



OIR

Open innovative resources
for distance learning



Erasmus+

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

Área temática III: Métodos de activación en el aprendizaje a distancia

Módulo I.

Métodos: Mapa mental, lluvia de ideas, árbol de decisión, estudio de caso

Tema: ¿Qué es el conflicto y cómo afrontarlo?

Author: dr hab. Agnieszka Lewicka-Zelent, prof. UMCS

Traducción al inglés: Patrycja Kwiatkowska, UMCS

Traducción española: Marta García-Sampedro, UNIOVI



OIR

Open innovative resources
for distance learning



UMCS
UNIWERSYTET MARIII CURIE-SKŁODOWSKIEJ
W LUBLINIE



Università
degli Studi di
Messina



Universidad de Oviedo

Lublin 2022



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



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.

TABLA DE CONTENIDO

1. INFORMACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN.....	5
1.1. Métodos de activación y tema de entrenamiento	5
1.2. Análisis de necesidades de formación	5
1.3. Objetivos de aprendizaje	5
1.4. El grupo objetivo de la formación.....	7
1.5. La forma de implementación de la formación.....	7
1.6. Duración del entrenamiento.....	7
2. PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO.....	8
2.1. El contenido de aprendizaje	8
2.2. el horario de entrenamiento	8
2.3. Medios y materiales didácticos	9
2.4. Métodos de enseñanza.....	9
2.5. Referencias y fuentes de Internet recomendadas.....	9
3. PLANES DE LECCIONES.....	12
3.1. Causas y tipos del conflicto interpersonal	12
3.2. Las formas de resolver el conflicto: ventajas, desventajas e implicaciones	16
3.3. Métodos de resolución y solución de conflictos.....	19
4. MATERIALES DIDÁCTICOS.....	23
4.1. Materiales didácticos – 1	23
4.2. Materiales didácticos – 2	23
4.3. Materiales didácticos – 3	24
4.4. Materiales didácticos – 4	25
4.5. Materiales didácticos – 5	25
4.6. Materiales didácticos – 6	26
4.7. Materiales didácticos – 7	26
4.8. Materiales didácticos – 8	27
4.9. Materiales didácticos – 9	27
4.10. Materiales didácticos – 10	34
4.11. Materiales didácticos – 11	35
4.12. Materiales didácticos – 12	37
5. PANTALLAS (1-5) – APÉNDICE.....	38



6. PRESENTACIONES MULTIMEDIA (1-2) – ANEXO	41
6.1. Mapas mentales	41
6.2. Árbol de decisión.....	47



1. INFORMACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN

1.1. Métodos de activación y tema de entrenamiento

Métodos: Mapa mental, lluvia de ideas, árbol de decisión, estudio de caso

Tema: ¿Qué es el conflicto y cómo afrontarlo?

1.2. Análisis de necesidades de formación

Aunque el mundo moderno se desarrolla intensamente en los aspectos económicos y tecnológicos, las personas prestan cada vez menos atención a perseguir valores universales y mostrar empatía. Así, las personas se orientan hacia sus propias necesidades más que hacia las de los demás. Como consecuencia, las expectativas incumplidas en el campo de las relaciones interpersonales resultan en la intensificación de los conflictos (por ejemplo, Lewicka-Zelent 2014a, Lewicka-Zelent 2014b, Lewicka-Zelent 2015, Lewicka-Zelent 2017, Pangrazio 2018, Seddighi et al. 2019, Jin 2021).

Todo el mundo puede experimentar un conflicto, por lo tanto, para comprenderlo y afrontarlo de manera efectiva y constructiva, vale la pena conocer su esencia. Por lo tanto, se puede suponer que el conocimiento sobre los conflictos y su manejo es necesario para que las partes del conflicto puedan satisfacer sus necesidades al máximo nivel. Eso mejora el bienestar general de los individuos y mantiene el equilibrio en la sociedad.

1.3. Objetivos de aprendizaje

Objetivo principal

Dotar a los participantes de la formación del conocimiento sobre los métodos de activación y desarrollar la capacidad de emplear esos métodos en el aprendizaje a distancia basándose en el ejemplo de las clases sobre conflictos interpersonales.



Objetivos detallados

Los participantes en la capacitación deberán:

en el área de conocimiento:

- conocer los supuestos del método del árbol de decisión;
- conocer las reglas del método de lluvia de ideas;
- conocer los rasgos característicos del mapa mental;
- definir el conflicto interpersonal e intrapsíquico;
- conocer tipos de conflicto interpersonal;
- enumerar las causas de los conflictos;
- enumerar los estilos de resolución de conflictos;
- conocer los rasgos característicos del modelo de negociación de Harvard;
- Indicar las ventajas y desventajas de los diferentes estilos de resolución de conflictos.

en cuanto a habilidades:

- ser capaz de implementar las reglas de lluvia de ideas en la práctica;
- ser capaz de crear el mapa mental de acuerdo con sus suposiciones;
- ser capaz de crear el árbol de decisión;
- ser capaz de implementar el estudio de caso;
- diferenciar entre tipos de conflicto y dar ejemplos;
- identificar sentimientos y emociones relacionados con los conflictos;
- cooperar hábilmente con los demás;
- diferenciar entre intereses y necesidades;
- diferenciar métodos para hacer frente a los conflictos;
- ser capaz de resolver un conflicto basándose en el pensamiento de causa y efecto;
- realizar un análisis detallado de un conflicto;
- proporcionar argumentos efectivos para la solución sugerida.

en cuanto a las actitudes:

- ser consciente de los efectos del uso de los métodos de activación en el aprendizaje a distancia;



- comprender las relaciones entre las personas en conflicto;
- comprender el carácter general de los conflictos interpersonales;
- ser creativo;
- ser consciente de los beneficios individuales y sociales de los diferentes estilos de resolución de conflictos y su utilidad;
- ser consciente de la importancia de las necesidades en el proceso de resolución de un conflicto;
- Ser consciente de los efectos de resolver y resolver un conflicto.

1.4.El grupo objetivo de la formación.

La formación está dirigida a los docentes académicos, docentes de primaria y secundaria, estudiantes que se preparan para trabajar con niños, adolescentes y adultos, así como a los estudiantes de posgrado que desean aumentar sus competencias psicosociales y metódicas. El grupo objetivo de la capacitación son personas que desean adquirir conocimientos y desarrollar la capacidad de utilizar los métodos de activación en el aprendizaje a distancia.

1.5.La forma de implementación de la formación.

Para garantizar la eficacia de la formación, se recomienda implementarla en grupos de 12 a 18 personas. Sin embargo, el instructor puede adaptar el programa a las condiciones de su propio grupo de entrenamiento. La formación ha sido diseñada para implementarse en la modalidad a distancia, pero también se puede aplicar la modalidad presencial. Se ha asumido que la capacitación en el modo en línea se implementará a través de la plataforma de aprendizaje Moodle.

1.6.Duración del entrenamiento

La duración del entrenamiento es de 4 horas y 30 minutos.



2. PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

2.1. El contenido de aprendizaje

Durante la capacitación, los participantes adquieren conocimientos sobre los métodos de activación: lluvia de ideas, mapa mental, estudio de casos y árbol de decisiones.

Los problemas tratados se centrarán en tres áreas temáticas relativas a los conflictos interpersonales.

El primero de ellos está relacionado con los conocimientos básicos sobre los conflictos interpersonales, incluyendo su esencia, su carácter universal, la relación entre los lados del conflicto, las causas de los conflictos, así como los sentimientos y emociones relacionados con ellos.

La segunda área didáctica está relacionada con los estilos de resolución de conflictos basados en el modelo de negociación de Harvard. Los participantes conocerán las ventajas y desventajas de los diferentes estilos de resolución de conflictos, así como las consecuencias individuales y sociales de implementar cada uno de ellos.

La tercera área temática presenta los métodos seleccionados para resolver y dirimir los conflictos, su esencia y sus efectos. Las negociaciones y la mediación se han enumerado como métodos constructivos para hacer frente a un conflicto.

2.2. el horario de entrenamiento

Área temática	Duración
1. Causas y tipos del conflicto interpersonal	1,5 h
2. Las formas de resolver el conflicto: ventajas, desventajas e implicaciones.	1,5 h
3. Métodos de resolución y arreglo del conflicto.	1.5 h



2.3. Medios y materiales didácticos

Medios y materiales utilizados:

1. computadora con conexión a internet
2. Plataforma de aprendizaje Moodle
3. Disco de Google
4. materiales didácticos

2.4. Métodos de enseñanza

1. lluvia de ideas
2. mapa mental
3. árbol de decisión
4. caso de estudio
5. método de asociación libre
6. oraciones abiertas
7. ejercicios prácticos
8. discusión
9. conferencia
10. explicación

2.5. Referencias y fuentes de Internet recomendadas

Referencias

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. Buzán, T. (2019). *Mistrzowskie mapowanie myśli. Podręcznik użytkownika najpotężniejszego narzędzia rozumowania*, Onepress (libro electrónico).
5. Buzán, T. (2014). *Mapy twoich myśli*, Ajá: Łódź.
6. Cybulko, A. (2009). *Konflikt*, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. teoria i praktyka*, Wyd. Wolters Kluwer Polska: Varsovia.
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, JJ, 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, n° 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, cap. (2012). *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Wyd. Wolters Kluwer Polska: Varsovia.
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, MH, 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: Varsovia.
22. Topirceanua, A., Grosseck, G. (2017). Decision tree learning used for the classification of student archetypes in online courses, "Procedia Computer Science", 112.



3. PLANES DE LECCIONES

3.1. Causas y tipos del conflicto interpersonal

Objetivos detallados:

1. los participantes conocen las reglas de la lluvia de ideas;
2. los participantes pueden aplicar las reglas de la lluvia de ideas en la práctica;
3. los participantes definen la noción de conflicto interpersonal e intrapsíquico;
4. los participantes conocen los tipos de conflictos interpersonales;
5. los participantes conocen diferentes tipos de conflictos y dan ejemplos;
6. los participantes comprenden las relaciones entre las personas en conflicto;
7. los participantes comprenden el carácter general del conflicto interpersonal;
8. los participantes enumeran las causas del conflicto;
9. los participantes identifican sentimientos y emociones relacionados con los conflictos;
10. los participantes cooperan entre sí;
11. los participantes desarrollan su creatividad.

Tarea 1. La diferencia entre conflicto interpersonal e intrapsíquico

Métodos didácticos:

1. lluvia de ideas
2. discusión
3. explicación
4. ejercicios prácticos

Tiempo de duración: 30 min.

Medios y materiales didácticos:

computadora con conexión a Internet, Plataforma Moodle, materiales didácticos (1-3), captura de pantalla (1)



Curso de formación:

1. Los participantes inician sesión en la plataforma Moodle, módulo I en el servicio Big Blue Button: ¿Qué es el conflicto y cómo manejarlo?
2. El instructor saluda a los participantes y presenta el tema de la capacitación.
3. El instructor explica las reglas de la lluvia de ideas a los participantes (materiales didácticos 1).
4. Los participantes, siguiendo las reglas de la lluvia de ideas, escriben tantas asociaciones con la palabra "conflicto" como puedan en la sección de "notas compartidas".
5. Los participantes subrayan las asociaciones positivas con la palabra "conflicto". El instructor anota qué tipo de asociaciones son dominantes: positivas o negativas.
6. El instructor divide aleatoriamente a los participantes en grupos de tres.
7. La tarea de los participantes es llegar a sus propias definiciones de conflicto interpersonal.
8. Los participantes envían sus definiciones en la sección de "notas compartidas".
9. El instructor discute cada una de las definiciones señalando los elementos correctos e incorrectos. Las respuestas correctas están en negrita y las incorrectas tachadas. El instructor señala la diferencia entre conflicto interpersonal e intrapsíquico (materiales didácticos 2).
10. El instructor proporciona ejemplos de conflictos. La tarea de los participantes es determinar cuáles de ellos son interpersonales y cuáles son conflictos intrapsíquicos. Los participantes deben justificar sus opiniones (materiales didácticos 3). (Adjunto – captura de pantalla 1)

Tarea 2. Causas y frecuencia de los conflictos intrapsíquicos

Métodos didácticos:

1. discusión
2. lluvia de ideas
3. ejercicios prácticos

Tiempo de duración: 20 min.

Medios y materiales didácticos:

computadora con conexión a Internet, plataforma Moodle, captura de pantalla (2)

Curso de formación:

1. El instructor comparte la pizarra en el botón azul grande.
2. El instructor dibuja una figura de mujer: debe haber un espacio dentro y fuera de la forma para las notas. El instructor explica que la figura es una mujer llamada Anna, una estudiante de pedagogía especial de 21 años.
3. Los participantes escriben las posibles causas de los conflictos de Anna con otras personas dentro y fuera de la figura. En la sección de "notas compartidas", hacen una lluvia de ideas sobre una lista de los sentimientos y emociones de Anna relacionados con los conflictos encontrados.
4. El instructor y los participantes discuten los resultados de su trabajo. Prestan especial atención a los roles sociales de las personas que están en conflicto con Anna; el número de posibles conflictos; la inevitabilidad y el carácter común de los conflictos; sentimientos y emociones experimentados por las personas en conflicto en el contexto de posibles sentimientos ambivalentes. (Adjunto – captura de pantalla 2)

Tarea 3. Tipos de conflictos interpersonales y sus efectos.**Métodos didácticos:**

1. explicación
2. ejercicios practicos
3. discusión

Tiempo de duración: 33 min.

Medios y materiales didácticos:

computadora con conexión a Internet, plataforma Moodle, materiales didácticos (4), captura de pantalla (3)

Curso de formación:

1. El instructor analiza el “Círculo de conflicto” de Christopher Moore (materiales didácticos 4).
2. El instructor divide aleatoriamente a los participantes en parejas.
3. En parejas, cada uno de los participantes proporciona dos ejemplos de diferentes tipos de conflictos basados en su propia experiencia. Los anotan en la sección de “notas compartidas”.
4. El instructor le pide a cada una de las parejas que presente los efectos probables de los conflictos y los escriba en la sección de "notas compartidas". Cada pareja debe trabajar sobre los ejemplos de conflictos proporcionados por otra pareja.
5. El grupo discute los efectos positivos y negativos de los conflictos interpersonales dividiéndolos en individuales y sociales. (Adjunto – captura de pantalla 3)

Tarea 4. Conclusiones

Métodos didácticos:

- oraciones abiertas

Tiempo de duración: 7 min.

Medios y materiales didácticos:

materiales didácticos (5)

Curso de formación:

1. El instructor lee en voz alta las oraciones abiertas. La tarea de los participantes es completarlos (materiales didácticos 5).



3 .2. Las formas de resolver el conflicto: ventajas, desventajas e implicaciones.

Objetivos detallados:

1. los participantes conocen los rasgos característicos del mapa mental;
2. los participantes pueden preparar el mapa mental de acuerdo con sus marcos;
3. los participantes diferencian entre intereses y necesidades;
4. los participantes enumeran los estilos de resolución de conflictos;
5. los participantes conocen los rasgos característicos del modelo de negociación de Harvard;
6. los participantes enumeran las ventajas y desventajas de las diferentes formas de resolver conflictos;
7. los participantes son conscientes de los beneficios individuales y sociales de las diferentes formas de resolver conflictos y las posibilidades de su uso;
8. los participantes son conscientes de la importancia de las necesidades en el proceso de resolución de conflictos.

Tarea 1. Necesidades e intereses en los conflictos

Métodos didácticos:

1. explicación
2. ejercicios practicos
3. discusión

Tiempo de duración: 20 min.

Medios y materiales didácticos:

Computadora con conexión a Internet, Plataforma Moodle, materiales didácticos (6-7)

Curso de formación:

1. Los participantes inician sesión en la plataforma Moodle, módulo I en el servicio Big Blue Button: ¿Qué es el conflicto y cómo manejarlo?
2. El instructor saluda a los participantes y presenta el tema de la capacitación.
3. El instructor define necesidades e intereses (materiales didácticos – 6).
4. El instructor divide aleatoriamente al grupo en parejas .
5. En parejas, los participantes enumeran dos características que comparten y dos características que los diferencian, excluyendo las características físicas.
6. Los participantes determinan necesidades en base a intereses (materiales didácticos – 7).
7. Los participantes discuten la noción de necesidades e intereses en el contexto de los conflictos interpersonales.

Tarea 2. Estilos de resolución del conflicto – características

Métodos didácticos:

1. explicación
2. ejercicios practicos
3. discusión

Tiempo de duración: 20 min.

Medios y materiales didácticos:

computadora con conexión a Internet, Plataforma Moodle, materiales didácticos (8), captura de pantalla (4)

Curso de formación:

1. El instructor describe el modelo de negociación de Harvard (materiales didácticos – 8).
2. El instructor divide a los participantes en cinco grupos. Cada grupo describe un estilo de lidiar con el conflicto: compromiso, evasión, adaptación, competencia y cooperación. Cada grupo enumera los pros y los contras de un estilo en particular, y da ejemplos de



situaciones en las que se puede implementar y aquellas en las que no se debe usar. Los participantes insertan sus notas en la sección de “notas compartidas”.

3. Los participantes discuten diferentes estilos de resolución de conflictos. (Adjunto – 4)

Tarea 3. ¿Qué sabes sobre el conflicto y los estilos para resolverlo? Crear un mapa mental

Métodos didácticos:

1. conferencia
2. ejercicios prácticos
3. discusión
4. mapa mental

Tiempo de duración: 50 min.

Medios y materiales didácticos:

computadora con conexión a Internet, plataforma Moodle, presentación multimedia (1)

Curso de formación:

1. El instructor describe los principales supuestos del Mapa Mental (presentación multimedia 1).
2. El instructor divide a los participantes en cuatro grupos. Cada grupo analiza uno de los mapas mentales del archivo adjunto.
3. Los participantes presentan los resultados de la discusión grupal. Señalan elementos correctos e incorrectos de cada mapa mental.
4. Cada participante elabora su propio mapa mental (a mano o electrónicamente). El tema principal de los mapas mentales es el "conflicto". Las principales "ramas" deben ser estilos de resolución del conflicto. Luego, los voluntarios (aprox. 2 personas) comparten sus pantallas y presentan sus mapas mentales al grupo. El resto de participantes interpretan y evalúan los mapas mentales presentados.



3.3. Métodos de resolución y solución de conflictos.

Objetivos detallados:

1. los participantes conocen los principales supuestos del árbol de decisión;
2. los participantes saben cómo preparar el árbol de decisión;
3. los participantes pueden analizar el conflicto;
4. los participantes brindan argumentos que respaldan las soluciones que han propuesto;
5. los participantes diferencian entre los métodos de resolución de conflictos;
6. los participantes resuelven el conflicto utilizando el análisis de causa y efecto;
7. los participantes son conscientes de los efectos de resolver y resolver conflictos.

Tarea 1. ¿Cómo resolver el conflicto con éxito?

Métodos didácticos:

1. conferencia
2. explicación
3. ejercicios practicos
4. discusión.

Tiempo de duración: 35 min.

Medios y materiales didácticos:

computadora con conexión a Internet, Plataforma Moodle, materiales didácticos (9-10), captura de pantalla (5)

Curso de formación:

1. Los participantes inician sesión en la plataforma Moodle, módulo I en el servicio Big Blue Button: ¿Qué es el conflicto y cómo manejarlo?
2. El instructor saluda a los participantes y presenta el tema de la capacitación.
3. El instructor describe los tres métodos más populares para resolver conflictos: arbitraje, negociaciones y mediación. (El instructor puede familiarizarse con los materiales didácticos 9 antes de la capacitación).



4. Los participantes discuten las diferencias y similitudes entre los métodos de resolución de conflictos. Escriben sus ideas en la sección de “notas compartidas”.
5. El instructor divide aleatoriamente a los participantes en parejas.
6. Cada pareja completa la hoja de trabajo (materiales didácticos – 10). Los participantes leen descripciones de diferentes situaciones y nombran los métodos utilizados en cada caso. Si consideran ineficaz el método implantado, aportan otro que, según ellos, sería más eficaz.
7. Los participantes discuten y comparan los resultados de su trabajo juntos. Llegan a un acuerdo sobre qué métodos deben usarse en casos particulares y sacan conclusiones (Adjunto – captura de pantalla 5).

Tarea 2. ¿Cómo tomar una decisión? ¿Cómo terminar el conflicto? La implementación del árbol de decisión.

Métodos didácticos:

1. conferencia
2. explicación
3. ejercicios prácticos
4. discusión
5. árbol de decisión
6. caso de estudio

Tiempo de duración: 45 min.

Medios y materiales didácticos:

computadora con conexión a Internet, Plataforma Moodle, Google Disc, materiales didácticos (11-12), presentación multimedia (2)

Curso de formación:

1. El instructor presenta el método del “árbol de decisiones” al grupo (Presentación multimedia 2).
2. Los participantes se familiarizan con el caso (materiales didácticos – 11). Le hacen al instructor preguntas adicionales relacionadas con la familia Kowalski descrita en los



materiales. (El instructor puede inventar las piezas adicionales de información sobre la familia).

3. El instructor, junto con los participantes, formula el problema, por ejemplo, "¿Cómo mejorar las relaciones en los casos presentados?"
4. El instructor carga el archivo con el patrón del árbol de decisión (materiales didácticos – 12) en el disco de Google y lo pone a disposición de todos los participantes mediante la opción de compartir y permitir que todos editen el archivo.
5. El instructor comparte el enlace al patrón del árbol de decisiones a través del chatbox en la plataforma Moodle.
6. El instructor divide aleatoriamente a los participantes en tres grupos. Los miembros de cada grupo eligen un líder.
7. Los miembros de cada grupo se asignan a una habitación en la reunión para facilitar la cooperación.
8. Los líderes comparten el patrón del árbol de decisiones con su grupo. Juntos, deciden si quieren usar el patrón ya hecho del árbol de decisión o dibujar su propio árbol de decisión desde el principio.
9. Los participantes resuelven el problema formulado. Ellos crean el árbol de decisión.
10. El instructor comparte los resultados del trabajo de cada grupo para que otros participantes los vean.
11. El instructor, junto con los participantes, analiza cada árbol de decisión. Discuten las similitudes y diferencias entre los valores y objetivos presentados en cada grupo.

Tarea 3. Conclusiones

Métodos didácticos:

1. método de asociaciones libres
2. oraciones abiertas

Tiempo de duración: 10 min.

Curso de formación:

1. El instructor le pide a cada uno de los participantes que haga una asociación con la palabra "conflicto".
2. Los participantes terminan la frase: „El método que más me apetecía es... porque...”.



MATERIALES DIDÁCTICOS

Área temática III: Métodos de activación en el aprendizaje a distancia

Módulo I.

Métodos: Mapa mental, lluvia de ideas, árbol de decisión, estudio de caso

Tema: ¿Qué es el conflicto y cómo afrontarlo?

Author: dr hab. Agnieszka Lewicka-Zelent, prof. UMCS

Traducción al inglés: Patrycja Kwiatkowska, UMCS

Traducción española: Marta García-Sampedro, UNIOVI



OIR

Open innovative resources
for distance learning



UMCS
UNIWERSYTET MARIII CURIE-SKŁODOWSKIEJ
W LUBLINIE



Università
degli Studi di
Messina



Universidad de Oviedo

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.

4. MATERIALES DIDÁCTICOS

4.1. Materiales didácticos – 1

Lluvia de ideas – reglas

1. El instructor aborda el problema.
2. El instructor describe las reglas de la lluvia de ideas:
 - Concéntrese en la cantidad de ideas: cuantas más, mejor.
 - No juzgues las ideas, todas las ideas están bien.
 - Piense en algunas ideas creativas: deben ser únicas.
 - Combina las ideas: pueden ser una inspiración para otras nuevas.
3. El instructor utiliza las ideas enviadas para guiar la discusión. Los analiza junto con los participantes.
4. Se elige la mejor idea para que sea la solución al problema.

4.2. Materiales didácticos – 2

Definiciones ejemplares de un conflicto

Conflicto interpersonal: es una situación en la que al menos dos personas que dependen una de la otra se pelean por los recursos limitados o por el cumplimiento de sus intereses que, aparente o efectivamente, no pueden reconciliarse. (de Moore, después de: Cybulko 2009, 52).

Conflicto intrapsíquico: una tensión experimentada por un individuo relacionada con su incapacidad para cumplir con dos o más objetivos en competencia. (de Bodanko, Kowolik 2008, 72).



4.3. Materiales didácticos – 3

Decide si cada una de las oraciones es un ejemplo de conflicto interpersonal o intrapsíquico. Justifique sus elecciones.

1. Los hermanos discuten sobre dónde pasar las próximas vacaciones de verano.
2. Anna tiene un dilema de compras. Le gustan dos vestidos, pero solo tiene 200 PLN. Anna solo puede permitirse un vestido, por lo que tiene que elegir cuál comprar.
3. Una madre se ofendió con su hijo porque no limpió su habitación.
4. Un conductor embiste a una mujer en la bicicleta. El motociclista, sabiendo que el conductor no puede oírla, comenzó a gritar y hacer gestos ofensivos para expresar su enojo.
5. Kate se despertó temprano por la mañana a causa de un dolor de cabeza. Por un lado, quería quedarse en casa y descansar. Sin embargo, ella también quería ir a la escuela, porque había planeado un viaje al jardín botánico para ese día. Ella no sabía qué hacer.

Respuestas para el instructor:

Conflicto interpersonal – 1, 3, 4

Conflicto intrapsíquico – 2,5



4.4. Materiales didácticos – 4

El “Círculo de conflicto” de Christopher Moore



Fuente: <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/> [consultado: 24.01.2022] Versión en inglés: PK

4.5. Materiales didácticos – 5

Oraciones abiertas

1. Para mí, el conflicto es....
2. En la vida social, el conflicto...
3. Lluvia de ideas...



4.6. Materiales didácticos – 6

Definiciones ejemplares: una necesidad, un interés

Una necesidad es un estado en el que una persona siente el deseo de satisfacer una determinada carencia para diferentes objetivos, por ejemplo, la supervivencia, proporcionar condiciones de vida adecuadas, etc.

Un interés es algo físico y no físico que a uno le importa.

4.7. Materiales didácticos – 7

Proporcionar necesidades ejemplares a los intereses declarados.

Intereses	Necesidades
Quiero ir a la playa las próximas vacaciones de verano.	
Espero que mi marido encuentre un trabajo.	
Preferiría comprar un coche híbrido que uno diésel.	
Voy a ver una película o leer un libro cuando regrese a casa.	
Necesito un examen médico porque a menudo tengo dolor de cabeza.	



4.8. Materiales didácticos – 8

Modelo de negociación de Harvard: estilos de resolución de conflictos



Fuente: <https://www.lo69.pl/liceum/strony/edu/negocjacje.html> [consultado: 24.01.2021], versión en inglés: PK

4.9. Materiales didácticos – 9

Características de los métodos seleccionados de resolución de conflictos.

Fuente: extracto de una monografía de Agnieszka Lewicka-Zelent (2015), *Gotowość nieletnich do zadośćuczynienia w paradygmacie sprawiedliwości naprawczej* (*La voluntad de los menores de expiar en el paradigma de la justicia restaurativa*), UMCS Lublin Publishing, p. 98-109.

El arbitraje es un método de resolución de conflictos por parte de una tercera parte neutral, que analiza el conflicto contactando a cada parte por separado y eligiendo la forma adecuada de resolverlo (W. Wosińska , 2004). El objetivo principal del arbitraje es resolver el conflicto sin la participación y control de las personas en conflicto. La decisión la toma el árbitro imparcial y neutral que fue designado con el consentimiento de ambas partes del conflicto. La decisión se



basa únicamente en las pruebas presentadas y es vinculante para ambas partes (M. Kazimierczak , 2008).

En el idioma hablado, los términos “arbitraje” y “procedimiento judicial” se usan indistintamente. Sin embargo, hay varias diferencias sustanciales entre ellos. En primer lugar, un árbitro es una persona privada que participa en el conflicto a petición de sus partes. El juez, por su parte, es un representante de la ley. Además, el arbitraje sólo es posible si ambas partes expresan su consentimiento, mientras que el procedimiento judicial se inicia a petición de al menos una de las partes. Además, el arbitraje se basa en las reglas que establecen parcialmente las partes en conflicto. En el procedimiento judicial, sin embargo, las partes no tienen ninguna influencia sobre las normas y leyes. Por último, el arbitraje puede llevarse a cabo independientemente del lugar de residencia de ambas partes, pero el tribunal de justicia donde tiene lugar el procedimiento judicial está determinado por el circuito judicial en el que residen las partes. (A. Korybskiego , 1993).

El rasgo común en el funcionamiento de la justicia judicial y del arbitraje es la forma de llegar al efecto final. En ambos métodos, no hay lugar para resolver el conflicto, y el objetivo principal es resolverlo. Es difícil considerar esos métodos como los deseables, ya que no brindan la oportunidad de considerar las necesidades de las partes. Sin embargo, a veces son necesarios.

Otro método de resolución de conflictos son las negociaciones. Las definiciones más precisas describen las negociaciones como un proceso de comunicación bilateral. Su objetivo es lograr un acuerdo que satisfaga a ambas partes modificando sus necesidades individuales. Para que se lleven a cabo las negociaciones, los siguientes elementos deben ocurrir simultáneamente: la dependencia mutua de ambas partes, así como intereses parcialmente comunes y parcialmente en competencia (p. ej., K. Bargiel – Matusiewicz , 2007).

El tipo de negociaciones emprendidas por las partes también es un asunto de gran importancia. Hamer (1998) diferencia entre negociaciones posicionales y de principios. Las negociaciones posicionales suaves están orientadas a lograr el acuerdo a toda costa, incluso si una de las partes renuncia a sus valores, lo que no es beneficioso para ellos. El objetivo de las negociaciones posicionales duras es asumir la superioridad sobre el otro lado (generalmente por persistencia), lo que puede destruir la relación entre los lados. Así, las negociaciones posicionales no están orientadas a la cooperación y construcción de relaciones, sino a la destrucción. Esta actitud es típica del enfoque punitivo de la noción de justicia.



Las negociaciones basadas en principios se basan en resolver un conflicto en cuatro pasos. Primero, las partes definen el tema problemático para comprender su situación. En segundo lugar, las partes discuten los temas problemáticos y buscan soluciones. Eso les permite encontrar la opción más efectiva. En el resultado, las partes hacen un contrato que incluye las resoluciones que acordaron (RJ Edelman , 2002). Las negociaciones basadas en principios (basadas en las reglas) facilitan la resolución efectiva de conflictos y ayudan a emprender acciones correctivas. Sin embargo, una de las principales condiciones para asegurar la ocurrencia (y el buen desarrollo) de este tipo de negociaciones es la alta competencia comunicativa de las partes en conflicto (...)

Las definiciones ejemplares de mediación las proporcionan SH Clarke y EE Gordon (1997), así como M. y J. Kaźmierczak (2010). La mediación es definida por ellos como una conversación voluntaria entre al menos dos partes en conflicto. Las partes pretenden resolver el conflicto durante la reunión confidencial en presencia de un mediador imparcial y neutral.

La extensión de la definición antes mencionada ha sido propuesta por el cap. Moore (2003). El estudioso define la mediación como una interposición en las negociaciones realizada por una persona que es aceptada por las partes en conflicto y les ayuda a resolver el conflicto de manera efectiva. Este proceso conduce a la mejora de la relación entre las partes del conflicto, al reducir al mínimo el impacto emocional y psicológico negativo.

cap. Moore se refiere al proceso de comunicación entre las partes. Según él, uno de los objetivos de la mediación es llegar a un acuerdo de forma que no provoque miedo y ansiedad, lo que redundaría en la calidad de las relaciones entre las partes. La resolución del conflicto a través de la mediación debe satisfacer a ambas partes. Por lo tanto, sus necesidades deben ser satisfechas en la mayor medida posible.

El aspecto comunicativo de la mediación también es enfatizado por D. Fedorowska (2008a) quien afirma que es una forma de comunicación privada entre las partes. Eso mejora una conversación más informal sobre los temas problemáticos que se lleva a cabo en una atmósfera de amabilidad, respeto y comprensión. En la mediación, los recursos de las partes son un asunto de gran importancia. Constituyen la base de la resolución de conflictos así como la garantía de que los asuntos discutibles no vuelvan a aparecer en el futuro. (...)

Otro grupo de definiciones se caracteriza por el énfasis en la participación activa de las partes del conflicto en el proceso de resolución del mismo. El papel del mediador se considera de menor importancia, mientras que el acento se pone en los lados del conflicto. La mediación

es uno de los métodos de resolución de conflictos que no implican violencia (U. Haeske , 2005). El papel del mediador que participa en el proceso es ayudar a las partes a resolver el conflicto (A. Krata , 2004, JE Beer, E. Stief , 2007). D. Weckstein (1997) y J. Basemer (después de: U. Haeske, 2005) destacan aún más la autodeterminación de los bandos. Eso les permite colocar la mediación tanto en instituciones judiciales como extrajudiciales.

En cada grupo de definiciones se enfatizan diferentes aspectos. Por lo tanto, cada definición puede considerarse correcta. Sin embargo, a partir del análisis de las fuentes y de la práctica de la mediación, fue posible proponer otra definición de mediación. Este proceso puede definirse como un diálogo entre dos partes en conflicto en presencia de un mediador imparcial y no alineado. Conduce a llegar a un acuerdo que satisfaga a las partes teniendo en cuenta sus necesidades. (...)

Sustancialmente, se considera que la mediación brinda asistencia a las partes en conflicto en el proceso de llegar a un acuerdo satisfactorio (K. Bargiel- Matusiewicz, 2007) que evocará un sentido de justicia.

Sin embargo, L. Riskin (1982) desarrolla el objetivo de la mediación antes mencionado. Como él afirma, la mediación se centra o bien en llegar a un acuerdo o en satisfacer los intereses de las partes mejorando su relación (es decir, orientada a la cooperación). El autor destaca una vez más las expectativas de los bandos y demás miembros de la sociedad en este proceso excepcional. No obstante, es difícil considerar la mediación en el contexto de uno solo de los objetivos enumerados por L. Riskin. De hecho, coexisten y se interpenetran. (...)

La dependencia entre la negociación, la mediación, el arbitraje y el procedimiento judicial es muy explicativa, pues indica sus ventajas e inconvenientes. El siguiente diagrama presenta el esquema más favorable de la relación entre esos métodos de resolución del conflicto.



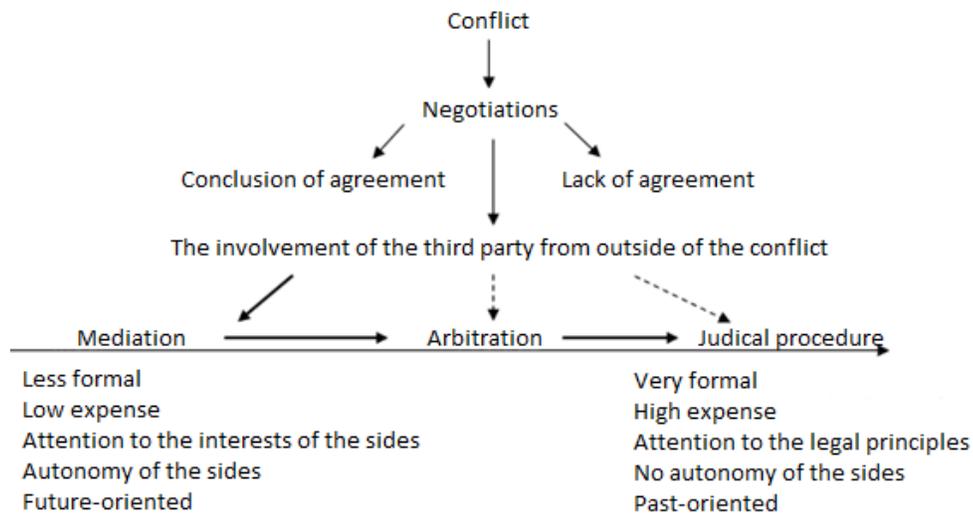


Diagrama. El orden recomendado de aplicación de los métodos de resolución de conflictos.

Fuente: elaboración propia basada en: E. Blankenburg, W. Gottwald, D. Stempel (red.), 1982; Versión en inglés: PK

Los métodos presentados para resolver conflictos (mediación, negociación, arbitraje, procedimiento judicial) se complementan entre sí. Sin embargo, por algunos de sus rasgos característicos, deben aplicarse tras un cuidadoso análisis de los pros y los contras de cada uno de ellos. En la literatura especializada polaca, la secuencialidad de los métodos de resolución de conflictos es descrita, entre otros, por A. Korybski (1993) y L. Morawski (1999). (...)

Debido a que las personas involucradas en un conflicto están más familiarizadas con él, deben intentar resolverlo por sí mismas. Las negociaciones basadas en principios les permiten entablar una conversación con el fin de determinar sus intereses y satisfacer sus necesidades. Si las partes no pueden manejar dicho diálogo, es necesaria la ayuda de un tercero. Hay opciones alternativas cuando se trata de procedimientos posteriores. Teniendo en cuenta varias ventajas de la mediación, este método en particular debe aplicarse directamente después de un intento fallido de negociación. Entre otros, los principales beneficios de la mediación son su carácter informal, poco (o nulo) gasto y su breve duración. Sin embargo, la prioridad en el proceso de resolución de conflictos es alcanzar los intereses y necesidades de las partes, quienes de manera independiente apuntan a lograr un acuerdo satisfactorio. Eso evita la escalada del conflicto y, con frecuencia, conduce a la mejora de la relación entre las partes. Sin

embargo, cuando este método no es efectivo, se puede intentar resolver el conflicto aplicando el arbitraje, que es el método situado entre la mediación y el procedimiento judicial. Finalmente, cuando el arbitraje falla, las partes buscarán una resolución en un tribunal de justicia. Sin embargo, es necesario subrayar que el procedimiento judicial limita los derechos de las partes en conflicto. Está relacionado con la alta formalización e institucionalización del conflicto, así como con la extensión del tiempo de resolución. También puede requerir importantes desembolsos financieros. La autonomía de las partes se convierte en un factor menor y la posición central la toma el juez que se guía por los actos normativos que pueden ser incompatibles con las necesidades de las partes. El objetivo principal del procedimiento judicial es resolver el conflicto del pasado. En consecuencia, las futuras relaciones entre las partes no son objeto del procedimiento.

Aunque el modelo presentado puede considerarse como el procedimiento estándar, no se implementa con mucha frecuencia. De hecho, si las partes del conflicto no pueden resolverlo por sí mismas, con frecuencia se saltan la mediación y buscan la resolución en el arbitraje o en un tribunal de justicia. Paradójicamente, al igual que las negociaciones basadas en principios, la mediación es el método más favorable para resolver conflictos para ambas partes. Sin embargo, la elección del método para resolver el conflicto debe basarse en varios factores, como el carácter y el curso del conflicto, las expectativas y las características del carácter de las partes, así como la disponibilidad de los métodos respectivos.

Los factores importantes también son la duración del conflicto, el nivel de su intensificación y el número de entidades involucradas en él. Cuanto más dura el conflicto, más intenso se vuelve y más personas involucra. Por lo tanto, si el mediador se involucra en el conflicto lo suficientemente pronto, aumentan las posibilidades de una resolución favorable para ambas partes.

Sin embargo, debe enfatizarse que en el conflicto sus lados son de la mayor importancia. Sus expectativas y necesidades pueden ser muy diferenciadas. Algunos participantes en el conflicto pueden estar orientados hacia la cooperación y el diálogo, y otros prefieren la dominación y la competencia. Los estilos de resolución de conflictos elegidos por las partes pueden inhibir o facilitar el logro de un arreglo. Obviamente, las personas que se orientan a la cooperación tienen mayores posibilidades de llegar a la resolución de conflictos por mediación. Por otro lado, se debe tener en cuenta el carácter de las expectativas de las partes, ya que algunas personas valoran sus relaciones con los demás más que sus propios intereses. En tal



caso, es más fácil mantener una conversación. Sin embargo, si alguien está orientado a triunfar sobre el oponente y humillarlo, estará dispuesto a probar su supremacía durante el arbitraje o en la corte de justicia.

También es crucial determinar la disponibilidad de métodos particulares. Puede ocurrir que aunque las partes quieran participar en la mediación, no será posible por falta de mediadores en su zona. A veces, aunque las partes están dispuestas a hacer referencia al juicio imparcial, no pueden permitirse participar en el procedimiento judicial.

En conclusión, las partes en conflicto deberían elegir el método para llegar a un acuerdo por sí mismas basándose en el análisis de los resultados esperados de cada una de ellas. Vale la pena recordar que los métodos para resolver conflictos en los que las partes son el foco principal del procedimiento son los más beneficiosos para satisfacer su necesidad de autogobierno y autodeterminación. (L. Riskin, J. Westbrook, Ch. Guthrie, T. Heinsz, R. Reuben, J. Robbennolt, 2006)



4.10. Materiales didácticos – 10

Hoja de trabajo – ¿Qué método se ha implicado para resolver el conflicto?

Descripción	métodos aplicados	¿Conflicto resuelto o resuelto?	Otro método sugerido y justificación
Kate discutió con un albañil que se suponía que iba a construir su cabaña de vacaciones junto al lago. Ella dijo que una de las paredes se está inclinando hacia abajo. El albañil afirmó que no es cierto y no quiso negociar. Kate recurrió a una de las prestigiosas constructoras y solicitó su asesoramiento profesional en esta materia.	arbitraje*	establecido	
Andrew dañó accidentalmente los pantalones de Arthur. Estaba corriendo por el campo de fútbol cuando chocó con su amigo. Cuando se estaba cayendo, la cadena atada a sus pantalones rasgó la ropa de Arthur. Andrew se disculpó con Arthur, le estrechó la mano y sugirió hablar sobre la solución a su problema más tarde. Durante el descanso, los chicos iniciaron la discusión.	negociaciones	resuelto	
El Sr. y la Sra. Kowalski plantaron un ciruelo. El árbol estaba ubicado cerca del borde de la parcela que compartían con la familia Nowak. En cinco años, el árbol ha crecido significativamente. Los Nowak pidieron que se quitara el árbol, ya que daba sombra a los macizos de flores de su jardín. Los Kowalski no estuvieron de acuerdo en hacer eso. Intentaron discutir el asunto con sus vecinos en numerosas ocasiones y sugerir otras soluciones. Finalmente, pidieron a otro vecino, el señor Lucas, que fuera el intermediario en esta disputa.	negociaciones mediación	resuelto	

*Las respuestas correctas están **en negrita** .



4.11. Materiales didácticos – 11

Caso de estudio

La perspectiva de la señora Eva

Tengo 35 años y vivo en un piso de 3 dormitorios en Varsovia. Tengo un esposo y gemelos de 10 años. La madre de mi marido también vive con nosotros.

Enseño física en la escuela primaria. Me llevaba muy bien con mis alumnos. Sin embargo, hoy en día estoy harto de escuchar historias sobre sus problemas triviales. Está conectado con los problemas de mi vida privada. Sé que a veces estoy demasiado nervioso. Sin embargo, creo que soy un muy buen maestro y pedagogo.

Durante dos años, mi relación con mi esposo ha sido tensa. Creo que es vago y por eso no tiene trabajo. No tengo elección, así que después de mis clases regulares, doy clases particulares toda la tarde. Por la noche limpio la casa y preparo a los niños para la escuela. Después de 15 años de matrimonio, sé que mi elección de marido no fue la correcta. Es igual que su madre. Mi suegra es una mujer aburrida. No es ni sensible, ni inteligente, ni siquiera trabajadora. Es exigente, vanidosa e intrusiva. Además, ella es una tonta, por lo que no puedes hablar con ella sobre asuntos serios. Mi suegra no ayuda en nada en nuestra casa. Ve telenovelas todo el día, criticándome a mí ya mis hijos mientras tanto. Las discusiones ocurren con frecuencia en nuestro hogar, especialmente cuando articulo mis necesidades de vez en cuando. No veo solución a esta situación. Siento que estoy atascado.

La perspectiva del señor Casper

Tengo 32 años. Vivo con mi familia en Varsovia. Mis hijos son geniales. Son educados y no causan ningún problema. Afortunadamente, no requieren mucha atención. Son ingeniosos y son buenos estudiantes. No es necesario cuidarlos todo el tiempo. Mi esposa es maestra y siempre ha dado a entender que es más inteligente que yo. No me gusta hablar con ella, porque afirma que mis puntos de vista son tontos de todos modos. Por otro lado, amo a mi madre. Vive con nosotros y se ocupa de nuestros asuntos familiares. Como es una anciana (tiene 63 años) y no nos ayuda con las tareas del hogar. Es comprensible porque ella ha trabajado mucho en el pasado. El comportamiento de mi esposa es un problema importante. Ella se mete conmigo todo el tiempo. Ella dice que debo ir a trabajar y hacer todas las tareas del hogar también. Me



fastidia porque hago la compra y hago las cenas. En esos tiempos difíciles, no vale la pena trabajar por el salario mínimo. De todos modos, tenemos suficiente dinero porque Eva gana mucho. Discutimos con mucha frecuencia porque ella me culpa por muchas cosas. Será mejor que ella misma se encargue de la familia.

La perspectiva del hijo.

Mi nombre es John y tengo 10 años. Quiero más a mi mamá y tengo que aguantar a mi hermano porque es mi gemelo. No es tan malo, pero discutimos mucho. No me gusta mi abuela porque deambula por la casa y quiere saber todo lo que está pasando. Ella es la razón por la que mis padres pelean. Preferiría que ella se mudara. Si tengo un problema, mi mamá siempre está conmigo. Ella me ayuda con mi tarea y puedo hablar con ella sobre todo. Y mi papá... Bueno... Vive con nosotros... Se relaja mucho. Vive una vida feliz. Me avergüenzo cuando pienso en el hecho de que deja todas las tareas del hogar en manos de mi madre. Soy feliz cuando él va a trabajar al extranjero de vez en cuando. Es más tranquilo en casa entonces.

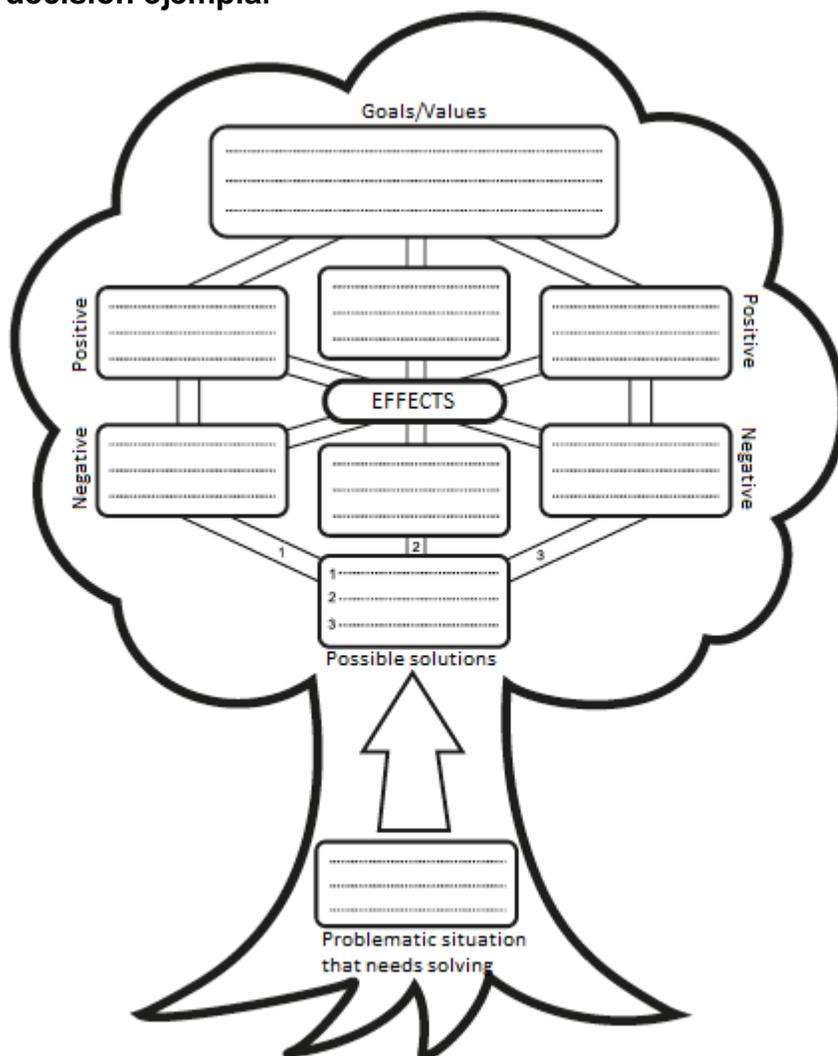
La perspectiva de la señora Jane

Tengo 63 años y, lamentablemente, vivo con mi nuera. Siempre supe que mi hijo no eligió a la persona adecuada para casarse. Debería haberse divertido. No debería haberse casado en absoluto. Ahora los dos lo pasamos mal. Lady Muck... LA maestra... Mi hijo debería divorciarse. Entonces Casper y yo podríamos vivir en paz en mi casa en el campo. Y ella debe cuidar de sus hijos ella misma. Son niños tan grandes y lo único que les importa es su mamá. Me aterra pensar en cómo los va a educar.



4.12. Materiales didácticos – 12

Árbol de decisión ejemplar



<https://www.zycieszkoly.com.pl/artykul/slysze-i-zapominam-widze-i-pamietam-robie-i-rozumiem>
[consultado: 24.01.2022] Versión en inglés: PK



5. PANTALLAS (1-5) – APÉNDICE

1.

The screenshot displays a Zoom meeting window. The top bar shows the meeting title "What is a conflict and how can it be dealt with?" and a "Start recording" button. The main content area shows a slide with the following text:

What is a conflict and how can you deal with it?
Task 1. Interpersonal and intrapsychic conflict

The left sidebar contains a "Shared Notes" section with the following content:

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."

The bottom of the screen shows the Windows taskbar with various application icons and system tray information including the time 11:00 and date 02.02.2022.



2.

The screenshot shows a Zoom meeting interface. On the left, there is a chat window with a message: "What is a conflict and how can it be dealt with? kampus.umcs.pl". Below the chat is a notes window with the following text:

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

The main Zoom window displays a slide titled "What is a conflict and how can it be dealt with?". The slide features a flowchart:

```

    graph TD
      Conflict --> Negotiation
      Negotiation --> Agreement[an agreement]
      Negotiation --> NoAgreement[no agreement]
      NoAgreement --> Mediation
      NoAgreement --> Arbitration
      NoAgreement --> Court
      Mediation --> Arbitration
      Arbitration --> Court
  
```

Below the flowchart, there are three columns of text:

- Slight form alien:** Low economic outlay, Taking into account the interests of the parties, The autonomy of the parties, Orientation to the future.
- Formal:** Involvement of a third person outside the conflict.
- Formalism:** Considerable economic outlay, Taking into account legal norms, Lack of the autonomy of the parties, Orientation to the past.

At the bottom of the slide, it says: "Diagram. Desired order of applying the methods of reaching an agreement".

3.

The screenshot shows a Zoom meeting interface. On the left, there is a chat window with a message: "Ta karta używa Twojej kamery lub mikrofonu.". Below the chat is a notes window with the following text:

What does Anna feel?
anger, joy, disappointment, fear, satisfaction

Ania's social roles: a daughter, a granddaughter, a neighbor

People who are involved in conflicts: a boyfriend, parents, friends from college

The number of conflicts - many

Inevitability and universality - everyone experiences conflicts

Sign of feelings which are experienced by people - various feelings (What kind of feelings? How long do they last? What does indifference mean?)

The main Zoom window displays a slide titled "What is a conflict and how can it be dealt with?". The slide features a drawing of a stick figure with the following text:

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



4.

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

5.bbb.umcs.pl/html5client/join?sessionToken=ouq3u36zfbulc48u

Public Chat

Shared Notes

Examples of conflicts

- 1. Data conflict** - my colleagues from college did not provide me information about the pedagogy test and I did not participate in it (group 2)
Consequences:
- 2. Conflict of interest** - I want to go to the mountains and my brother to the sea (gr 4)
Consequences: I argue with my brother; I am asking my mother to convince my brother; I'm angry; I took offense at my brother (gr 3)
- 3. Structural conflict**
Consequences:
- 4. Conflict of values**
Consequences:
- 5. Relationship conflict**
Consequences:

Individual effects of interpersonal conflicts:
Social effects of interpersonal conflicts:

The Circle of Conflicts Ch. Moore

<https://lindamagsoncounselling.com.au/areas-of-expertise/conflict-resolution/>

Slide 3 | 100%

5.

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

5.bbb.umcs.pl/html5client/join?sessionToken=ouq3u36zfbulc48u

Public Chat

Shared Notes

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

The Harvard model of negotiation - styles of conflict resolution

Slide 4 | 100%



6. PRESENTACIONES MULTIMEDIA (1-2) – ANEXO

6.1. Mapas mentales

Diapositiva de título



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 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.

Diapositiva 1

WHAT IS MIND MAPPING?

- activating learning/teaching method
- a smart method of taking notes
- a manner of presenting data
- a method of planning/organizing thoughts and ideas

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.

Diapositiva 2

MIND MAP – BASIC RULES

- prepare the map on the sheet of paper, A4 size, aligned horizontally;
- prepare coloured pens, markers;
- read the article, listen to the lecture or its recording;
- put the main problem/key word in the centre of the page in big, capital letters; use pictures, colours, and symbols;
- from the main problem, draw thick branches, write one or two key words. Each branch should be marked with a different colour. The length of the branch should correspond with the length of the key word;
- thinner branches with shorter and smaller writings (except for quotations) should extend from the main branches.

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.



Diapositiva 3

WORTH REMEMBERING

- use at least three different colours
- put some pictures – including three-dimensional pictures, moving figures, symbols, frames, clouds
- include some humorous elements;
- refer to absurdity;
- use different fonts: size, boldness, style;
- distinguish some elements, e.g. by using exclamation marks;
- the created picture should be simple, legible, and clear;
- use arrows to indicate connections;
- step out of the box – be creative and unique;
- adapt the map to a learning style;
- be yourself.

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.

Diapositiva 4

EXEMPLARY MIND MAP CREATORS

- 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 information.



Diapositiva 5

THE ADVANTAGES OF THE MIND MAP

- stimulates the imagination;
- boosts creativity;
- stimulates memory and logical thinking;
- teaches selecting, categorizing, analysis and synthesis;
- enhances memorizing and restoring pieces of information;
- facilitates selecting the most essential contents;
- teaches how to structure the learning material.

The European Commission support 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.

Diapositiva 6

EXEMPLARY MIND MAP

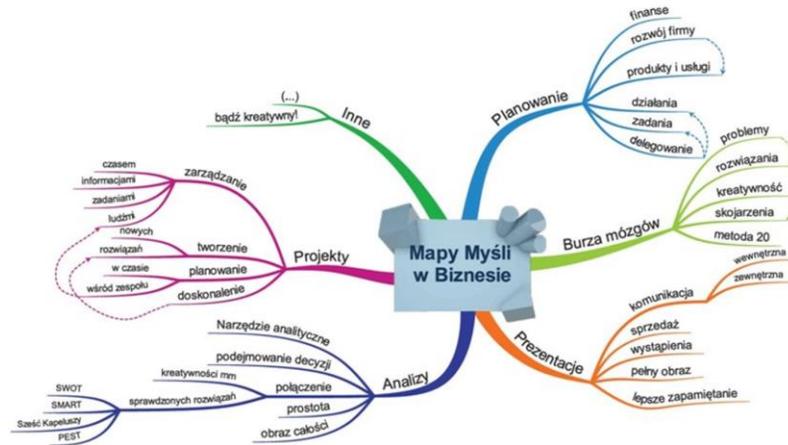


The European Commission support the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the inform.



Diapositiva 7

MIND MAP – ANALYSIS



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.

Diapositiva 8

SOURCES

- Arulselvi, 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.



Internet sources

- <https://www.ekademia.pl/kurs/fizyka>
- <http://archiwum.4lo.gorzow.pl/mobile.php?matemap,1405>
- www.wikipedia.org
- www.marcinrzeczkowski.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=EAIaIQobChMIpbL4uNSZ8wIVUuJ3Ch3IKwyiEAAYASAAEgJzGPD_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 information.



6.2. Árbol de decisión

Diapositiva de título



DECISION TREE

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

Diapositiva 1

WHAT IS THE DECISION TREE METHOD?

- Graphic representation of the process of the decision making;
- Activation method;
- The tool created by Roger LaRaus i Richard C. Remy to facilitate making group or individual decisions.

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

Diapositiva 2

STAGES OF WORKING WITH THE DECISION TREE

- Formulate the problem;
- Conduct a short discussion about the problem in order to analyse it and reduce the number of possible ideas for solutions;
- Propose as many ways of resolving the problem as possible;
- Analyse the proposed solutions, point out their advantages and disadvantages;
- Choose the best solution;
- Determine the value of the chosen solution and the aim that will be achieved by implementing it.

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



Diapositiva 3

BASIC RULES OF CREATING THE DECISION TREE **1/2**

- The tree consists of the root, the log and branches. The tips that spawn further branches are called nodes. The final tips are called leaves.
- In each node you consider one condition of a given solution.
- The decision tree may have different shapes.
- The scheme should begin at the bottom (from the root) – you should write the problem there.
- The proposed solutions should be stated on the log (you can reduce their number by discussing them before putting them on the tree and determining which of them are the most probable).

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

Diapositiva 4

BASIC RULES OF CREATING THE DECISION TREE **2/2**

- Each solution should be commented by as many advantages and disadvantages as possible (the leaves).
- The top of the tree is the place where you can put the goals and values that result from a chosen solution to the problem.

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



Diapositiva 5

DECISION TREE CREATORS AVAILABLE ON THE INTERNET

- <https://creately.com/pl/lp/drzewo-decyzyjne-online/>
- 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

Diapositiva 6

ADVANTEGES OF THE DECISION TREE

- teaches decision making;
- develops analytical thinking;
- boosts creativity;
- develops communicative skills;
- teaches tolerance;
- develops the ability to determine problems, goals, and values;
- develops debating skills;
- enhances memorizing pieces of information;
- develops the skill of providing arguments and assessing the arguments presented by the others;
- enhances cooperation during the group work;
- is universal.

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



Diapositiva 7

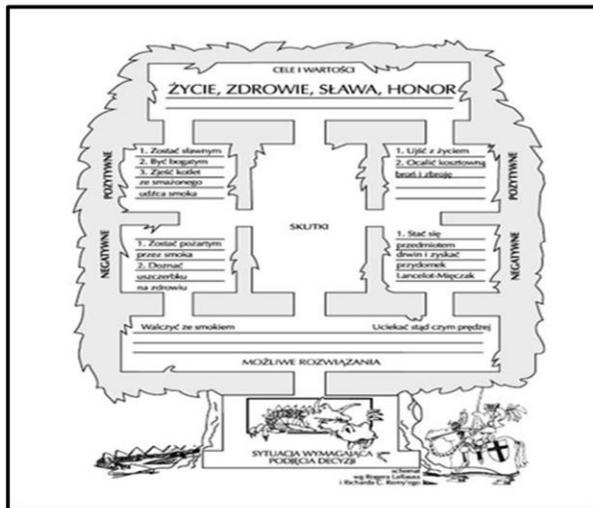
EXEMPLARY DECISION TREE – 1



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

Diapositiva 8

EXEMPLARY DECISION TREE – 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



Diapositiva 9

SOURCES

- 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.
- Szędzianis, 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 -- QJoAHAAeACAAAd8BiAG0DJIBBjE3LjAuMZgBAKABAaoBC2d3cy13aXotaW1nwAEB&scie nt=img&ei=s_FOYcaJE8biqgHt3qyACA&bih=684&biw=1536&client=firefox -b-d#imgsrc=VWxfQ3jAyre5WM
- https://gozych.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

Gráficos de la portada:

<https://pl.smiletemplates.com/word-templates/using-ipad/05073/>

