCS: Lublin.
12. Lewicka-Zelent, A. (2014a). *Klimat szkół gimnazjalnych: diagnoza weryfikacyjna programu „Mediacja w szkole”*, Wyd. Scriptorium: Opole.
13. Lewicka-Zelent, A. (2014b). *Analiza zasobów osobistych uczestników szkolnego warsztatu mediacyjnego*, Wyd. Scriptorium, Opole.
14. Linksman, R. (2005). *W jaki sposób szybko uczyć się? Świat Książki*: Warszawa.
15. Matuszewski, M., Lasko, R. (2011). *Mapy myśli. Dowiedz się jak zwiększyć efektywność pracy, i poznaj język swojego umysłu*, Helion: Gliwice.
16. Moore, Ch. (2012). *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Wyd. Wolters Kluwer Polska: Warszawa.
17. Pangrazio, L. (2018). *Young People’s Literacies in the Digital Age. Continuities, Conflicts and Contradictions*, Imprint Routledge: London.
18. Radomski, A. (2019). *O zastosowaniu map myśli w nauce i edukacji*, „Kultura i Historia”, 36.
19. Seddighi, H., Salmani, I., Javadi, M.H., Seddighi, S. (2021). *Child Abuse in Natural Disasters and Conflicts: A Systematic Review*, „Trauma, Violence & Abuse”, 22(1).
20. Szafranowska, K. (2009). *Mapologia nauka efektywnego notowania*, Złote Myśli: Gliwice.



21. Szedzianis, E. (2017). Kształcenie myślenia naukowego uczniów w edukacji przyrodniczej w klasach IV-VIII szkoły podstawowej. Wyd. ORE: Warszawa.
22. Topirceanua, A., Grosseck, G. (2017). Decision tree learning used for the classification of student archetypes in online courses, „Procedia Computer Science”, 112.

## Źródła internetowe

1. <https://www.facebook.com/StudiumMediacji/photos/ko%C5%82o-konflikt%C3%B3w-wed%C5%82ug-ch-moorea-konflikt-danych-pojawia-si%C4%99-gdy-ludzie-korzysta/1590324427855996/> [data dostępu: 24.09.2021]
2. <https://www.lo69.pl/liceum/strony/edu/negocjacje.html> [data dostępu: 24.09.2021]
3. <https://www.zycieszkoly.com.pl/artukul/slysze-i-zapominam-widze-i-pamietam-robie-i-rozumiem> [data dostępu: 24.09.2021]
4. [https://www.google.com/search?q=drzewo+decyzyjne+w+szkole&tbm=isch&ved=2ahUKEwiGr7m87ZnzAhVGsSoKHW0vC4AQ2-cCegQIABAA&oq=drzewo+decyzyjne+w+szkole&gs\\_lcp=CgNpbWcQAzoFCAAQgAQ6BAqAEBhQ1dACWlnzAmD--QJoAHAAeACAAd8BiAG0DJIBBjE3LjAuMZgBAKABAaoBC2d3cy13aXotaW1nwAEB&scIent=img&ei=s\\_FOYcaJE8biqgHt3qyACA&bih=684&biw=1536&client=firefox-b-d#imgsrc=VWxfQ3jAyre5WM](https://www.google.com/search?q=drzewo+decyzyjne+w+szkole&tbm=isch&ved=2ahUKEwiGr7m87ZnzAhVGsSoKHW0vC4AQ2-cCegQIABAA&oq=drzewo+decyzyjne+w+szkole&gs_lcp=CgNpbWcQAzoFCAAQgAQ6BAqAEBhQ1dACWlnzAmD--QJoAHAAeACAAd8BiAG0DJIBBjE3LjAuMZgBAKABAaoBC2d3cy13aXotaW1nwAEB&scIent=img&ei=s_FOYcaJE8biqgHt3qyACA&bih=684&biw=1536&client=firefox-b-d#imgsrc=VWxfQ3jAyre5WM)[data dostępu: 24.09.2021]
5. [https://gozych.edu.pl/wp-content/uploads/2016/12/d\\_05a.jpg](https://gozych.edu.pl/wp-content/uploads/2016/12/d_05a.jpg)[data dostępu: 24.09.2021]
6. <https://www.ekademia.pl/kurs/fizyka>[data dostępu: 24.09.2021]
7. <http://archiwum.4lo.gorzow.pl/mobile.php?matemap,1405>[data dostępu: 24.09.2021]
8. [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)[data dostępu: 24.09.2021]
9. [www.marcinrzeczkowski.com](http://www.marcinrzeczkowski.com)[data dostępu: 24.09.2021]
10. <https://jakosc.biz/mapy-mysli-czyli-innowacyjny-sposob-zarzadzania-wiedza>[data dostępu: 24.09.2021]
11. <https://kampus.umcs.pl>[data dostępu: 24.09.2021]
12. [https://www.bitrix24.pl/uses/program-do-tworzenia-mapy-mysli-online.php?gclid=EAlaIQobChMIpbL4uNSZ8wIVUuJ3Ch3IKwyiEAAYASAAEgJzGPD\\_BwE](https://www.bitrix24.pl/uses/program-do-tworzenia-mapy-mysli-online.php?gclid=EAlaIQobChMIpbL4uNSZ8wIVUuJ3Ch3IKwyiEAAYASAAEgJzGPD_BwE) [data dostępu: 24.09.2021]



## 3. SCENARIUSZE ZAJĘĆ

### 3.1. Konflikt interpersonalny – przyczyny i rodzaje

#### Cele szczegółowe:

1. uczestnicy znają zasady metody burzy mózgów;
2. uczestnicy potrafią zastosować zasady burzy mózgów w praktyce;
3. uczestnicy definiują pojęcie konfliktu interpersonalnego i intrapsychicznego;
4. uczestnicy znają rodzaje konfliktów interpersonalnych;
5. uczestnicy odróżniają poszczególne rodzaje konfliktów i wskazują ich przykłady;
6. uczestnicy rozumieją związek występujący między osobami skonfliktowanymi;
7. uczestnicy rozumieją powszechny charakter konfliktów interpersonalnych;
8. uczestnicy wymieniają przyczyny konfliktów;
9. uczestnicy identyfikują emocje i uczucia towarzyszące konfliktom;
10. uczestnicy współpracują z innymi ludźmi;
11. uczestnicy rozwijają swoją kreatywność.

#### **Zadanie 1. Konflikt interpersonalny a intrapsychiczny**

#### **Metody dydaktyczne:**

1. burza mózgów
2. dyskusja
3. objaśnienie
4. ćwiczenia praktyczne.

**Czas trwania:** 30 min.

#### **Środki i materiały dydaktyczne:**

komputer z Internetem, Platforma Moodle, materiały dydaktyczne (1-3), zrzut ekranu (1)



## Przebieg szkolenia:

1. Uczestnicy logują się na Platformie Moodle na Big Blue Button w module I. Czym jest konflikt i w jaki sposób można sobie z nim poradzić?
2. Prowadzący wita uczestników szkolenia i podaje jego temat.
3. Zapoznaje uczestników z zasadami burzy mózgów (materiały dydaktyczne, 1).
4. Zadaniem uczestników jest zapisanie w zakładce „wspólne notatki” jak największej liczby skojarzeń dotyczących pojęcia „konflikt”, zgodnie z zasadami burzy mózgów.
5. Uczestnicy podkreślają wszystkie skojarzenia pozytywne, a prowadzący podsumowuje ćwiczenie, zwracając uwagę na przewagę skojarzeń pozytywnych nad negatywnymi lub odwrotnie.
6. Prowadzący dzieli uczestników na trzyosobowe grupy – przypisuje ich losowo do grup.
7. Zadaniem uczestników jest zbudowanie autorskich definicji konfliktu interpersonalnego.
8. Uczestnicy wklejają do „wspólnych notatek” wypracowane definicje.
9. Prowadzący omawia wszystkie definicje, wskazując na trafne i błędne pojęcia. Pojęcia właściwe zaznacza pogrubioną czcionką, a niezgodne z prawdą – przekreśla. Zapisuje przykładową definicję konfliktu. Wskazuje na różnicę między konfliktem interpersonalnym i intrapsychicznym (materiały dydaktyczne, 2).
10. Prowadzący podaje konkretne przykłady konfliktów i prosi o wskazanie, które z nich są interpersonalne, a które intrapsychiczne. Uczestnicy uzasadniają swój wybór (materiały dydaktyczne, 3). (W załączniku - znajduje się zrzut ekranu 1).

## Zadanie 2. Przyczyny konfliktów intrapsychicznych i ich powszechność

### Metody dydaktyczne:

1. dyskusja
2. burza mózgów
3. ćwiczenia praktyczne.

**Czas trwania:** 20 min.

### Środki i materiały dydaktyczne:

komputer z Internetem, Platforma Moodle, zrzut ekranu (2)



### **Przebieg szkolenia:**

1. Prowadzący udostępnia uczestnikom tablicę na Big Blue Button.
2. Rysuje postać ludzką, w taki sposób, aby w środku pozostała pusta przestrzeń do wpisywania tekstu. Jest to 21-letnia Anna, studentka pedagogiki specjalnej.
3. Zadaniem uczestników jest zapisanie w środku postaci i na zewnątrz niej możliwych przyczyn konfliktów z innymi ludźmi. W zakładce „wspólne notatki”, na zasadzie burzy mózgów, zapisują emocje i uczucia, jakie Anna przeżywa w związku z tymi konfliktami.
4. Na forum omówiona zostaje wspólna praca, ze szczególnym uwzględnieniem: ról społecznych, jakie pełnią osoby zaangażowane w konkretne konflikty w relacji z Anią; liczby możliwych konfliktów; ich nieuchronności i powszechności; znaku emocji i uczuć doświadczanych przez osoby będące w konflikcie w kontekście możliwej ambiwalencji. (W załączniku znajduje się zrzut ekranu 2).

### **Zadanie 3. Rodzaje konfliktów międzyludzkich i ich skutki**

#### **Metody dydaktyczne:**

1. objaśnienie
2. ćwiczenia praktyczne
3. dyskusja.

**Czas trwania:** 33 min.

#### **Środki i materiały dydaktyczne:**

komputer z Internetem, Platforma Moodle, materiały dydaktyczne (4) i zrzut ekranu (3)

### **Przebieg szkolenia:**

1. Prowadzący szkolenie omawia Koło konfliktów interpersonalnych Ch. Moore'a (materiały dydaktyczne, 4).
2. Prowadzący dzieli uczestników w pary – przypisuje ich losowo.
3. Uczestnicy podają po dwa przykłady poszczególnych rodzajów konfliktów z własnego życia. Zapisują je we „wspólnych notatkach”.



4. Prowadzący prosi uczestników, aby w tych samych parach wypisali we „wspólnych notatkach” prawdopodobne skutki konfliktów. Ważne jest, aby para, która podawała przykłady konfliktów, podała skutki konfliktów innej pary.
5. Następuje dyskusja na temat pozytywnych i negatywnych skutków konfliktów interpersonalnych w podziale na: indywidualne i społeczne. (W załączniku znajduje się zrzut ekranu 3).

## **Zadanie 4. Podsumowanie**

### **Metody dydaktyczne:**

- niedokończone zdania

**Czas trwania:** 7 min.

### **Środki i materiały dydaktyczne:**

materiały dydaktyczne (5)

### **Przebieg szkolenia:**

1. Prowadzący szkolenie odczytuje kolejno zdania niedokończone, które uczestnicy dokończają (materiały dydaktyczne – 5).



## 3.2. Style rozwiązywania konfliktów – zalety, wady, konsekwencje

### Cele szczegółowe:

1. uczestnicy znają charakterystyczne cechy mapy myśli;
2. uczestnicy potrafią opracować mapę myśli zgodnie z jej założeniami;
3. uczestnicy odróżniają interesy od potrzeb;
4. uczestnicy wymieniają style rozwiązywania konfliktów;
5. uczestnicy znają cechy harwardzkiego modelu negocjacji;
6. uczestnicy wskazują na wady i zalety poszczególnych stylów rozwiązywania konfliktów;
7. uczestnicy są świadomi indywidualnych i społecznych korzyści poszczególnych stylów rozwiązywania konfliktów oraz możliwości ich wykorzystania;
8. uczestnicy są świadomi znaczenia potrzeb w procesie rozwiązywania konfliktów.

### **Zadanie 1. Potrzeby i interesy w konfliktach**

#### **Metody dydaktyczne:**

1. objaśnienie
2. ćwiczenia praktyczne
3. dyskusja.

**Czas trwania:**20 min.

#### **Środki i materiały dydaktyczne:**

komputer z Internetem, Platforma Moodle, materiały dydaktyczne (6-7)

#### **Przebieg szkolenia:**

1. Uczestnicy logują się na Platformie Moodle na Big Blue Button w module I. Czym jest konflikt i w jaki sposób można sobie z nim poradzić?
2. Prowadzący wita uczestników szkolenia i podaje jego temat.
3. Definiuje potrzeby i interesy (materiały dydaktyczne – 6).
4. Prowadzący dzieli uczestników w pary – przypisuje ich losowo.



5. Partnerzy w parach poszukują dwóch cech wspólnych i dwóch cech różniących ich. Nie mogą to być cechy wyglądu.
6. Uczestnicy mają za zadanie określić potrzeby na podstawie interesów (materiały dydaktyczne – 7).
7. Uczestnicy dyskutują na temat potrzeb i interesów ludzi w kontekście konfliktów interpersonalnych.

## **Zadanie 2. Style rozwiązywania konfliktów - charakterystyka**

### **Metody dydaktyczne:**

1. objaśnienie
2. ćwiczenia praktyczne
3. dyskusja.

**Czas trwania:**20 min.

### **Środki i materiały dydaktyczne:**

komputer z Internetem, Platforma Moodle, materiały dydaktyczne (8) i zrzut ekranu (4)

### **Przebieg szkolenia:**

1. Prowadzący omawia harwardzki model negocjacji (materiały dydaktyczne – 8).
2. Prowadzący dzieli uczestników na pięć grup. Każda z nich ma zadanie scharakteryzować jeden styl: kompromis, unikanie, dostosowanie się, rywalizację lub współpracę, podając jego zalety, wady oraz sytuacje, w których warto go stosować, a w których nie warto. Uczestnicy zapisują rezultaty swojej pracy w zakładce „wspólne notatki”.
3. Następuje dyskusja na temat stylów rozwiązywania konfliktów. (W załączniku znajduje się zrzut ekranu 4).





### **Zadanie 3. Co wiesz o konflikcie i stylach jego rozwiązywania? Zaprezentuj w postaci mapy myśli**

#### **Metody dydaktyczne:**

1. wykład informacyjny
2. ćwiczenia praktyczne
3. dyskusja
4. mapa myśli.

**Czas trwania:** 50 min.

#### **Środki i materiały dydaktyczne:**

komputer z Internetem, Platforma Moodle, prezentacja multimedialna (1)

#### **Przebieg szkolenia:**

1. Prowadzący omawia założenia Mind Mapping (prezentacja multimedialna 1).
2. Prowadzący dzieli uczestników na cztery grupy. Każda z nich dokonuje analizy jednej mapy myśli zamieszczonej w załączniku.
3. Uczestnicy na forum prezentują wyniki swojej pracy, wskazując elementy poprawne i błędy analizowanej mapy myśli.
4. Każdy uczestnik przygotowuje autorską mapę myśli (odręcznie lub w programie komputerowym), na której centralnym pojęciem jest „konflikt”. Głównym „konarem” mają być style rozwiązywania konfliktów. Chętni uczestnicy (np. 2 osoby) udostępniają ekran i prezentują rezultat swojej pracy. Pozostałe osoby interpretują mapę myśli oraz oceniają jej grafikę.



### 3.3. Metody rozwiązywania i rozstrzygania konfliktów

#### Cele szczegółowe:

1. uczestnicy znają założenia metody drzewa decyzyjnego;
2. uczestnicy potrafią opracować drzewo decyzyjne;
3. uczestnicy dokonują analizy konfliktu;
4. uczestnicy argumentują zaproponowane rozwiązanie;
5. uczestnicy odróżniają metody rozwiązywania konfliktów;
6. uczestnicy rozwiązują problem, bazując na myśleniu przyczynowo-skutkowym;
7. uczestnicy są świadomi skutków rozwiązywania i rozstrzygania konfliktów.

#### **Zadanie 1. W jaki sposób można skutecznie rozwiązać konflikt?**

#### **Metody dydaktyczne:**

1. wykład informacyjny
2. objaśnienie
3. ćwiczenia praktyczne
4. dyskusja.

**Czas trwania:**35 min.

#### **Środki i materiały dydaktyczne:**

komputer z Internetem, Platforma Moodle, materiały dydaktyczne (9-10) i zrzut ekranu (5)

#### **Przebieg szkolenia:**

1. Uczestnicy logują się na Platformie Moodle na Big Blue Button w module I. Czym jest konflikt i w jaki sposób można sobie z nim poradzić?
2. Prowadzący wita uczestników szkolenia i podaje jego temat.
3. Prowadzący omawia trzy najbardziej popularne metody rozwiązywania konfliktów: arbitraż, negocjacje i mediacje. Może wcześniej zapoznać się z materiałami dydaktycznymi – 9.



4. Prowadzona jest dyskusja na temat różnic i podobieństw poszczególnych metod rozwiązywania konfliktów. Uczestnicy zapisują swoje propozycje w zakładce „wspólne notatki”.
5. Prowadzący dzieli uczestników w pary – przypisuje ich losowo.
6. Partnerzy wypełniają kartę pracy (materiały dydaktyczne – 10). Po zapoznaniu się z opisanymi sytuacjami, podają metody, które zastosowano przy rozwiązywaniu konfliktów. Jeśli uznają, że dana metoda była nieodpowiednio dobrana, proponują inną – bardziej skuteczną.
7. Uczestnicy na forum omawiają wyniki swojej pracy, porównują je. Podejmują dyskusję na temat pożądanej kolejności stosowania metod rozwiązywania konfliktów i formułują wnioski. (W załączniku znajduje się zrzut ekranu 5).

## **Zadanie 2. Jak podjąć decyzję, w jaki sposób zakończyć konflikt?**

### **Zastosowanie drzewa decyzyjnego**

#### **Metody dydaktyczne:**

1. wykład informacyjny
2. objaśnienie
3. ćwiczenia praktyczne
4. dyskusja
5. drzewo decyzyjne
6. case study.

**Czas trwania:**45 min.

#### **Środki i materiały dydaktyczne:**

komputer z Internetem, Platforma Moodle, [www.google.com](http://www.google.com), materiały dydaktyczne (11-12) i prezentacja multimedialna (2)



## Przebieg szkolenia:

1. Prowadzący omawia metodę „drzewo decyzyjne” (prezentacja multimedialna 2).
2. Uczestnicy zapoznają się z case study (materiały dydaktyczne – 11). Zadają dodatkowe pytania prowadzącemu o sytuację rodzinną państwa Kowalskich. (Prowadzący może kreować bardziej konkretny obraz tej rodziny zgodnie z własnym wyobrażeniem).
3. Prowadzący wspólnie z uczestnikami formułuje problem, np. Jak poprawić relacje w rodzinie Kowalskich?
4. Prowadzący korzysta z [www.google.com](http://www.google.com) w kolejnych krokach: dysk - nowy plik – zamieszczenie pliku ze schematem drzewa decyzyjnego (materiały dydaktyczne – 12) – pobierz link – każda osoba mająca link – kopiuj – gotowe.
5. Prowadzący wkleja link do czatu wirtualnego spotkania na platformie Moodle.
6. Prowadzący dzieli uczestników na trzy grupy – przypisuje ich losowo. W każdej z nich wskazywany jest lider.
7. Uczestnicy pozostają w przydzielonych pokojach na wirtualnym spotkaniu, aby mogli ze sobą rozmawiać podczas wykonywania zadania.
8. Liderzy udostępniają drzewo decyzyjne w każdej grupie. Po dołączeniu wszystkich członków każdej grupy, decydują czy pracują na zamieszczonym schemacie drzewa decyzyjnego, czy opracowują od podstaw własne drzewo.
9. Uczestnicy rozwiązują sformułowany problem, uzupełniając drzewo decyzyjne.
10. Po zakończeniu zadania prowadzący udostępnia ekran każdemu liderowi grupy, aby pozostali uczestnicy mogli zobaczyć efekt pracy innych osób.
11. Każde drzewo zostaje omówione. Porównane zostają wartości i cele w każdej grupie – ich podobieństwa i różnice.



## Zadanie 3. Zakończenie

### Metody dydaktyczne:

1. metoda swobodnych skojarzeń
2. niedokończone zdania.

**Czas trwania:** 10 min.

### Przebieg szkolenia:

1. Prowadzący szkolenie prosi uczestników o podanie jednego skojarzenia z pojęciem „konflikt”.
2. Uczestnicy dokończają zdanie rozpoczynające się od słów: „Najbardziej zainteresowałam/em się metodą..., ponieważ...”



## 4. MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

### 4.1. Materiały dydaktyczne – 1

#### Zasady burzy mózgów

1. Prowadzący zgłasza problem.
2. Omawia zasady burzy mózgów.
  - Skup się na liczbie pomysłów – im więcej, tym lepiej.
  - Powstrzymaj się od oceny zgłaszanych pomysłów – każdy pomysł jest dobry.
  - Podawaj kreatywne pomysły – mile widziane nietuzinkowe pomysły.
  - Łącz zgłaszane pomysły – niech zgłoszone pomysły będą dla Ciebie inspiracją dla kolejnych.
3. Wykorzystuje zgłoszone pomysły do przeprowadzenia dyskusji, odwołując się do ich analizy.
4. Najlepszy pomysł zostaje wskazany jako rozwiązanie problemu.

### 4.2. Materiały dydaktyczne - 2

#### Przykładowe definicje konfliktu

Konflikt interpersonalny - „Jest to sytuacja, w której co najmniej dwie zależne od siebie osoby spierają się o ograniczone zasoby bądź o realizację interesów, które są – lub wydają się być – niemożliwe do pogodzenia.” (Moore za: Cybulko 2009, s. 52).

Konflikt intrapsychiczny - „napięcie jednostki wywołane dążeniem do dwóch lub więcej sprzecznych celów.” (Bodanko, Kowolik 2008, s. 72).



### 4.3. Materiały dydaktyczne - 3

Proszę wskazać, które z opisanych konfliktów mają charakter interpersonalny, a które – intrapsychiczny oraz uzasadnić swoją odpowiedź.

1. Rodzeństwo kłóci się, gdzie rodzina spędzi zbliżające się wakacje.
2. Pani Anna ma dylemat w sklepie. Zastanawia się, którą sukienkę kupić, ponieważ ma tylko 200 zł i stać ją na jedną. Podobają się jej dwie sukienki.
3. Mama obraziła się na dziecko, ponieważ nie posprzątało pokoju.
4. Jeden z kierowców zajechał drogę kobiecie na rowerze. Rowerzystka wiedząc, że kierowca jej nie usłyszy, zaczęła mocno gestykulować rękoma, wyrażając swoją złość.
5. Katarzyna wstała w poniedziałek wcześniej rano, gdyż bolała ją głowa. Z jednej strony miała ochotę pozostać w domu i odpocząć, a z drugiej strony chciała pójść do szkoły, ponieważ koledzy z klasy wybierali się na wycieczkę do ogrodu botanicznego. Nie wiedziała, co ma zrobić.

#### Odpowiedzi dla trenera:

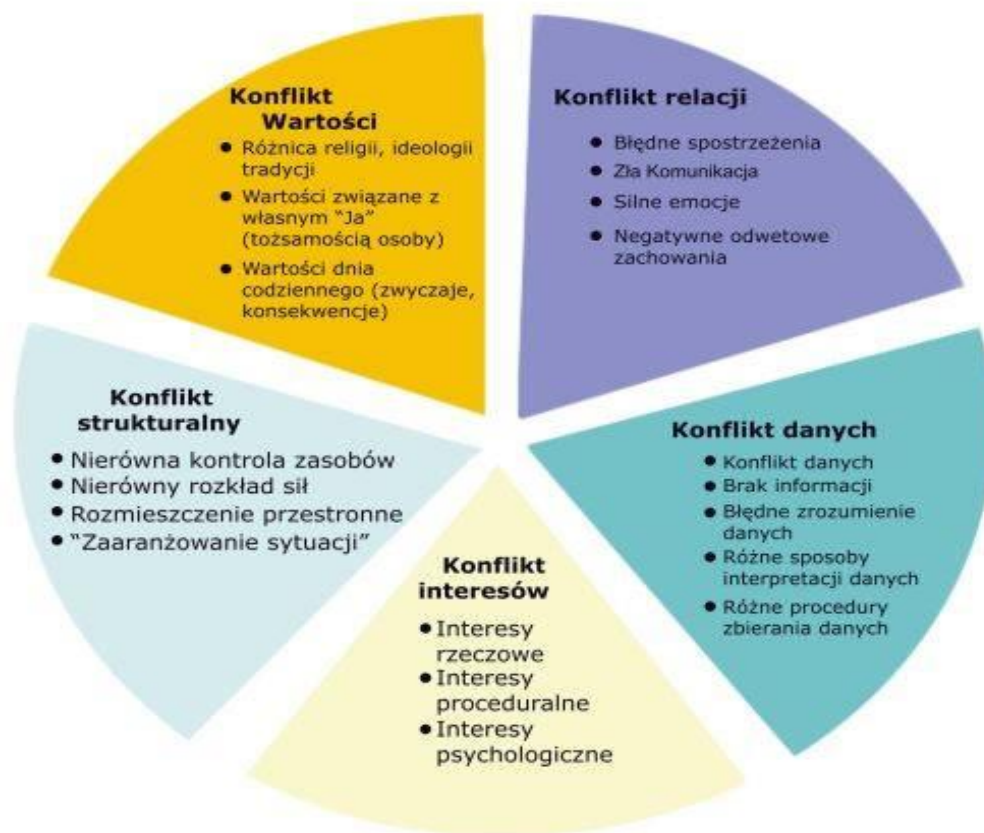
Konflikt interpersonalny – 1, 3, 4

Konflikt intrapsychiczny – 2,5



## 4.4. Materiały dydaktyczne – 4

### Koło konfliktów Ch. Moore'a



Źródło: <https://www.facebook.com/StudiumMediacji/photos/ko%C5%82o-konflikt%C3%B3w-wed%C5%82ug-ch-moorea-konflikt-danych-pojawia-si%C4%99-gdy-ludzie-korzysta/1590324427855996/> [data dostępu: 24.09.2021]

## 4.5. Materiały dydaktyczne – 5

### Zdania niedokończone

1. Konflikt jest dla mnie...
2. Konflikt w życiu społecznym...
3. Burza mózgów...





## 4.6. Materiały dydaktyczne – 6

### Przykładowe definicje pojęć: potrzeba, interes

Potrzeba jest stanem, w którym człowiek odczuwa chęć zaspokojenia pewnego braku w różnych celach, np. przeżycia, zapewnienia odpowiednich warunków życia itd.

Interes jest czymś o charakterze materialnym lub niematerialnym, na czym nam zależy.

## 4.7. Materiały dydaktyczne – 7

Proszę podać przykładowe potrzeby do interesów.

Interesy	Potrzeby
Chcę pojechać nad morze w przyszłe wakacje.	
Mam nadzieję, że mój mąż poszuka sobie pracy.	
Wolę kupić samochód hybrydowy niż diesel.	
Po powrocie do domu obejrzę film lub poczytam książkę.	
Muszę zrobić badania lekarskie, ponieważ często boli mnie głowa.	



## 4.8. Materiały dydaktyczne – 8

### Harwardzki model negocjacji – style rozwiązywania konfliktów



Źródło: <https://www.lo69.pl/liceum/strony/edu/negocjacje.html> [data dostępu: 24.09.2021]

## 4.9. Materiały dydaktyczne – 9

### Charakterystyka wybranych metod rozwiązywania konfliktów

Źródło: fragment monografii Agnieszki Lewickiej-Zelent (2015), Gotowość nieletnich do zadośćuczynienia w paradygmacie sprawiedliwości naprawczej, Wyd. UMCS: Lublin, s. 98-109.

„Arbitraż stanowi metodę rozwiązywania konfliktów przez trzecią, neutralną osobę, która analizuje konflikt, porozumiewając się z osobami z każdą ze skonfliktowanych stron i dokonuje wyboru odpowiedniego sposobu rozwiązania (W. Wosińska, 2004). Celem arbitrażu jest rozstrzygnięcie kwestii spornych bez udziału i kontroli stron. Decyzja podjęta przez



bezstronnego i neutralnego arbitra (wyłącznie na podstawie dowodów), wybranego wspólnie przez obie strony, jest dla nich wiążąca (M. Kazimierczak, 2008).

W języku potocznym często zamiennie używa się terminy „arbitraż” i „sąd”, występuje jednak między nimi kilka zasadniczych różnic. Po pierwsze arbiter jest osobą prywatną, która angażuje się w konflikt na wniosek stron, natomiast sędzia jest przedstawicielem władzy. Ponadto arbitraż możliwy jest przy obopólnej zgodzie stron, a w sądzie toczą się postępowania na wniosek co najmniej jednej strony. Arbitraż opiera się na zasadach, które w pewnym stopniu wyznaczają same strony, natomiast w postępowaniu sądowym strony nie mają one na niego wpływu. Sąd rozstrzyga spory stron podlegających odpowiednim okręgom, natomiast arbitraż może być prowadzony niezależnie od miejsca zamieszkania stron (A. Korybskiego, 1993).

Wspólnym wymiarem funkcjonowania sądu i arbitrażu jest sposób uzyskiwania efektu końcowego. W obu metodach nie ma miejsca na rozwiązywanie konfliktu, a tylko na jego rozstrzygnięcie. Trudno uznać je za pożądane ze względu na brak w nich przestrzeni na potrzeby stron. Niekiedy są one jednak konieczne.

Kolejną metodę rozwiązywania konfliktów stanowią negocjacje. Wśród różnych ich definicji na uwagę zasługują te traktujące je jako dwustronny proces komunikowania się, którego celem jest osiągnięcie porozumienia korzystnego dla obu stron, na drodze modyfikacji własnych potrzeb. Aby doszło do negocjacji, powinny wystąpić równocześnie wzajemna zależność stron oraz częściowo wspólne, a częściowo sprzeczne interesy stron (np. K. Bargiel – Matusiewicz, 2007).

Nie bez znaczenia pozostaje rodzaj podejmowanych przez strony negocjacji. H. Hamer (1998) wyróżnia negocjacje: pozycyjne i problemowe. W miękkich negocjacjach pozycyjnych dąży się do osiągnięcia porozumienia za wszelką cenę, nawet kosztem utraty własnych wartości, co nie jest korzystne dla strony rezygnującej ze swoich potrzeb. Celem twardych negocjacji pozycyjnych jest uzyskanie przewagi nad partnerem (zwykle na drodze nieustępliwej i podstępnej walki), co niszczy relacje między stronami. Negocjacje pozycyjne nie są zatem nastawione na współpracę i budowanie, a raczej destrukcję, co charakterystyczne jest dla odwetowego podejścia do sprawiedliwości.

W negocjacjach problemowych konflikty rozwiązywane są w czterech etapach. Początkowo strony rozpoznają problem, aby zrozumieć zajmowane przez siebie pozycje. Następnie omawiają go i poszukują możliwych jego rozwiązań, co pozwala na odnalezienie tego



najbardziej korzystnego. Wynikiem dyskusji między stronami jest zawarcie kontraktu, który zawiera wypracowane przez nie postanowienia (R. J. Edlmann, 2002). Negocjacje problemowe (oparte na zasadach) sprzyjają konstruktywnemu rozwiązywaniu konfliktów i umożliwiają podejmowanie działań naprawczych. Jednak jednym z podstawowych warunków ich zaistnienia (i właściwego przebiegu) jest jednak posiadanie przez strony wysoko rozwiniętych kompetencji komunikacyjnych. (...)

Przykłady definicji mediacji podają S. H. Clarke i E. E. Gordon (1997) oraz M. i J. Kaźmierczakowie (2010). Przez mediację rozumieją oni dobrowolną rozmowę co najmniej dwóch skłóconych osób, które na poufnym spotkaniu chcą w obecności bezstronnego i neutralnego mediatora rozwiązać swój konflikt.

Pewne rozszerzenie takiego sposobu traktowania mediacji proponuje Ch. Moore (2003). Definiuje on mediację jako interwencję w negocjacje lub konflikt akceptowanej osoby, która pomaga stronom sporu osiągnąć satysfakcjonujące porozumienie. Proces ten prowadzi do poprawy relacji między stronami, przy ich minimalnych kosztach emocjonalnych i psychicznych. Wymieniony autor nawiązuje do procesu komunikowania stron. Według niego jednym z celów mediacji jest dojście do porozumienia w sposób jak najbardziej odbiegający od wzbudzania w stronach stresu i lęku, co przekłada się na jakość relacji między nimi. Rozwiązanie, do którego dąży się w mediacji, powinno zadowalać obie strony, co sugeruje konieczność zaspakajania ich potrzeb w jak największym stopniu.

Aspekt komunikacyjny mediacji podkreśla również D. Fedorowska (2008a), dla której stanowi ona formę prywatnej komunikacji między jej uczestnikami. Umożliwia ona stronom omówienie kwestii spornych przystępnym językiem, w atmosferze życzliwości, szacunku i zrozumienia. W mediacji istotną rolę odgrywają zasoby stron, które stają się bazą rozwiązywanego konfliktu oraz uzyskania takiego wyniku, który będzie zapobiegał pojawieniu się kolejnych kwestii spornych w przyszłości. (...)

Kolejną, dużą grupę definicji stanowią te, w których eksponowany jest aktywny udział stron w rozwiązywaniu konfliktu. Rola pośrednika spychana zostaje do podrzędnej, a dominująca funkcja zostaje przyznana stronom. Mediacja jest „pozbawioną przemocy metodą rozwiązywania konfliktów” (U. Haeske, 2005, s.10), w której bierze udział mediator pomagający osobom zainteresowanym rozwikłać ich problem (A. Krata, 2004, J. E. Beer, E. Stief, 2007). D.



Weckstein (1997) i J. Basemer (za: U. Haeske, 2005, s.11) jeszcze bardziej eksponują proces samostanowienia stron o sposobie rozwiązania konfliktu. Dzięki temu lokują oni mediację zarówno w instytucjach sądowych, jak i pozasądowych.

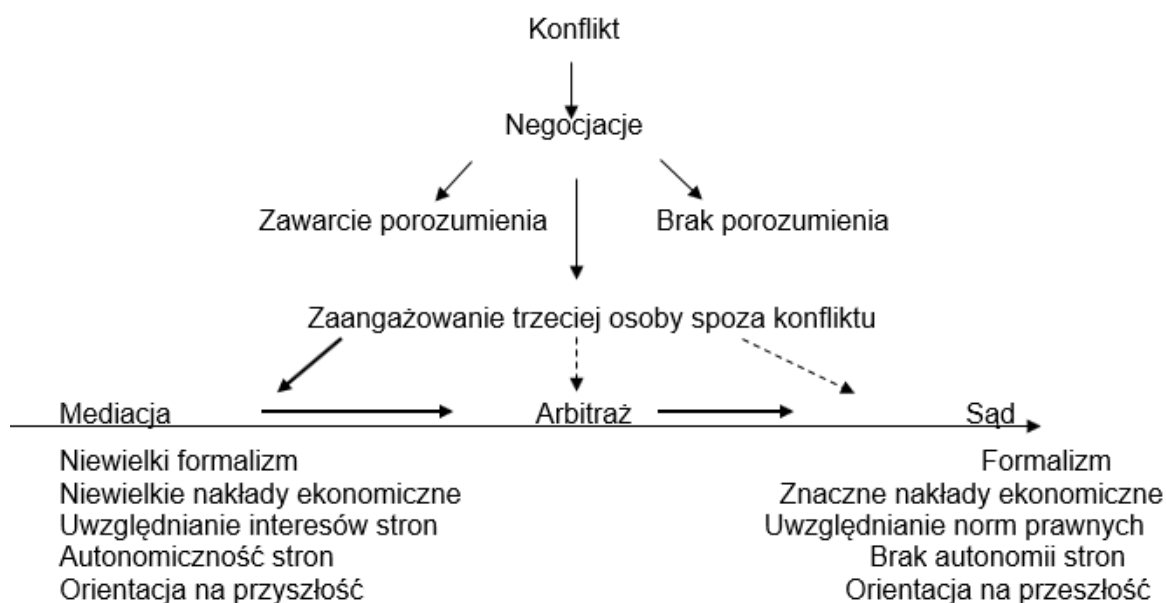
W każdej z wyróżnionych grup definicji uwagę nacisk został położony na inny jej wymiar. Każdą z nich można uznać za poprawną. Niemniej jednak, na podstawie analizy literatury oraz prowadzonej praktyki mediacyjnej, możliwe było wypracowanie własnego sposobu interpretacji mediacji. Stanowi ona dialog dwóch skonfliktowanych stron - przebiegający w obecności neutralnego i bezstronnego mediatora (osoby niezaangażowanej w konflikt) - a zmierzający do uzyskania satysfakcjonującego przez nie rozwiązania, w których zostają uwzględnione ich potrzeby. (...)

Zasadniczo za cel mediacji uznaje się udzielenie pomocy skonfliktowanym stronom w osiągnięciu przez nie satysfakcjonującego porozumienia (K. Bargiel-Matusiewicz, 2007), czyli takiego, które wywoła u nich poczucie sprawiedliwości.

L. Riskin (1982) rozwija jednak ten główny cel, uznając, że w mediacji dąży się albo do zawarcia porozumienia, albo zaspokojenia interesów stron przez poprawę ich relacji (nastawionej na współpracę). Po raz kolejny zostają zatem podkreślone pragnienia oraz oczekiwania stron i innych członków społeczeństwa, w tym szczególnym procesie komunikacyjnym. Niemniej jednak trudno mówić o mediacji w aspekcie tylko jednego ze wskazanych celów. Zawsze współwystępują one ze sobą, przenikając się wzajemnie. (...)

Zależności zachodzące między negocjacjami, mediacjami, arbitrażem i sądem wiele wyjaśniają, wskazując na podstawowe ich walory i mankamenty. Dlatego na schemacie zaprezentowano najbardziej korzystny układ relacji zachodzących między nimi.





Schemat. Pożądana kolejność stosowania metod dochodzenia do porozumienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie: E. Blankenburg, W. Gottwald, D. Stempel (red.), 1982, s. 292.

Wskazane metody rozwiązywania konfliktów (mediacje, negocjacje, arbitraż, sąd) wzajemnie uzupełniają się. Ze względu na pewne ich atrybuty, kolejność ich wykorzystywania w sytuacji zaistnienia konfliktu nie powinna być przypadkowa, ale oparta na pogłębionej analizie ich zalet i wad. W polskiej literaturze prawniczej na sekwencyjność metod rozwiązywania konfliktów zwracają uwagę m. in. A. Korybski (1993) i L. Morawski (1999). (...)

Ze względu na to, że w konflikcie najlepiej orientują się osoby zaangażowane w niego, to one same powinny próbować go rozwiązywać. Negocjacje problemowe umożliwiają przeprowadzenie przez nie rozmowy, zmierzającej do określenia ich interesów i zaspokojenia potrzeb. W sytuacji, gdy strony nie są w stanie prowadzić takiego dialogu, niezbędna jest pomoc osób trzecich. Występuje tutaj alternatywa w zakresie dalszego postępowania. Jednak z uwagi na kilka zasadniczych walorów mediacji należy uznać, że to właśnie ona powinna wystąpić bezpośrednio po nieudanych próbach rozwiązania konfliktu na drodze negocjacji. Wśród podstawowych zalet mediacji najczęściej wskazuje się na jej nieformalny charakter oraz niewielkie (lub żadne) nakłady finansowe oraz krótki czas trwania procesu mediacyjnego.



Niemniej jednak priorytetową kwestią w zakresie rozwiązywania konfliktów jest docieranie do interesów i potrzeb stron, które w sposób autonomiczny dążą do wypracowania satysfakcjonującego porozumienia. Sprzyja to zahamowaniu eskalacji konfliktu między stronami, a często także prowadzi do poprawy relacji między nimi. Kiedy jednak i ta metoda nie skutkuje, można wówczas spróbować rozstrzygać konflikt na drodze arbitrażu, który lokuje się między mediacją a sądem. W końcu, gdy i ta metoda nie jest skuteczna, należy szukać pomocy w sądzie. W takiej sytuacji trzeba mieć jednak świadomość ograniczonych praw stron konfliktu. Proces sądowy wiąże się z dużym formalizmem, instytucjonalizacją, wydłużonym czasem rozstrzygnięcia konfliktu, a niekiedy również z ponoszeniem sporych nakładów finansowych. Niezależność stron spychana jest na dalszy plan, a centralne miejsce zajmuje sędzia, kierujący się aktami normatywnymi, często zaprzeczającymi potrzebom samych zainteresowanych. Nadzrędnym celem sądu jest rozstrzygnięcie sytuacji, która zaistniała w przeszłości, co często zaprzecza zasadzie regulowania przyszłych relacji między stronami.

Pomimo że zaprezentowany model można uznać za wzorcowy, nie jest on często stosowany. W praktyce strony niepotrafiące same dojść do porozumienia w trakcie negocjacji najczęściej odwołują się do autorytetu arbitra lub sędziego, pomijając mediację. Paradoks polega na tym, że podobnie jak negocjacje problemowe stanowi ona najbardziej korzystną metodę rozwiązywania konfliktów. Końcowego wyboru sposobu wypracowania porozumienia powinno dokonywać się jednak, uwzględniając takie czynniki, jak: charakter konfliktu i jego przebieg, oczekiwania i właściwości stron konfliktu oraz dostępność określonych metod.

Ważny jest czas trwania konfliktu, stopień jego nasilenia i liczba podmiotów zaangażowanych w niego. Im dłużej trwa konflikt, tym bardziej nasila się i dotyczy coraz większej liczby osób. Zatem jeśli w odpowiednim czasie przyjdzie z pomocą mediator, to duże są szanse na zakończenie konfliktu na drodze obustronnego porozumienia.

W konflikcie najważniejsze są jednak uczestniczące w nim strony, o zróżnicowanych oczekiwaniach i potrzebach. Niektóre z nich mogą być nastawione na współpracę i dialog, a inne na dominację i walkę. Preferowane przez nie style rozwiązywania konfliktu mogą utrudniać bądź ułatwiać zbliżanie się do porozumienia. Oczywiście wydaje się, że osoby zakładające współpracę mają zdecydowanie większą szansę na rozwiązanie konfliktu na drodze mediacyjnej. Z drugiej strony ważny jest charakter oczekiwań stron. Są bowiem osoby, którym bardziej niż na własnym interesie zależy na relacji z partnerem. W takiej sytuacji łatwiej podjąć



dialog. Jednak, jeśli komuś zależy na zwycięstwie i poniżeniu przeciwnika, będzie dążyć do prawnego potwierdzenia swojej wyższości na drodze postępowania sądowego lub arbitrażowego.

Nie bez znaczenia jest również określenie stopnia dostępności poszczególnych metod. Może być tak, że nawet jeśli strona chce wziąć udział w mediacji, to nie jest to możliwe ze względu na brak mediatorów w jej środowisku. Czasami pomimo chęci odwołania się do sprawiedliwości sędziego, jednostka nie ma środków finansowych na założenie sprawy.

Podsumowując, strony konfliktu same powinny dokonać wyboru ścieżki dążenia do porozumienia, opierając się na dokonanej analizie prawdopodobnych skutków każdej z nich. Należy przy tym pamiętać, że metody rozwiązywania konfliktów, w których centralną pozycję zajmują strony, najbardziej sprzyjają zaspokojeniu ich potrzeby autonomii i samostanowienia o sobie (L. Riskin, J. Westbrook, Ch. Guthrie, T. Heinsz, R. Reuben, J. Robbennolt, 2006).”





## 4.10. Materiały dydaktyczne – 10

### Karta pracy – Jaka metoda została wykorzystana do zakończenia konfliktu?

Opis sytuacji	Zastosowane metody	Rozstrzygnięcie czy rozwiązanie konfliktu?	Inna propozycja metody z uzasadnieniem
<p>1. Katarzyna pokłóciła się z murarzem, który budował jej domek letniskowy nad jeziorem. Twierdziła, że jedna ze ścian jest krzywa. Murarz zaprzeczał. Nie chciał podjąć negocjacji. W tym celu Katarzyna udała się do jednej z prestiżowych firm budowlanych z prośbą o ustalenie stanu faktycznego.</p>			
<p>2. Andrzej przez przypadek zniszczył Arturowi spodnie. Biegł na boisku i przez nieuwagę wpadł na kolegę. Przy upadku zaczepił łańcuszkiem, który miał przy spodniach, o spodnie kolegi i rozdarł je. Podał rękę Arturowi, przeprosił go i zaproponował rozmowę na temat tego, co powinien teraz zrobić. Chłopcy na przerwie zaczęli rozmawiać.</p>			
<p>3. Państwo Kowalscy posadzili śliwę na granicy z sąsiadami Nowakami. Po pięciu latach drzewo urosło. Państwo Nowakowie poprosili o wycięcie drzewka, gdyż zacieśniało im kwiaty posadzone w ogrodzie. Kowalscy nie zgodzili się. Wielokrotnie próbowali rozmawiać z sąsiadami, proponując inne rozwiązania niż wycięcie śliwy. Poprosili o pomoc drugiego sąsiada Pana Łukasza, który pośredniczył podczas rozmowy państwa Kowalskich z Nowakami.</p>			

**Poprawne odpowiedzi:** 1. arbitraż, rozstrzygnięcie; 2. negocjacje, rozwiązanie; 3. negocjacje/mediacje, rozwiązanie



## 4.11. Materiały dydaktyczne – 11

### *Case study*

#### **Opis sytuacji z perspektywy Pani Ewy**

Mam 35 lat i mieszkam w trzypokojowym mieszkaniu w bloku w Warszawie. Mam męża i 10-letnie bliźnięta. Razem z nami mieszka matka mojego męża.

Pracuję w szkole podstawowej jako nauczyciel fizyki w klasach starszych. Dotychczas miałam dobre relacje z wychowankami, ale obecnie z uwagi na problemy rodzinne nie mam ochoty słuchać o błażych problemach dzieci. Wiem, że czasami zbyt nerwowo reaguję na dzieci. Niemniej jednak uważam, że jestem bardzo dobrym wychowawcą.

Od dwóch lat moje relacje z mężem są napięte. Uważam, że jest leniwy i z tego powodu nie ma pracy. Nie mam wyboru, więc po lekcjach udzielam korepetycji do wieczora. W nocy sprzątam i przygotowuję chłopców do szkoły. Po piętnastu latach małżeństwa wiem, że dokonałam niewłaściwego wyboru męża, który nie różni się od swojej matki. Teściowa jest kobietą głupią. Nie jest ani wrażliwa, ani mądra, ani pracowita, ale za to roszczeniowa, zadufana w sobie, wścibska i zbyt prosta, aby z nią rozmawiać na poważne tematy. Teściowa nie pomaga mi w domu. Całymi dniami ogląda seriale, a w przerwach krytykuje mnie i dzieci. W domu nierzadko dochodzi do kłótni, ponieważ co jakiś czas głośno upominam się o swoje potrzeby. Nie widzę rozwiązania tej sytuacji – tkwię w niej.

#### **Opis sytuacji z perspektywy Pana Kacpra**

Mam 32 lata. Mieszkam z rodziną w Warszawie. Mam fajnych chłopaków – grzeczni chłopcy, z którymi nie ma problem. Na szczęście nie wymagają jakiejś szczególnej uwagi. Są zaradni, dobrze uczą się i nie trzeba się nimi zajmować. Moja żona jest nauczycielką, która zawsze dawała mi do zrozumienia, że jest mądrzejsza ode mnie. Nie chce mi się z nią gadać, bo i tak uważa wszystkie moje poglądy za głupie. Natomiast mam kochaną mamę, która mieszka z nami. Interesuje się naszymi problemami. Z racji wieku (63 lata) nie pomaga nam, ale to jest zrozumiałe, bo swoje w życiu już przepracowała. Dużym problemem jest zachowanie mojej żony. Cały czas czepia się, że mam pracować i w domu wszystko robić. Denerwuje mnie to, bo



przecież robię zakupy i gotuję obiad. W tych trudnych czasach, to nie oplaca się mi pracować za grosze. Zresztą nie brakuje nam pieniędzy, bo Ewa dobrze zarabia. Kłócimy się często, bo zarzuca mi wiele rzeczy. Sama niech zajmie się bardziej domem.

### **Opis sytuacji z perspektywy syna**

Mam na imię Jan i mam 10 lat. Najbardziej na świecie kocham mamę, a brata niestety muszę akceptować, bo to mój bliźniak – nie jest on taki zły, chociaż się kłócimy. Nie lubię swojej babki, bo jest wszędzie w domu, wszystko chce wiedzieć. Przez nią rodzice kłócą się. Mogłaby się wyprowadzić. Jak mam problem, to mama zawsze mi pomaga. Odrabia ze mną lekcje, gadamy sobie o wszystkim. Tata...hm...mieszka...wypoczywa. Dobrze mu się żyje. Wstyd mi, że zostawia mamę z wszystkim. Cieszę się, jak jedzie co jakiś czas za granicę do pracy, bo wtedy jest spokojniej w domu.

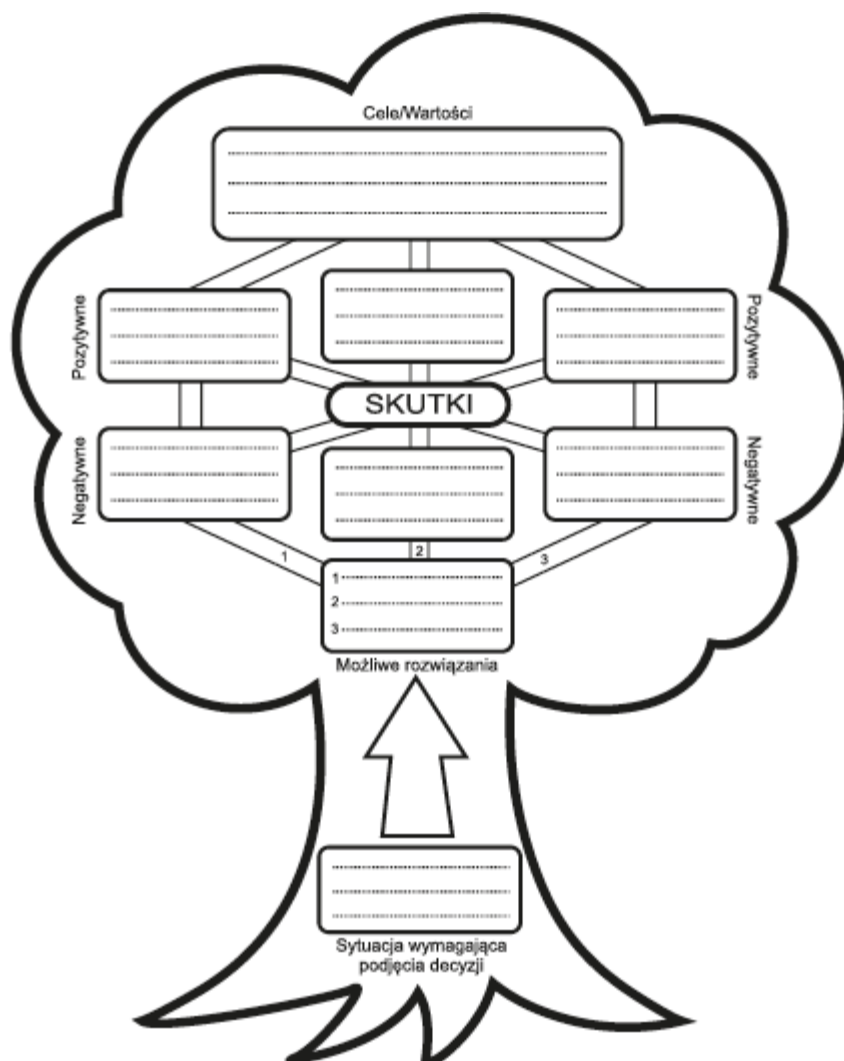
### **Opis sytuacji z perspektywy Pani Janiny**

Mam 63 lata i niestety mieszkam z synową. Wiedziałam, że mój syn źle wybrał żonę. Powinien był się bawić, a nie żenić. Teraz to oboje nie mamy spokoju. Paniusia jedna...nauczycielka wielka...Mój syn to powinien się rozwieść z nią. Moglibyśmy z Kacperkiem zamieszkać w moim domu na wsi. A tych swoich synalków to niech synowa zabiera ze sobą – tylko mamusia i mamusia, a to tacy duzi chłopcy. Strach myśleć na kogo ona ich wychowa.



## 4.12. Materiały dydaktyczne – 12

### Przykład schematu drzewa decyzyjnego



<https://www.zycieszkoly.com.pl/artukul/slysze-i-zapominam-widze-i-pamietam-robie-i-rozumiem>  
[data dostępu: 24.09.2021]



# 5. ZRZUTY EKRANU

1.

The image displays two screenshots of a Beamer presentation viewed in a web browser. The top screenshot shows slide 1, titled "Czym jest konflikt i w jaki sposób można sobie z nim poradzić?". The slide content in Polish includes: "Skojarzenia związane z konfliktem: burza kłótnia, zgoda, 2 osoby, nieporozumienie, różne potrzeby"; "Autorskie definicje konfliktu grupa 1: Konflikt jest przeżyciem osób, które nie mogą dojść do porozumienia."; "grupa 2: Konflikt dotyczy co najmniej 2 osób, które mają pewne potrzeby i nigdy nie dojdą do porozumienia."; "Przykładowa definicja konfliktu: „Jest to sytuacja, w której co najmniej dwie zależne od siebie osoby spierają się o ograniczone zasoby bądź o realizację interesów, które są – lub wydają się być – niemożliwe do pogodzenia.”". The bottom screenshot shows slide 6, titled "What is a conflict and how can it be dealt with?". The slide content in English includes: "Associations related to conflict: storm, quarrel, consent, 2 people, misunderstanding, various needs"; "Original definitions of the conflict group 1: A conflict is an experience of people who cannot reach an agreement."; "group 2: The conflict concerns at least 2 people who have own needs and they will never reach an agreement."; "The definition of a conflict: "This is a situation where at least two interdependent persons argue about scarce resources or the pursuit of interests that are - or appear to be - irreconcilable."". Both screenshots show a browser window with the URL "https://6.bbb.umcs.pl/html5Client/Join?sessionToken=dqdojuuvsjihxwqg" and a taskbar with various application icons.



2.

Plik Edycja Widok Historia Zakładki Narzędzia Karty udostępniające zasoby Pomoc

Czym jest konflikt i w jaki sposób... BigBlueButton - Czym jest konflikt i w jaki sposób...

https://6.bbb.umcs.pl/html5client/join?sessionToken=musr1b9mhr21qlwz

Pierwsze kroki https://download.poc...

WIADOMOŚCI

Czat Publiczny

NOTATKI

Wspólne notatki

UCZESTNICZY (1)

Agnieszka L... (Ty)

1. Proszę uzupełnić kartę pracy (materiały dydaktyczne - 15)

2. Pożądana kolejność stosowania metod rozwiązywania konfliktów:

- negocjacje
- mediacje
- arbitraż
- sąd

Po którą z metod najczęściej sięgają Polacy i dlaczego?

- sąd

Czym jest konflikt i w jaki sposób można sobie z nim poradzić?...

Rozpocznij nagrywanie

Mediacja

Arbitraż

Sąd

Niewielki formalizm  
Niewielkie nakłady ekonomiczne  
Uwzględnianie interesów stron  
Autonomiczność stron  
Orientacja na przyszłość

Formalizm  
Znaczące nakłady ekonomiczne  
Uwzględnianie norm prawnych  
Brak autonomii stron  
Orientacja na przeszłość

Schemat. Pożądana kolejność stosowania metod dochodzenia do porozumienia  
Źródło: opracowanie własne na podstawie: E. Blankenburg, W. Gotwald, D. Sirempel (red.), 1982, s. 292

Slajd 3 100%

Wpisz tu wyszukiwane słowa

2021 25.09.2021

What is a conflict and how can it be dealt with? BigBlueButton - What is a conflict and how can it be dealt with?

client/join?sessionToken=ouq3u36zfbulc48u

Mapy

What is a conflict and how can it be dealt with? kampus.umcs.pl

MESSAGES

Public Chat

NOTES

Shared Notes

USERS (1)

Agnieszka ... (you)

1. Please complete the worksheet (teaching materials - 15)

2. Desired sequence of applying conflict resolution methods:

- negotiations
- mediation
- arbitration
- court

Which of the methods are most often used by Poles and why?

- court

What is a conflict and how can it be dealt with? Start recording

Agnieszka Lewicka-Z...

Conflict

Negotiation

an agreement

no agreement

Mediation

Arbitration

Court

Slight formalism  
Low economic outlay  
Taking into account the interests of the parties  
The autonomy of the parties  
Orientation to the future

Formalism  
Considerable economic outlay  
Taking into account legal norms  
Lack of the autonomy of the parties  
Orientation to the past

Diagram. Desired order of applying the methods of reaching an agreement

Slide 5 100%

Wpisz tu wyszukiwane słowa

10:57 02.02.2022



### 3.

The image displays two screenshots of a Zoom meeting, likely a presentation or workshop, focusing on conflict resolution. The top screenshot shows 'Slajd 1' (Slide 1) with a penguin illustration and Polish text. The bottom screenshot shows 'Slajd 2' (Slide 2) with the same penguin illustration and English text. Both slides describe a character named Ania and her social roles, conflicts, and feelings.

**Slajd 1 (Polish):**

- inne wartości z koleżankami ze studiów**
- Ania, 21 lat, studentka pedagogiki specjalnej**
- brak pieniędzy na wyjazd w góry z chłopakiem**
- wyprowadzka z domu i zamieszkanie z chłopakiem**

**Slajd 2 (English):**

- Ann - She is 21 years old, a student of special pedagogy**
- other values with friends from university**
- no money to go to the mountains with a boyfriend**
- moving out of the house and living with boyfriend**

The presentation also includes text on the left side of the Zoom window, such as 'Co czuje Anna?' (What does Anna feel?) and 'Osoby zaangażowane w konflikty:' (People involved in conflicts:). The bottom screenshot also shows a notification: 'Ta karta używa Twojej kamery lub mikrofonu.' (This card uses your camera or microphone.)



4.

The image displays two screenshots of a Zoom meeting, likely a presentation on conflict resolution. The top screenshot shows a slide titled "Koło konfliktów Ch. Moore" (The Circle of Conflicts Ch. Moore). The slide features a circular diagram divided into five segments, each representing a type of conflict:

- Konflikt wartości** (Value conflict): Includes differences in religion, ideology, traditions; values linked to a specific role (social role, personality); and values of a different nature (evictions, consequences).
- Konflikt relacji** (Relationship conflict): Includes unequal distribution of information; strong emotions; and negative behavioral responses.
- Konflikt danych** (Data conflict): Includes data conflicts; lack of information; and different procedures for data interpretation.
- Konflikt interesów** (Interest conflict): Includes interests that are procedural and psychological.
- Konflikt strukturalny** (Structural conflict): Includes unequal control of resources; unequal distribution of power; and "locking in" the situation.

The bottom screenshot shows a slide titled "The Circle of Conflicts Ch. Moore" with a similar circular diagram. The categories and their descriptions are:

- Data conflicts** are caused by lack of information, miscommunication, different views on what's relevant, different interpretations of data, and different assessment procedures.
- Interest conflicts** are caused by "horizontal or actual" competition (interest, control, position) or psychological factors.
- Structural conflicts** are caused by obstructive patterns of behavior or interaction, unequal control, unequal or distribution of resources, unequal power and authority, and hierarchical, physical or environmental factors that hinder cooperation.
- Relationship conflicts** are caused by strong emotions, miscommunication or communication, and repeated negative behavior.
- Value conflicts** are caused by different criteria for assessing things or behavior, mutually incompatible values, and different ways of life, thinking, and religion.

Both screenshots also show the Zoom interface, including a chat window on the left with text in Polish and English, and a taskbar at the bottom of the screen.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the content which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



5.

Plik Edycja Widok Historia Zakładki Narzędzia Karty udostępniające zasoby Pomoc

Czym jest konflikt i w jaki sposób... BigBlueButton - Czym jest konfi...  
ODWARZANIE

https://1.bbb.umcs.pl/html5client/join?sessionToken=engasarysxbjofo

Pierwsze kroki https://download.poc...

WIADOMOŚCI < Wspólne notatki

Czat Publiczny

NOTATKI

Wspólne notatki

UCZESTNICY (1)

Ag Agnieszka L... (Ty)

**Style rozwiązywania konfliktów**

- Kompromis** (gr 1)
  - zalety
  - wady
  - Kiedy nie/warto stosować?
- Rywalizacja** (gr 2)
  - zalety
  - wady
  - Kiedy nie/warto stosować?
- Dostosowanie się** (gr 3)
  - zalety
  - wady
  - Kiedy nie/warto stosować?
- Współpraca** (gr 4)
  - zalety
  - wady
  - Kiedy nie/warto stosować?
- Unikanie** (gr 5)
  - zalety
  - wady
  - Kiedy nie/warto stosować?

Czym jest konflikt i w jaki sposób można sobie z nim poradzić?...

Rozpocznij nagrywanie

**Harwardzki model negocjacji**

Źródło: <https://www.lo69.pl/licum/stromy/edu/negocjacje.html>  
[data dostępu: 24.09.2021]

Y-axis: Dążenie do zaspokojenia własnego interesu (Male, Duże)

X-axis: Dążenie do dobrych wzajemnych relacji (Male, Duże)

Quadrants:

- Rywalizacja** („Ja wygrywam, Ty przegrywasz”)
- Współpraca** („Ja wygrywam, Ty wygrywasz”)
- Kompromis** („Oboje wygrywamy, oboje przegrywamy”)
- Unikanie** („Ja przegrywam, Ty przegrywasz”)
- Dostosowywanie się** („Ja przegrywam, Ty wygrywasz”)

Slajd 2

Wpisz tu wyszukiwane słowa

What is a conflict and how can it... BigBlueButton - What is a co...  
5.bbb.umcs.pl/html5client/join?sessionToken=ouq3u36zbulc48u

Aplikacje Gmail YouTube Mapy

MESSAGES < Shared Notes

Public Chat

NOTES

Shared Notes

USERS (1)

Ag Agnieszka ... (You)

- Compromise** (group 1)
  - advantages
  - disadvantages
  - When is/is not it worth using?
- Competition** (group 2)
  - advantages
  - disadvantages
  - When is/ is not it worth using?
- Accommodation** (group 3)
  - advantages
  - disadvantages
  - When is/ is not it worth using?
- Collaboration** (group 4)
  - advantages
  - disadvantages
  - When is/ is not it worth using?
- Avoidance** (group 5)
  - advantages
  - disadvantages
  - When is/ is not it worth using?

What is a conflict and how can it be dealt with? Start recording

Agnieszka Lewicka-Z...

**The Harvard model of negotiation - styles of conflict resolution**

Y-axis: Level of Cooperation (Low, High)

X-axis: Level of Competitiveness (Low, High)

Quadrants:

- Accommodation**
- Collaboration**
- Compromise**
- Avoidance**
- Competition**

[https://saylordotorg.github.io/text\\_human-relations/s13-handle-conflict-and-negotiatio.html](https://saylordotorg.github.io/text_human-relations/s13-handle-conflict-and-negotiatio.html)

Slide 4



## 6. PREZENTACJE MULTIMEDIALNE

### Slajd tytułowy



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



OIR  
Open innovative resources  
for distance learning

# MAPY MYŚLI

## Mind Mapping

dr hab. Agnieszka Lewicka-Zelent, prof. UMCS

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform

### Slajd nr 1

## CZYM JEST MIND MAPPING?

- aktywizująca metoda uczenia się/nauczania
- inteligentny sposób notowania
- sposób prezentacji
- sposób planowania/organizacji

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the content which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## Slajd nr 2

### PODSTAWOWE ZASADY MAPY MYŚLI

- mapę przygotuj na czystej kartce A4 ustawionej poziomo;
- przygotuj kolorowe długopisy, flamastry;
- przeczytaj artykuł, wysłuchaj wykładu, odsłuchaj nagranie wykładu;
- w centralnej części kartki wpisz, drukowanymi dużymi literami, problem – słowo klucz, wykorzystaj obrazy, kolory, symbole.
- od głównego problemu rysuj grube „konary”, a na nich dużymi literami wpisz słowo/2 słowa kluczowe. Każdy konar (kwestię) oznaczaj innym kolorem. Długość konaru powinna odpowiadać długości wyrazu.
- od każdego głównego konaru będą odchodzić coraz cieńsze „gałęzie” z krótkimi, coraz mniejszymi napisami (wyjątek stanowią cytaty).

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.

## Slajd nr 3

### O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ?

- stosowaniu min. 3 kolorów;
- obrazkach – w tym trójwymiarowych, postaciach w ruchu, symbolach, ramkach, chmurkach;
- poczuciu humoru;
- absurdzie;
- stosowaniu różnych czcionek (wielkość, grubość, style);
- wyróżnieniach, np. wykrzykniki;
- powstały obraz powinien być prosty, czytelny, jasny;
- stosuj strzałki do wskazania związków;
- wyjdź poza schemat – bądź kreatywny i niepowtarzalny;
- dostosuj mapę do stylu uczenia się;
- bądź sobą.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.



## Slajd nr 4

# PRZYKŁADY PROGRAMÓW DO PRZYGOTOWANIA MAPY MYŚLI

- [Freeplane](#)
- [Bubble.us](#)
- [Mind24](#)
- [Coggle](#)
- [Mindomo](#)
- [Xmind](#)
- [iMindPap](#)

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.

## Slajd nr 5

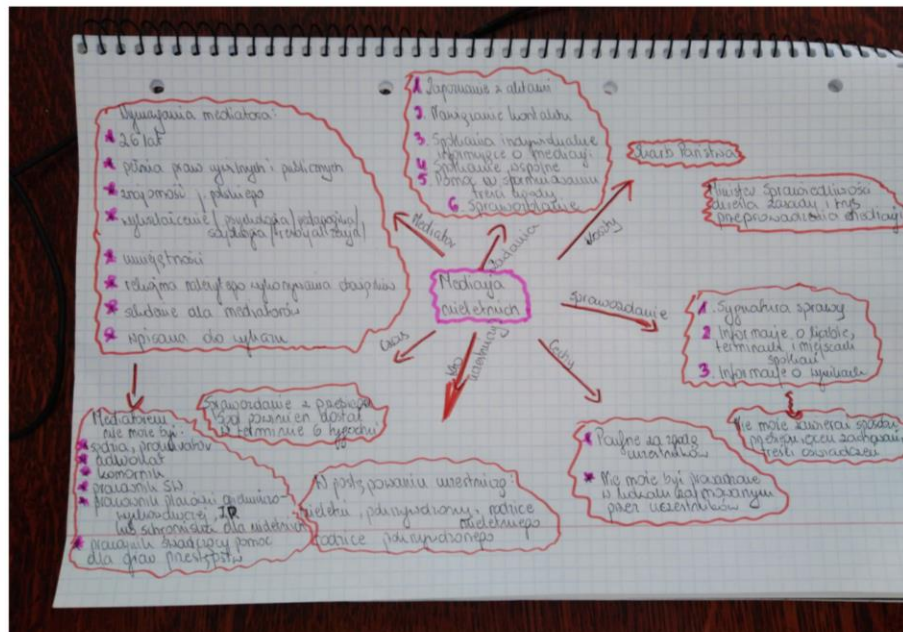
# ZALETY MAPY MYŚLI

- stymuluje wyobraźnię;
- pobudza kreatywność;
- stymuluje pamięć, logiczne myślenie;
- uczy dokonywania selekcji, kategoryzacji, analizy, syntezy;
- ułatwia/przyspiesza zapamiętywanie i odtwarzanie;
- ułatwia wyłonienie najważniejszych treści;
- uczy strukturalizowania materiału.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.



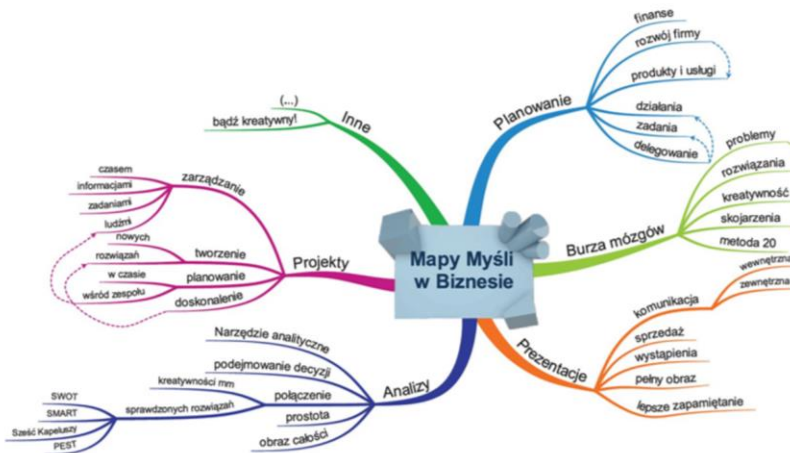
## Slajd nr 6



The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.

## Slajd nr 7

### MAPY MYŚLI - ANALIZA



The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.



## Slajd nr 8

# POZYCJE ŹRÓDŁOWE

- Arulsevi, E. (2017). *Mind Maps in Classroom Teaching and Learning*, „*The Excellence in Education Journal*”, 6(2).
- Baksh, Z. (2016). *A Study of Mind Mapping in Education and Teaching through the Technology*, „*International Journal of Innovative Research in Computer and Communication Engineering*”, 4(11).
- Buzan, T. (2019). *Mistrzowskie mapowanie myśli. Podręcznik użytkownika najpotężniejszego narzędzia rozumowania*, Onepress (ebook).
- Buzan, T. (2014). *Mapy twoich myśli*, Aha: Łódź.
- Edwards, S., Cooper, N. (2010). *Mind mapping as a teaching resource*, „*The Clinical Teacher*”, 7.
- Linksman, R. (2005). *W jaki sposób szybko uczyć się?* Świat Książki: Warszawa.
- Matuszewski, M., Lasko, R. (2011). *Mapy myśli. Dowiedz się jak zwiększyć efektywność pracy, i poznaj język swojego umysłu*, Helion: Gliwice.
- Radomski, A. (2019). *O zastosowaniu map myśli w nauce i edukacji*, „*Kultura i Historia*”, 36.
- Szafranowska, K. (2009). *Mapologia nauka efektywnego notowania*, Złote Myśli: Gliwice.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.

## Slajd nr 9

# Źródła internetowe

- <https://www.ekademia.pl/kurs/fizyka>
- <http://archiwum.4lo.gorzow.pl/mobile.php?matemap,1405>
- [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)
- [www.marcinrzeczowski.com](http://www.marcinrzeczowski.com)
- <https://jakosc.biz/mapy-mysli-czyli-innowacyjny-sposob-zarzadzania-wiedza>
- <https://kampus.umcs.pl>
- [https://www.bitrix24.pl/uses/program-do-tworzenia-mapy-mysli-online.php?gclid=EA1aIQobChMlpbL4uNSZ8wIVUuJ3Ch3IKwyiEAAYASAAEgJzGPD\\_BwE](https://www.bitrix24.pl/uses/program-do-tworzenia-mapy-mysli-online.php?gclid=EA1aIQobChMlpbL4uNSZ8wIVUuJ3Ch3IKwyiEAAYASAAEgJzGPD_BwE)

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.



## Slajd tytułowy



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**OIR**  
Open innovative resources  
for distance learning

tytuł

# DRZEWO DECYZYJNE

dr hab. Agnieszka Lewicka-Zelent, prof. UMCS

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

## Slajd nr 1

### CZYM JEST METODA DRZEWA DECYZYJNEGO?

- graficznym zapisem analizy procesu podejmowania decyzji;
- metodą aktywizującą;
- narzędziem autorstwa Rogera LaRausa i Richarda C. Remy'ego do podejmowania grupowych lub indywidualnych decyzji.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the content which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## Slajd nr 2

### ETAPY PRACY Z WYKORZYSTANIEM DRZEWA DECYZYJNEGO

- sformułowanie problemu;
- przeprowadzenie krótkiej dyskusji o problemie w celu jego analizy oraz redukcji zbyt wielu propozycji jego rozwiązań;
- sformułowanie jak największej możliwych sposobów rozwiązania problemu;
- dokonanie analizy pomysłów rozwiązań, ze wskazaniem ich potencjalnych pozytywnych i negatywnych skutków;
- wybór najlepszego rozwiązania;
- określenie wartości wybranego rozwiązania oraz określenie celu, jaki zostanie osiągnięty.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

## Slajd nr 3

### PODSTAWOWE ZASADY OPRACOWANIA DRZEWA DECYZYJNEGO str. 1/2

- Drzewo składa się z korzenia, pnia oraz gałęzi. Wierzchołki, z których wychodzi co najmniej jedna krawędź, są nazywane węzłami, a pozostałe wierzchołki - liśćmi.
- W każdym węźle sprawdzany jest pewien warunek dotyczący danej obserwacji.
- Drzewo decyzyjne może przyjąć dowolną formę graficzną.
- Schemat drzewa zaczyna się wypełniać od podstawy pnia (korzenia) zapisując problem.
- Na pniu wpisuje się zaproponowane rozwiązania (których liczbę można zredukować dzięki wcześniejszemu przedyskutowaniu, które z rozwiązań są najbardziej prawdopodobne).

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein





## Slajd nr 4

### PODSTAWOWE ZASADY OPRACOWANIA DRZEWA DECYZYJNEGO str. 2/2

- Do każdego zaproponowanego rozwiązania wskazuje się możliwie jak najwięcej skutków negatywnych i pozytywnych (na poziomie liści).
- W koronie drzewa formułuje się cele i wartości wynikające z przyjętego/wybranego rozwiązania.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

## Slajd nr 5

### INTERNETOWE DRZEWA DECYZYJNE – PROPOZYCJE

- <https://creately.com/pl/lp/drzewo-decyzyjne-online/>
- [https://www.canva.com/pl\\_pl/wykresy/drzewo-decyzyjne/](https://www.canva.com/pl_pl/wykresy/drzewo-decyzyjne/)

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



## Slajd nr 6

### ZALETY DRZEWA DECYZYJNEGO

- uczy podejmowania decyzji;
- rozwija analityczne myślenie;
- wzmacnia kreatywność;
- rozwija umiejętności komunikacyjne;
- uczy tolerancji;
- rozwija umiejętność formułowania: problemów, celów, wartości;
- rozwija umiejętności prowadzenia dyskusji;
- ułatwia zapamiętywanie materiału;
- rozwija umiejętność argumentowania i oceny argumentów innych ludzi;
- sprzyja budowaniu współpracy w grupie;
- nadaje się do wszechstronnego wykorzystania.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

## Slajd nr 7

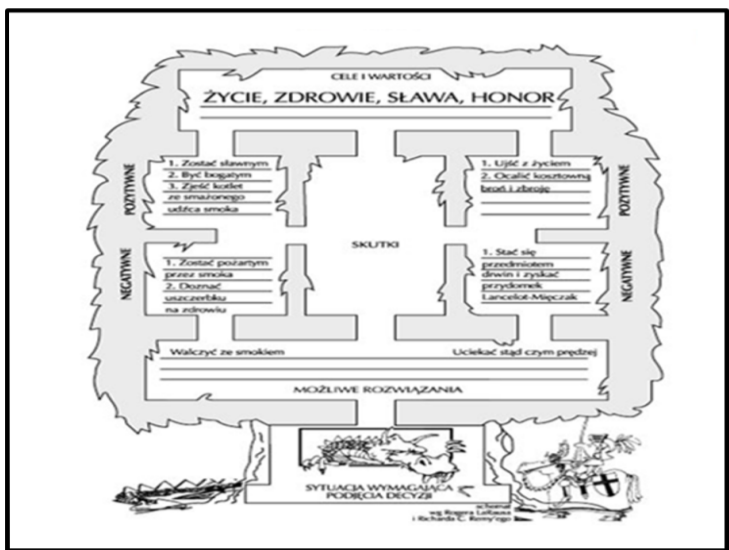
### PRZYKŁAD DRZEWA DECYZYJNEGO 1



The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



## PRZYKŁAD DRZEWY DECYZYJNEGO 2



The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

### POZYCJE ŹRÓDŁOWE

- Khalaf, A., Hashim, A., Akeel, W. (2018). *Predicting Student Performance in Higher Education Institutions Using Decision Tree Analysis*, „International Journal of Interactive Multimedia and Artificial Intelligence”, vol. 5, no 2.
- Szedzianis, E. (2017). *Kształcenie myślenia naukowego uczniów w edukacji przyrodniczej w klasach IV-VIII szkoły podstawowej*. Wyd. ORE: Warszawa.
- Topirceanua, A., Grosseck, G. (2017). *Decision tree learning used for the classification of student archetypes in online courses*, „Procedia Computer Science”, 112.
- [https://www.google.com/search?q=drzewo+decyzyjne+w+szkole&tbm=isch&ved=2ahUKEwiGr7m87ZnzAhVGsSoKHW0vC4AQ2-cCegQIABAA&oq=drzewo+decyzyjne+w+szkole&gs\\_lcp=CgNpbWcQAzoFCAAQgAQ6BAgAEBhQ1dACWlnzAmD-QJoAHAeACAAAd8BIAG0DJIBBJE3LjAuMZgBAKABAaoBC2d3cy13aXotaW1nwAEB&sclicnt=img&ei=s\\_FOYcaJE8biqgHt3qyACA&bih=684&biw=1536&client=firefox-b-d#imgrc=VWxfQ3jAyre5WM](https://www.google.com/search?q=drzewo+decyzyjne+w+szkole&tbm=isch&ved=2ahUKEwiGr7m87ZnzAhVGsSoKHW0vC4AQ2-cCegQIABAA&oq=drzewo+decyzyjne+w+szkole&gs_lcp=CgNpbWcQAzoFCAAQgAQ6BAgAEBhQ1dACWlnzAmD-QJoAHAeACAAAd8BIAG0DJIBBJE3LjAuMZgBAKABAaoBC2d3cy13aXotaW1nwAEB&sclicnt=img&ei=s_FOYcaJE8biqgHt3qyACA&bih=684&biw=1536&client=firefox-b-d#imgrc=VWxfQ3jAyre5WM)
- [https://goznych.edu.pl/wp-content/uploads/2016/12/d\\_05a.jpg](https://goznych.edu.pl/wp-content/uploads/2016/12/d_05a.jpg)

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

Grafika na stronie tytułowej: <https://pl.smiletemplates.com/word-templates/using-ipad/05073/>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

