

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN
CARRERA: EDUCADORES DE PÁRVULOS

PROYECTO EDUCATIVO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADAS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION: EDUCADORES DE PÁRVULOS

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL PROCESO DE INTER
APRENDIZAJE DE LOS NIÑOS DE 5 A 6 AÑOS. DISEÑO Y
EJECUCIÓN DE TALLERES PARA DOCENTE Y
REPRESENTANTES LEGALES

AUTORA: Paredes Segura María Zobeida
Jara Cevallos Ingrid Celia

CONSULTORA ACADÉMICA: Psic. Triviño de Aparicio Soraya MSc

Guayaquil, Abril, 2015

Máster
SILVIA MOY - SANG
DECANO DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS
Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Ciudad.-

De mi consideración:

Tengo a bien informar lo siguiente:

Que el grupo integrado por: Paredes Segura María Zobeida con CI 0801804238, Jara Cevallos Ingrid Celia con CI 0918927625 diseñó y ejecutó el proyecto educativo con el tema: Resolución de conflictos en el proceso de inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años. Diseño y ejecución de talleres para docentes y representantes legales

El mismo que ha cumplido con las directrices y recomendaciones dadas por la suscrita.

La participante satisfactoriamente ha ejecutado las diferentes etapas constitutivas del proyecto; por lo expuesto se procede a la aprobación del mismo, y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los efectos legales correspondientes.

Observaciones:

Atentamente:

Consultora

MSc Soraya Triviño de Aparicio

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar Dios, por darnos, la fortaleza y sabiduría en este camino de la vida. A mi querido hijo JOSHEP que es la persona que me impulsa para ser mejor de lo mejor de igual manera a mi adorado esposo José Mendoza por su apoyo incondicional nuestras familias por su comprensión y apoyo incondicional.

Zobeida Paredes

Este trabajo de lo dedico a Dios que es mi fortaleza, a mi querido esposo Richard Iván Gavilanes Ramos por su apoyo absoluto, mis hijos Richard Steve Gavilanes Jara y Doralin Yailee que son la razón de mi vida Gavilanes Jara

Ingrid Jara

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios mi esposo y mi hijo nuestros maestros por impartir sus sabios conocimientos a la MSc. Soraya por su apoyo incondicional.

Zobeida Paredes

Agradezco a mi madre Francisca del Rosario Cevallos Loor, mi esposo e hijos a mis profesores y en especial a la MSc. Soraya Triviño

Ingrid Jara

ÍNDICE

	PÁG.
Introducción	1
EL PROBLEMA	3
Contexto de la Investigación	3
Situación conflicto o Problémica	3
causas de la situación conflicto o problemica	4
formulación del problema de investigación	4
Tema de la investigación	5
interrogantes o preguntas de la investigación	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Justificación	6
Capitulo II Marco Teórico	8
Antecedentes	9
Bases Teóricas	9
El conflicto	
Tipos de conflicto	15
Causas de los conflictos en el aula	20
Sistema de resolución de conflictos	20
Proceso de resolución de conflictos	16
Etapas de un proceso de mediación escolar	21
Característica del mediador	22

Habilidades a desarrollar la resolución de conflictos	23
Regulación emocional, autoconfianza y autoestima	24
Comunicación	
25	
Empatía	26
Asertividad	26
Creatividad	27
Cooperación	28
Papel del profesorado	28
Reglamento	29
Clima del aula	29
Resolución de conflictos en la Educación Infantil	31
Educación	31
Tipos de Educación	32
El proceso enseñanza aprendizaje	33
Principios del proceso enseñanza aprendizaje	34
Inter aprendizaje	40
Características ventajas del inter aprendizaje	40
Importancia del juego en el Inter aprendizaje	41
Ambiente adecuado para el proceso de Inter aprendizaje	42
Fundamentación Pedagógica	42
Fundamentación Legal	43
Identificación de las variables	44
Operacionalización de las variables	45
Capítulo III Metodología	48
Diseño de la Investigación	48
Recursos empleados	48
Tipos de investigación	49
Población y muestra	50
Métodos y técnicas	52

Instrumentos de la Investigación	53
Encuesta a directora y docentes	54
Encuesta a Representante legales	64
Análisis de los resultados	74
Respuestas a las interrogantes de la Investigación	75
Capitulo IV La Propuesta	79
Justificación	79
Objetivos	80
Factibilidad de su aplicación	80
Descripción de la Propuesta	80
Talleres para docentes y Representantes legales	83
Conclusiones	101
Recomendaciones	101
Bibliografía	103
Referencias bibliográficas	104
Anexos	105

ÍNDICE DE CUADROS

	PÁG.
Cuadro # 1: Población	50
Cuadro # 2: Muestra	51
Encuesta Coordinadora y Docentes	
Cuadro # 3: Conflicto	54
Cuadro # 4: Aula	55
Cuadro # 5: Autoridad	56
Cuadro # 6: Rendimiento	57
Cuadro # 7: Actitudes positivas	58
Cuadro # 8: Escuchar	59

Cuadro # 9: Mediador	60
Cuadro # 10: Equilibrio emocional	61
Cuadro # 11: Inter aprendizaje	62
Cuadro # 12: Flexible	63

Encuesta Dirigida a Representantes legales

	PÁG.
Cuadro # 13: Problemas conductuales	64
Cuadro # 14: Capacitados	65
Cuadro # 15: Educación	66
Cuadro # 16: Tendencias	67
Cuadro # 17: Necesario	68
Cuadro # 18: Creatividad	69
Cuadro # 19 Educación actual	70
Cuadro # 20 Desempeño escolar	71
Cuadro # 22 Familia	72
Cuadro # 23 Seminario Taller	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Encuesta Coordinadora y Docentes	
Gráfico # 1 Conflicto	54
Gráfico # 2: Aula	55
Gráfico # 3: Autoridad	56
Gráfico # 4: Rendimiento	57
Gráfico # 5: Actitudes positivas	58
Gráfico # 6: Escuchar	59
Gráfico # 7: Mediador	60
Gráfico # 8: Equilibrio emocional	61

Gráfico # 9: Inter aprendizaje	62
Gráfico # 10: Flexible	63

Encuesta Dirigida a Representantes legales

	PÁG.
Gráfico # 11: Problemas conductuales	64
Gráfico # 12: Capacitados	65
Gráfico # 13: Educación	66
Gráfico # 14: Tendencias	67
Gráfico # 15 Necesario	68
Gráfico # 16: Creatividad	69
Gráfico # 17 Educación actual	70
Gráfico # 18 Desempeño escolar	71
Gráfico # 19 Familia	72
Gráfico # 20 Seminario Taller	73

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA: EDUCADORES DE PÁRVULOS

TÍTULO: Resolución de conflictos en el proceso de inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años. Diseño y ejecución de talleres para docentes y representantes legales

AUTORA: Paredes Segura María Zobeida

Jara Cevallos Ingrid Celia

TUTORA: MSc. Soraya Triviño de Aparicio

RESUMEN

La violencia desempeña un papel estelar en el escenario de los conflictos humanos. El actual nivel de violencia en el mundo hace cada vez más indispensable la búsqueda de mecanismos que ayuden a resolver los conflictos sociales por medios pacíficos. Para ello se requieren estudios sistemáticos del conflicto que permitan generar los métodos que hagan posible tanto la resolución de los problemas como el fortalecimiento de las relaciones humanas. El conflicto es considerado siempre como algo negativo y como algo competitivo, en el que uno tiene que ganar y el otro que perder. Pero esa visión no nos permite reconocer la otra dimensión del conflicto: la dimensión de *oportunidad*. La manera en que conceptualizamos un conflicto influye en la manera en cómo lo resolvemos. El conflicto puede permitir mejorar una situación, una relación o un ambiente. En el campo de la Resolución de Conflictos damos como premisa que el conflicto es parte normal de la interacción humana, y que puede ser, incluso, constructivo. Por lo tanto, los esfuerzos encaminados a resolver los conflictos no deben tratar de suprimirlos o eliminarlos, sino canalizarlos constructivamente a través de procesos colaborativos y creativos. La resolución de los conflictos debe permitir la creación de acuerdos duraderos y mutuamente satisfactorios por los actores afectados por el conflicto. El propósito de esta investigación es realizar un seminario taller para que los docentes logren solucionar los conflictos en el aula de clase a estos niños va a mejorar y lograr un buen inter aprendizaje.

RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS

INTERAPRENDIZAJE

TALLERES

UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
FACULTY OF PHILOSOPHY, LETTERS AND SCIENCE EDUCATION
CAREER: EDUCATOR OF NURSERY

TITLE: Conflict Resolution in the inter learning process of children 5-6 years. Design and implementation of workshops for teachers and guardians

AUTHOR: Maria Paredes Segura Zobeida

Jara Cevallos Ingrid Celia

TUTOR: MSc. Soraya Trivedi Aparicio

ABSTRACT

Violence plays a starring role on the stage of human conflict. The current level of violence in the world becomes increasingly essential to find mechanisms to help resolve social conflicts by peaceful means. For this systematic studies of conflict that can generate methods that enable both the resolution of problems as strengthening human relationships are required. The conflict is always seen as something negative and something competitive, in which one has to win and the other to lose. But that view does not allow us to recognize the other dimension of the conflict: the dimension of opportunity. The way we conceptualize a conflict influences the way in how we solve it. Conflict can help to improve a situation, a relationship or an environment. In the field of conflict resolution we premise that the conflict is a normal part of human interaction, and may even be constructive. Therefore, efforts to resolve conflicts should not try to suppress or eliminate them, but channel them constructively through collaborative and creative processes. The resolution of conflicts should allow the creation of lasting and mutually satisfactory by the actors affected by conflict. El purpose of this research is to conduct a seminar workshop for teachers to achieve solve co9nflctos in the classroom these children will to improve and achieve good inter learning

INTRODUCCIÓN

Con la presente investigación se pretende determinar la resolución del conflicto interpersonal en niños entre los cinco y seis años de edad, se indagó acerca del funcionamiento cognitivo manifiesto en los menores a través de la resolución de conflictos. Estos procesos fueron abordados desde el estudio del desarrollo del conocimiento social, específicamente en lo que respecta a la toma de perspectiva.

A partir de la comprensión de un fragmento del dominio de conocimiento social, se toman en consideración los diversos conflictos a los que se ve enfrentado el niño y que, pese a que en ocasiones son vistos por los adultos como conflictos de mínima magnitud, exigen del niño el despliegue de toda una serie de estrategias socio-cognitivas que le ayudarán a enfrentar sus propios conflictos (TroponGordon, 2008), y a incluirse de forma activa en la sociedad. Este tipo de conflictos, se presenta en contextos educativos en los cuales el niño se interrelaciona con sus pares, siendo estas disputas elementos constitutivos de cualquier entidad educativa que incluya menores dentro de su quehacer (Mejia, 2008).

El conflicto es un componente más de la vida real, que desempeña un papel importante en la educación y cuya existencia es preciso asumir y encarar. Es inevitable que los conflictos existan. Lo importante es ver cómo los podemos afrontar. En una solución de conflictos positiva se resuelven los problemas con un beneficio para cada una de las partes implicadas y se tienen en cuenta las necesidades de ambas partes.

Los niños y niñas de 5 a 6 años pueden resolver conflictos sociales y pueden aprender a hacerlo. Su habilidad para encontrar soluciones se incrementa con el ejercicio de generar alternativas o soluciones y predecir

las posibles consecuencias de cada una de ellas. Cuando los niños y niñas tienen las destrezas necesarias y alguna experiencia en tomar decisiones, están preparados para comenzar a resolver conflictos por sí mismos. Los niños y niñas aprenden mejor cuando se les dan muchas oportunidades de practicar. La escuela es un lugar ideal para este aprendizaje.

Este proyecto de investigación está estructurado en cuatro capítulos que son:

En el Capítulo I **EL PROBLEMA**: Se observa el contexto de la investigación, situación conflicto o problemita, causas de situación conflicto, formulación del problema, tema interrogante de la investigación, objetivos generales y específicos, justificación.

El Capítulo II **MARCO TEÒRICO** Se plantea los antecedentes referentes, las teorías teóricas en que se fundamenta este proyecto y la identificación y operacionalización de las variables.

El Capítulo III **METODOLOGIA** se introduce el diseño, tipos de la investigación, universo y muestra métodos y técnicas instrumentos de la investigación. Cuadros y gráficos, análisis de y cruces de los resultados y las respuestas a las interrogantes de la investigación.

En este Capítulo IV **LA PROPUESTA**: se presenta el título, la justificación, objetivos, factibilidad de su aplicación, descripción, implementación y validación. Al finalizar este proyecto se observará las conclusiones y recomendaciones del mismo y los anexos.

CAPITULO I

1, EL PROBLEMA

1,1 CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

La mayoría de los seres humanos, se identifican por vivir en grupos constituidos socialmente. El grupo es el contexto en el que se desarrollan y mantienen tanto las relaciones sociales como los roles interpersonales. Así mismo, es donde se originan los conflictos y se desarrollan tanto las estrategias que los previenen. La experiencia que obtienen los niños de sus interacciones sociales tempranas, entre ellas las conflictivas, tanto en el hogar, con sus padres y hermanos, como en la escuela y en los entornos de juegos extraescolares, es un vehículo socializador de la máxima importancia para el niño. Estas interacciones sociales, en diferentes grupos o contextos, ofrecen oportunidades únicas para aprender, practicar y desarrollar conductas tanto agonísticas (que no solo agresivas) como pro-sociales.

Por tal motivo esta investigación se la va a realizar la Escuela de Educación Básica Manuel Gómez Abad ubicada Cuenca 301 y Quito en el Cantón Duran se observó que habían grupos de niños que no tenían una función socializadora y no querían tener una resolución de conflictos.

1.2 SITUACIÓN CONFLICTO O PROBLÉMICA

En las situaciones de conflicto afloran las normas implícitas que rigen las relaciones entre sus miembros, y su violación por parte de unos hace reaccionar a los otros por tal motivo los niños que empiezan disputas con frecuencia y se pelean con muchos de sus pares suelen ser rechazados por el grupo ya que estos niños tiende a rechazar la perturbación de su orden, el grupo es un factor más que facilita el desarrollo social y cognitivo, y que puede influir de forma dinámica en las

interacciones sociales y en las estrategias de afrontamiento utilizadas. Es decir, como un elemento necesario para la construcción de las relaciones sociales en especies gregarias, ya que su efecto sobre las relaciones es tan importante como lo es sobre el recurso (físico y social) en disputa.

Esta es una de las preocupaciones del docente en el aula en que a veces no están capacitados para resolver los conflictos que se presentan en el aula. Esto causa interrupciones en el aula, niños agresivos, juegan y no atienden sus clases normalmente, por tal motivo surge la necesidad de capacitar a los docentes y representantes legales para tener una mayor armonía en el hogar y la escuela.

1.3 CAUSAS DE LA SITUACIÓN CONFLICTO O PROBLÈMICA

Niños con falta de afectividad de parte de los padres

Competición agresión y conflictos sociales

Desacuerdo en los papeles adoptados en una interacción social

Si bien la competición entre dos individuos por un recurso puede ser una *causa* de conflicto entre ambos, existe también la posibilidad de que un conflicto social surja por otras causas. De la misma forma, la agresión es una de las respuestas que se pueden dar ante el conflicto, o cuando tiene lugar un episodio de competición, pero no la única respuesta. En resumen, cada una de estas situaciones puede ocurrir sin que tenga porqué darse necesariamente alguno de los otros, y además pueden ser causa y/ o efecto de cualquiera de ellos

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo inciden la falta de solución de conflictos en el proceso del inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años de la Escuela de Educación Básica Manuel Gómez Abad ubicada Cuenca 301 y Quito en el Cantón Duran?

1.5. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Resolución de conflictos en el proceso de inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años. Diseño y ejecución de talleres para docentes y representantes legales de la Escuela de Educación Básica Manuel Gómez Abad

1.6. INTERROGANTES O PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.- ¿Qué es un conflicto?
- 2.- ¿En cuántas dimensiones se pueden encontrar los conflictos?
- 3.- ¿Cuáles son los tipos de conflictos?

- 4.- ¿Qué actitudes se debe tomar frente a los conflictos?

- 5.- ¿Cuáles son los sistemas de resolución de conflictos?

- 6.- ¿Cuáles son la característica de un mediador?

- 7.- ¿Cuál es el papel del docente en la resolución de conflictos?

- 8.- ¿Que es el clima del aula

- 9.- ¿el niño debe tener un ambiente adecuado para el proceso de interaprendizaje?

1.7 OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la resolución de conflictos en el inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años mediante el diseño y ejecución de talleres para

docentes y representantes legales de la Escuela de Educación Básica
Manuel Gómez Abad

Objetivos Específicos

- Asumir situaciones conflictivas para enfrentarnos a ellas con los recursos suficientes para que los implicados salgan enriquecidos de ellas
- Estimular el interés y la curiosidad, para el cambio personal y social, en el inter aprendizaje de los niños
- Capacitar a los docentes para la mediación de conflictos entre sus estudiantes

1.8. JUSTIFICACIÓN

Los conflictos son parte de nuestra vida y una gran fuente de aprendizaje. Tener conflictos significa estar vivo, y lo saludable es aprender a manejarlos, principalmente porque algunos son inevitables.

Lo que sí es evitable son las consecuencias negativas de los mismos, todos tenemos recursos internos e innatos que nos dotan de capacidad para abordarlos, (el ser humano sobrevive gracias a ellos) si bien es cierto que las estrategias útiles “se aprenden

Si miras en tu entorno quizás veas que los adultos con los que has crecido tampoco tienen estas habilidades siendo por eso probable que no hayas tenido un modelo adecuado que te sirva. Las consecuencias de esto pueden ser: que no sepas abordar las dificultades que surgen en las relaciones personales, y que debido a esto te de miedo dar tus opiniones, evites discutir..., o por otro lado no sepas dar tu opinión sin imponerla..., tengas dificultad para ceder y ponerte en el lugar del otro... etc.

A nivel global las herramientas necesarias para afrontar las diferencias con los otros serían: confianza en uno mismo y en los demás, lo que se traduce en creer que se puede hacer algo y asertividad o lo que es lo mismo, conocimiento de las habilidades sociales eficaces y adecuadas para cubrir tus necesidades desde el respeto hacia ti mismo y hacia el otro.

Las emociones básicas que se experimentan cuando se vive un conflicto son la rabia, la tristeza y el miedo. A veces de forma independiente y otras todas a la vez. El camino de la resolución de conflictos no es otra cosa que la expresión adecuada de estas emociones, la escucha de las de los demás y la búsqueda de alternativas válidas para los miembros que experimentan el conflicto.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente

Revisado los archivos de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil Carreara Educadores de Párvulos no se encontraron investigaciones con el siguiente tema: Resolución de conflictos en el proceso de inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años. Diseño y ejecución de talleres para docentes y representantes legales de la Escuela de Educación Básica Manuel Gómez Abad

Las instituciones educativas pueden considerarse como organismos vivos, dotados de una dinámica determinada, características particulares conferidas por los miembros que los constituyen y que generan entre sí modalidades de relaciones específicas, formas de vincularse que hacen de cada institución única e irrepetible. Dicha cultura institucional puede presentarse como más rígida o más flexible en relación a otras y con determinados tipos de conflictos y modalidades de afrontamiento de los mismos.

Se entiende que los conflictos forman parte de las relaciones humanas y que las instituciones escolares se encuentran atravesadas por los mismos, podemos hacer extensiva a las escuelas la necesidad de revisar los diferentes conflictos presentes en ella y las modalidades de resolución que se hacen indispensables para superarlos. Por ello a los conflictos hay que admitirlos como parte de la vida cotidiana de las instituciones y como un elemento más de la responsabilidad de la comunidad educativa toda, es decir, un aspecto y no un impedimento de cualquier grupo social y del ser humano, la importancia fundamental

radica en la “habilidad” para aprovechar el conflicto y transformarlo en una oportunidad para mejorar a partir del mismo.

La mirada que sugiero es absolutamente diferente a muchas otras., polarizando el conflicto como un aspecto positivo que da la oportunidad de hacerse cargo de lo que nos corresponde, plantea una postura activa que confiere la posibilidad de ser parte de la resolución del mismo, de ser cada uno capitán de su barco y no sentirse arrastrado por la situación sin poder hacer nada al respecto. Esto lleva implícito el concepto de habilidad que por definición es una destreza que puede adquirirse, entrenarse, “la habilidad para la resolución de conflictos es entonces una destreza que puede aprehenderse e internalizarse en la persona transformándose en un recurso de afrontamiento positivo del sujeto”.

Base Teóricas

El conflicto

No hay muchas diferencias entre los autores a la hora de definir el conflicto. En este caso, veamos cómo lo concibe (Carpena, 2009) en su libro *Educación socioemocional en la etapa de primaria*

“El conflicto es la discrepancia entre dos o más intereses simultáneos que algunas veces conducen a un estado de tensión emocional, responsable de estados de ansiedad y de comportamientos compulsivos”

El conflicto se puede presentar de dos formas: interno, es decir, el que una persona tiene consigo mismo; y relacional, el que se da entre dos o más personas. Sea cual sea su modalidad, se debe entender como algo positivo; el conflicto es un hecho natural que se debe aprovechar para el crecimiento individual y grupal ya que nos da la oportunidad de madurar,

desarrollar recursos y competencias y poner en práctica los aprendizajes emocionales, intelectuales y sociales que tenemos.

En todos los conflictos se pueden encontrar las siguientes dimensiones:

- La **personal** y **subjetiva**: porque implica a un individuo o a varios en particular con sus propias características.
- La **contextual**: porque el entorno donde sucede afecta directamente al conflicto.
- La **cognitiva**: porque se ponen en marcha los pensamientos, las creencias, los valores...
- La **pragmática**: porque el conflicto conlleva una acción y comportamiento concreto.
- La **interrelacionar**: cuando un conflicto sucede en una interrelación entre diferentes personas.

La capacidad para resolver conflictos en forma interpersonal forma parte de una de las cualidades de lo que denomina inteligencia emocional y que hace referencia a las cualidades emocionales que son necesarias en la persona a fin de ser más eficiente en la vida, básicamente plantean la necesidad de un equilibrio entre lo racional y lo emocional. Las cualidades emocionales necesarias para lograr una buena inteligencia emocional son:

- La empatía
- Expresión y comprensión de los sentimientos
- Control de los impulsos
- La independencia
- Capacidad de adaptación
- Simpatía
- Capacidad de resolución de conflictos
- Persistencia
- Cordialidad

- Amabilidad
- Respeto

El término conflicto alude a factores que se oponen entre sí, propios de la interacción humana, como expresión de la diferencia de intereses, deseos y valores de quienes participan en ella. El conflicto es un factor participante de cualquier agrupamiento humano, es un factor de crecimiento, en tanto su resolución implica un trabajo orientado a la obtención de un nuevo equilibrio, más estable que el anterior. Trasformar el conflicto en una oportunidad para el cambio, es un arte que requiere de habilidades especiales si aprendemos a anticipar un conflicto en potencia y lo encaramos de una forma constructiva,

Podemos definir el conflicto como , una lucha manifiesta entre por lo menos dos partes interdependientes que perciben objetivos incompatibles, recursos escasos e interferencia de la otra parte para alcanzar sus metas.(Kathy Dominici) o como un proceso direccional que se da entre dos o más partes , donde predominan las interacciones antagónicas y es co-construido por las partes.

Los indicios de conflicto son: incomodidad; incidentes;: mal entendidos; tensión y crisis que ya es un indicio evidente de que el conflicto se ha instalado y debemos trabajarlo para solucionarlo o por lo menos evitar la escalada

Frente a una situación de conflicto es posible elegir una actitud ante el mismo, a fin de no caer en una reacción refleja. Puede pensarse que nuestra reacción es natural, pero muchas de nuestras reacciones naturales son hábitos aprendidos en las primeras etapas de nuestra vida o que hemos aprehendido en el transcurso de su existencia.

El conflicto es una perturbación que altera y trastorna la circulación de información y energía y el diálogo es, según, Freire, una actitud y una

praxis que impugna el autoritarismo, la arrogancia, la intolerancia, la masificación. El diálogo aparece como la forma de superar los fundamentalismos, de posibilitar el encuentro entre semejantes y diferentes, es un diálogo moral.

Los actos violentos están sujetos a un gran sistema de relaciones interpersonales donde las emociones, sentimientos, y los aspectos cognitivos están presentes y configuran parte del ámbito educativo. El problema comienza cuando se aborda la resolución de conflictos a través del ejercicio de la autoridad del castigo, provocando un clima de tensión en el aula que el docente no puede o no sabe resolver, y queda la cuestión sumergida en el currículo oculto de las relaciones interpersonales y en el clima del centro que lo sustenta.

El conflicto educativo tiene particularidades como:

- Comienza con un desacuerdo (variable intelectual)
- El desacuerdo acarrea un quite de colaboración u otro acto negativo como la agresión
- Esto determina un incremento de la hostilidad
- Se forman alianzas y se polariza
- Prolifera (se involucran los padres, preceptores etc.)
- El conflicto incide en la vida institucional

Que lo distinguen de los demás y que hace prioritario comenzar a trabajar con ellos lo más temprando posible.

¿Quiénes son los actores institucionales que primero deberán estar preparados en las técnicas RAC? Considero a los preceptores como eje de la sociabilización y quienes podrán advertir la presencia del conflicto

tratando de prevenirlos. El tiempo en la escuela, la relación con sus alumnos los hacen el instrumento idóneo .y el sistema no debe desaprovecharlos.

Trabajando en equipos, serán los promotores que deben intentar cambiar, junto a todos los estamentos, los viejos paradigmas.

Dora Freid Schitman, sostengo que la resolución alternativa de conflictos (RAC) puede definirse como una práctica emergente que opera entre lo existente y lo posible. Quienes participan en ella, al construir renovadas posibilidades en la resolución de sus conflictos, reconstruyendo sus cursos de acción, sus relaciones y se reconstruyen a sí mismo, porque los conflictos son co-construido por las partes y la solución debe surgir de ellas.

Todas las personas tienen capacidad para aprender habilidades que le servirán para evitar las confrontaciones inútiles y reparar de manera pacífica las relaciones truncas o deterioradas.

Las soluciones “formales” no dan una respuesta adecuada ya que generan insatisfacción a las partes, desgaste, tanto de tiempo como emocional y la recurrencia de los conflictos que aparecen desplazados o disfrazados bajo nuevas pretensiones, pues los actores institucionales muchas veces no encuentran canales adecuados de gestionar sus conflictos.

La implementación, en los centros educativos, de programas de resolución de conflictos es un aporte importante a la cultura del diálogo, el respeto, el consenso y la paz.

Tradicionalmente en nuestra cultura, el camino para resolver los conflictos es la confrontación antagónica en los que una gana y otros pierden. Se busca al “culpable” de la situación para aplicar la sanción. Hoy se intenta trabajar con nuevas herramientas de resolución pacífica y

colaborativa, siendo las más importantes y por lo tanto más usadas la negociación y la mediación.

Estas técnicas RAC (resolución alternativa de conflictos) son respuestas constructivas para la resolución de conflictos, es un posicionamiento ante la vida, una forma particular de visualizar al otro pero no se puede educar para la paz sin una transformación personal. Implica además, como método de enseñanza, la formación para la vida en democracia.

Así los programas RAC nos permiten:

- Incrementar la comprensión del conflicto y de su relación
- Expandir un repertorio de habilidades para establecer la Paz
- Examinar las conductas y actitudes para evaluar como contribuyen a los conflictos de la clase y su resolución
- Lograr la Paz con estas cualidades: cooperación, comunicación, tolerancia, expresión positiva emocional y resolución de conflictos-

Se enfoca el problema de la conflictividad escolar como algo interactivo y sistémico y no solo personal de los alumnos proponiendo un modelo de acción netamente pedagógico abogando por la necesidad de iniciar el desarrollo de habilidades socio-personales como objetivo educativo que favorezca la convivencia en el centro educativo y como preparación para la vida social.

Los siguientes pasos facilitan su análisis:

- Asumir que existe un conflicto.
- Describir el conflicto y pensar cómo se originó, cómo evolucionó y cuál es la situación actual
- Describir el ámbito en que se desarrolla.
- Pensar qué sentimientos me provoca.
- Pensar en lo que tengo que ver yo en lo sucedido..
- Ponerse en el lugar del otro, es decir, ver las otras caras del conflicto.

- Describir que percepciones crearon o complican el conflicto.
- Describir que esquemas llevaron a entender las circunstancias de ese modo.
- Pensar si existen valores que se enfrentan.

Tipos de conflicto

Todos los conflictos son diferentes. Cada uno de ellos tiene unos antecedentes, unas personas implicadas y un contexto cambiante, por lo que se podría decir que los con identidad propia a hecho una clasificación de carácter práctico, que divide los conflictos en cuatro áreas (Cireza, 2010):

Conflictos de relación: surgen cuando hay dificultades en las relaciones interpersonales, normalmente su razón suele ser la falta de comunicación, el mal uso de los canales de comunicación y/o la incomunicación. Además, el lenguaje no verbal, los mensajes ocultos y el dañar los puntos débiles de las personas implicadas, suelen agravar la situación. Estos conflictos se pueden dar entre todos los participantes del centro, por lo que se pueden encontrar distintos modelos: alumno-alumno, alumno-profesor, profesor-profesor, profesor-familia, familia-alumno, personal no docente-alumno, y así hasta tener todas las combinaciones posibles. Para solucionar y evitar estos conflictos es necesario desarrollar las habilidades comunicativas y poner en marcha el interés y el respeto hacia los demás.

Conflictos de poder: a la hora de definir estos enfrentamientos, hay que tener en cuenta que la autoridad que tienen el profesorado debe ser justificada y respetuosa. Hay que ganársela y mantenerla sin privar a nadie de sus derechos. Los conflictos de poder se dan cuando se ponen en juego la autoridad, los derechos y los roles de los diferentes agentes del centro. Para solucionar eficazmente estos problemas hay que definir claramente las funciones de cada agente, los procesos que se seguirán

para la toma de decisiones y los mecanismos de democratización y participación. También hay que evaluar el funcionamiento del centro y sus agentes. Este tipo de conflicto se suele dar, por ejemplo, cuando los alumnos no respetan y ponen en duda la autoridad de un profesor.

Conflictos de rendimiento: se generan cuando las expectativas que había de aprendizaje no se consiguen. Las razones de ello pueden ser varias: el esfuerzo de los alumnos no es suficiente, los alumnos no están motivados, el profesor no tiene las competencias necesarias para ejercer sus funciones, tanto alumnos como profesores no están satisfechos con su propio trabajo, así , con estos conflictos se pueden hacer dos grupos, por una parte la falta de motivación, capacidad y esfuerzo del alumnado y, por otra, la metodología del profesorado. Como ejemplo podríamos poner que un alumno es capaz de aprobar una asignatura pero no pone suficiente esfuerzo en ello porque no está motivado y prefiere trabajar en otras asignaturas que le gustan más.

Conflictos de identidad: son de ámbito personal y aquí tienen especial importancia las expectativas que unos tienen de otros porque éstas condicionan especialmente a las personas. Por una parte, en el alumnado está en juego la capacidad de aprendizaje; y, por otra, en el profesorado se cuestiona su actitud y habilidad.

Cabe insistir en que cada conflicto es diferente y, por consiguiente, su tratamiento y resolución debe ser específico. En cada caso habrá que analizar el conflicto, hacer un diagnóstico y buscar unas soluciones adecuadas y contextualizadas.

Los conflictos que se dan en la educación infantil son, sobre todo, de relación entre los niños y las niñas y de identidad cuando tienen baja autoestima y un auto concepto negativo. Además, el egocentrismo que caracteriza esta etapa intensifica dichos conflictos. Hay que aclarar que

ser egocéntrico y ser egoísta no es lo mismo. El primero ve el mundo desde el punto de vista propio sin comprender el de los demás, no es capaz de ponerse en el lugar del otro; el segundo, en cambio, es capaz de ponerse en el lugar del otro pero no lo hace porque quiere someter a los demás sus intereses.

Como dice (Valle, 2010) en su libro *Educación a niños y niñas de 0 a 6 años* (2010), para que el niño vaya comprendiendo que los demás también tienen sentimientos y que les pueden gustar o disgustar las cosas, hay que ponerle en el lugar del otro: “¿A ti te gustaría que...? ¿Cómo te sentirías si a ti te harían o te dijeren...?”.

Causas de los conflictos en el aula

Según (Ellen Mc Ginnis y Arnold P, 2008), **hay seis clases de causas de los conflictos:**

- **Una atmósfera competitiva:** empuja a los alumnos a ser competitivos y a tratar a los demás como rivales. Trabajan unos contra otros.
- **Un ambiente intolerante:** lleva a la hostilidad y a la desconfianza.
- **Comunicación precaria:** hay incomunicación o comunicación ineficaz.

Malentendidos, percepciones erróneas...

- **La expresión inadecuada de los sentimientos:** si no se controlan bien el impulso de las emociones puede haber agresividad o malentendidos.
- **La carencia de habilidades para la resolución de conflictos:** es la falta de estrategias y recursos para el tratamiento de los problemas.

- **Abuso de poder por parte del maestro: esto ocurre cuando el profesor fija expectativas irracionales sobre los alumnos, impone reglas inflexibles,...**

Además de esas causas, en la educación infantil nos encontramos con que el niño está explorando su mundo interior y, a la vez, empieza a separarse de su mundo social, (hasta ahora su casa y su familia), para socializarse con sus iguales en la escuela.

En palabras de (Ramos, 2008) Estela Flores Ramos en el libro *La resolución de conflictos en el aula de educación infantil*, “Los niños tienen que ir resolviendo en paralelo la ansiedad y las tensiones de su mundo interno, subjetivo, y las que se generan en el proceso de socialización”.

Como vemos, no son unas causas que no se puedan solucionar para prevenir o solucionar positivamente los conflictos. Para hacer frente a estas situaciones, en el aula hay que trabajar lo siguiente: cooperación, comunicación, tolerancia, expresión emocional positiva, técnicas de resolución de conflictos y ambiente positivo del aula.

Actitudes ante los conflictos

Ante un mismo conflicto se puede actuar de maneras diferentes. Estos comportamientos pueden ser tanto positivos como negativos. Veamos los que explica (Cireza, 2010)

- **Colaborador:** éste es el comportamiento más óptimo y adecuado para resolver conflictos. Se trata de comprenderse el uno al otro y buscar una solución que beneficie a las dos partes. Es lo que se llama el modelo “yo gano, tu ganas”. Por ejemplo, en un conflicto de rendimiento porque un alumno no ha aprobado una asignatura

el comportamiento colaborador sería que el alumno se esforzaría más y que el profesor le ayudaría ofreciéndole más recursos.

- **Complaciente:** en este comportamiento una de las partes cede voluntariamente y la otra gana, es decir, la parte que cede lo hace porque no quiere que el conflicto se complique aunque en el fondo no está convencido ni de acuerdo.
- **Transigente:** en esta actitud una parte gana y la otra cede al sentirse presionada, es decir, acepta porque la otra parte se lo impone y manda. Puede que la persona que retrocede espere a otro momento para retomar el conflicto y “derrotar” al otro.
- **Egocéntrico:** en este caso una parte gana y no piensa en lo que le sucede a la otra, esto es le da igual que la otra parte gane, pierda o siga igual mientras él consiga lo que persigue.
- **Competitivo:** el objetivo de esta actitud es vencer a la otra parte. Siempre trata de que una parte gane y la otra pierda.
- **Elusivo:** este comportamiento se observa cuando las dos partes niegan el hecho de que hay un conflicto. No admiten y huyen del problema existente.
- **Suicida:** esta actitud tendría este pensamiento: “si yo no me salgo con la mía, tu tampoco”. En este caso las dos partes pierden.

En todas las actitudes, menos en la colaboradora, está el peligro de que el conflicto vuelva a aparecer. Sólo el primer comportamiento asegura la buena solución del problema, eso sí, esta actitud cooperativa exige ganas y voluntad por las dos partes implicadas en el conflicto.

(Valle, 2010) **Dice que, normalmente, los adultos actúan de dos maneras ante los conflictos que los pequeños plantean: o bien los resuelven ellos mismos sin llegar a saber si efectivamente es una decisión justa y solución**

definitiva; o bien dejan que los niños resuelvan el conflicto diciéndoles: “Es un problema vuestro, resolvedlo vosotros”. Ninguno de los dos comportamientos es el adecuado para que los niños puedan resolver de manera autónoma los conflictos que tengan en el futuro, ya que en ninguno de los dos se les ha enseñado a solucionar el problema. Los niños, en un principio, necesitan que les guiemos por el camino de la asertividad y poco a poco debemos dejarles que ellos solos la pongan en práctica.

Procesos de resolución de conflictos

Existen diferentes técnicas con las cuales se pueden solucionar diferentes conflictos. En las escuelas la que más se utiliza es la mediación; pero echemos un vistazo a todas para poder situar mejor la mediación escolar.

Sistemas de resolución de conflictos.

Según (Tomàs, 2008), se pueden definir cinco sistemas de resolución de conflictos:

- El **juicio**: lo más característico de este proceso es que no es voluntario, es decir, las partes implicadas se deben someter al juicio aunque no quieran. Se trata de que un juez toma la decisión basándose en pruebas y argumentos. Es un proceso público, formal y estructurado por unas reglas anteriormente definidas. En diferentes sociedades se ha probado que este método está en crisis y, por eso, se ha dado paso a la resolución alternativa de conflictos que está compuesto por los siguientes métodos explicados.
- El **arbitraje**: las partes implicadas en el conflicto pueden opinar sobre el proceso pero la decisión final la tomará un tercero (el

árbitro). Este proceso es voluntario y privado; es menos formal que el juicio y las reglas las establecen las partes.

- La **conciliación**: este proceso se puede aplicar en un proceso judicial y se trata de que el juez permita la confrontación de puntos de vista de las partes y éstas consigan llegar a un acuerdo. El acuerdo se logra a través de las propuestas que hace el conciliador y debe ser aceptado por todas las partes implicadas. Es un proceso voluntario y privado.
- La **mediación**: en este proceso hay un mediador que dirige y facilita los intercambios entre las partes y ayuda a buscar una solución. El mediador no propone soluciones como el conciliador, sino que conduce a las partes de forma que ellas mismas crean las alternativas y deciden sobre ellas. La mediación es un proceso voluntario y privado.
- La **negociación**: en este proceso las partes dialogan y deciden sobre el proceso y sobre el resultado. No se da la intervención de un tercero.

Como ya he dicho antes, la mediación es el proceso más utilizado en el ámbito escolar, a continuación, vamos a profundizar en las etapas de la mediación y en las características de un buen mediador.

Etapas de un proceso de mediación escolar.

Como ya hemos dicho varias veces, cada conflicto es diferente y, por lo tanto, el proceso de resolución también es distinto. La mediación se puede organizar de varias formas, ahora veremos, a modo de ejemplo, las **etapas definidas por** (Tomàs, 2008).

Primero se deben establecer las bases de la mediación. El mediador recibirá la primera información del conflicto mediante las partes implicadas y se identificarán los participantes del proceso (implicados y mediador) y

sus tareas respectivas. Se tendrá que aclarar que las bases de la mediación son la colaboración y la comunicación, luego, la participación deberá ser voluntaria y activa.

En segundo lugar está la conversación. Los participantes darán su punto de vista sobre lo ocurrido y el mediador hará un resumen de lo dicho. De esta manera, el conflicto será más comprensible y el proceso se podrá encaminar hacia la comunicación. Así, el mediador hará una tanda de preguntas de todo tipo para recibir más información y hacer salir los sentimientos y los malentendidos. En esta etapa se desordena el conflicto, salen a la luz todos los elementos para poder, posteriormente, transformar el conflicto y buscar una solución.

En la siguiente etapa se debe construir una agenda. Se trata de escribir los puntos clave del conflicto para poder alejarse de él y ver la situación desde otra perspectiva. A partir de aquí, se deben priorizar unos puntos y trabajar con ellos.

En la cuarta etapa los participantes deberán buscar diferentes opciones de acuerdo. Para ello es importante dar uso a la creatividad, y el mediador deberá potenciar esa habilidad en los participantes.

Por último, se pondrá por escrito la propuesta finalmente acordada. Los participantes estudiarán con detenimiento dicho acuerdo y, una vez convencidos, lo firmarán. Después se hará un seguimiento al acuerdo para ver si funciona o no.

Características de un mediador.

El objetivo del mediador es poner a las partes implicadas de un conflicto en posición de comunicarse y negociar. Para ello, deberá legitimar a todas las partes y tendrá que marcar claramente las diferencias y los objetivos. Un mediador puede ser alguien externo al

centro, un agente de la comunidad educativa, un alumno,... En el caso de la educación infantil, lo normal es que el mediador sea el profesor, veamos cuáles deben ser sus características y actitudes con los niños de dichas edades.

El educador tendrá que conducir a los niños hacia un diálogo respetuoso y junto a ellos analizará las posibles soluciones del conflicto. Es importante que el profesor observe y explore el lenguaje no verbal de los niños y que establezca con ellos una comunicación no verbal a través de la mirada, la sonrisa... para crear un clima de confianza y agradable.

Los niños son personas y en todo momento habrá que valorar y respetar sus emociones y sentimientos. Como ya he explicado anteriormente, el mediador, el maestro en este caso, deberá explicar a los niños las normas del proceso y tendrá que hacer un trabajo de síntesis y recapitulación de los hechos.

La actitud del profesor debe ser abierta al diálogo y a nuevas soluciones; los niños tienen que ver que los conflictos se pueden hacer pasar un mal rato pero que se puede aprender mucho de ellos. **Como dice** (Ramos, 2008), **“La actitud que asuma el docente en su intervención es determinante para lograr cambios y nuevos aprendizajes”**.

Habilidades a desarrollar para la resolución de conflictos

Para facilitar la capacidad de solucionar los conflictos adecuadamente y de manera eficaz, hay que trabajar diferentes habilidades. Estas no se deben tratar por separado, una sola actividad puede ayudar a desarrollarlas todas. Además el desarrollo en unas hace más fácil el trabajo de otras, es decir, se influyen mutuamente. Veamos algunas:

Regulación emocional, autoconfianza y autoestima

Como dicen (Marimon, 2011) Genoveva

En todos los conflictos las emociones están a “flor de piel” y esto es peligroso porque muchas veces los sentimientos ganan a la razón y ello puede conllevar que el conflicto se agrave y que se responda de manera agresiva. Por eso, hay que saber regular y expresar de forma adecuada las propias emociones e, incluso, las de los demás para poder tranquilizarse y ver el conflicto desde una perspectiva diferente, más distante y objetiva. “Dado que los conflictos interpersonales van siempre acompañados de sentimientos (...) consideramos que el aprendizaje de la resolución de conflictos debe ir precedido o acompañado de un aprendizaje emocional que dotará al alumnado de los conocimientos imprescindibles sobre su propio comportamiento emocional y sobre el de las demás personas.”

Por eso es importante tratar la educación emocional para enseñar las diferentes estrategias de resolución de conflictos. (Borras, 2009) **A través de la educación emocional se trabaja, entre otras cosas, la autoconfianza y la autoestima y esto es necesario a la hora de reaccionar ante los conflictos. De todas maneras, existen unas distorsiones cognitivas que impiden mejorar tanto la autoconfianza como la autoestima.** Esas distorsiones son las siguientes: etiquetaje (autodefinirse negativamente), hipergeneralización (hacer de un hecho aislado una regla general), filtraje (percibir sólo los elementos negativos de una situación), autoacusación (sentirse responsable de algo que no está al alcance de uno), lectura de pensamiento (dar por supuesto que no gustas), error del adivino (creer que las cosas van a salir mal),

magnificación y minimización (exagerar los elementos negativos y minimizar los positivos), razonamiento emocional (pensar que las cosas son como se sienten) y el deber (cuando los “tendría que...” no cumplidos provocan sentimientos de culpa). Si se aprende a corregir estos pensamientos, se controlará mejor los estados anímicas y, por consiguiente, la resolución de un conflicto será más fácil.

Comunicación

Para resolver los conflictos es imprescindible mantener una comunicación eficaz (Cirera, 2009). Para ello, se deben desarrollar y aprender las siguientes habilidades:

- Comunicar: saber emitir un mensaje adecuadamente para que el o los receptores comprendan lo que queremos decir.
- Escuchar y entender: desarrollar mecanismos que nos ayuden a recibir y comprender los mensajes que nos hagan llegar otras personas.
- Comprender los elementos del contexto (características personales, culturales...) en el que se sitúa la interacción para mejorar el entendimiento entre ambas partes.
- Saber mantener unos canales (medios a través los cuales se realiza la comunicación) óptimos.
- Favorecer las redes de comunicación participativas para que todo el mundo tenga la opción de opinar y aportar ideas.

También hay que tener en cuenta que la comunicación puede ser verbal o no verbal (gestos, expresión...) y debe haber una coherencia entre estos dos tipos de comunicación; de lo contrario, el receptor no sabrá comprender el mensaje de forma clara.

Hay que subrayar la importancia de una comunicación eficaz, ya que la causa principal de muchos conflictos es la incomunicación y la mala comunicación.

Empatía

La empatía, como dice (Carpena, 2009) **“es la capacidad personal para conectar, respetuosa y sinceramente, con los sentimientos y las emociones de otras personas y para comprender sus argumentos y sus puntos de vista”**. Esto es muy importante en la resolución de conflictos, ya que entendiendo la manera de ver la situación de las otras personas, ampliamos nuestro propio punto de vista y es más fácil llegar a un acuerdo. Es imprescindible que las dos partes tengan empatía hacia la otra para que la resolución sea positiva y justa.

Asertividad

La asertividad es la mejor conducta para responder ante un conflicto. Se trata de buscar un término medio y equilibrado entre la agresividad y la inhibición. La agresividad sólo conduce a más agresividad y, por lo tanto, el conflicto se complica muchísimo. La inhibición se trata de no afrontar el problema, es una actitud pasiva. La asertividad, en cambio, se sitúa en un lugar equilibrado en el cual se expone la opinión sobre el problema controlando las emociones y respetando en todo momento los derechos propios y de los demás. Para desarrollar la conducta asertiva hay que trabajar las habilidades cognitivas, emocionales y de conducta.

En muchos programas de resolución de conflicto se subraya la importancia de desarrollar las habilidades cognitivas; y se trata de trabajar

los siguientes tipos de pensamiento (Borras, 2009); Segura Morales y Arcas Cuenca, 2009; Palou Vicens, 2009):

- **Pensamiento causal:** es la capacidad de definir el problema en sí y sus causas. Busca la objetividad y la verdad.

- **Pensamiento alternativo:** se trata de buscar todas las soluciones posibles de un problema. Este pensamiento pide trabajar la creatividad.

Pensamiento consecuencial: este pensamiento analiza y reflexiona las consecuencias de un hecho, de las posibles alternativas antes buscadas etc. Aquí se trabaja la responsabilidad.

- **Pensamiento de perspectiva:** es la capacidad de ponerse en el lugar de las otras personas. Tiene que ver con la empatía y la comprensión.
- **Pensamiento medios-fin:** se trata de establecerse a sí mismo objetivos y saber planificar cómo conseguirlos.

Creatividad

La creatividad es la capacidad de crear objetos, métodos o ideas nuevas. Esta palabra siempre ha sido relacionada con los artistas y muchas veces hemos oído decir: “yo no tengo creatividad”. Pues bien, investigaciones recientes afirman que la creatividad es un potencial latente en todas las personas, que es una capacidad que se puede desarrollar y aplicar en diferentes actividades. El cerebro se puede entrenar para potenciar el pensamiento creativo y éste, como he dicho antes, se puede aplicar en diferentes casos: cocina, vacaciones, una fiesta...

Esta capacidad es muy importante a la hora de solucionar conflictos, ya que nos ayuda, sobre todo, a buscar alternativas diferentes

a las habituales. Se trata de crear muchas soluciones aunque éstas sean equívocas, ya que, como dice (Carpena, 2009) **“miles de ideas pequeñas y equivocadas preparan el camino de una idea útil”**.

. Cooperación

Se trata de actuar conjuntamente hacia un mismo fin. Se es cooperativo cuando se colabora y cuando se da y se recibe ayuda. A consecuencia de esto mejora la comunicación, la cohesión y la confianza.

Factores a considerar en la resolución de conflictos

Papel del profesorado

Hasta hace poco el papel del profesorado ante los conflictos era el de “justiciero”, es decir, escuchaba a las dos partes (cuando escuchaba a alguien) y decidía qué hacer; la mayoría de las veces la consecuencia del conflicto era un castigo para una de las partes. Ahora todo esto ha cambiado, o debería de cambiar. Los alumnos tienen que solucionar por sí solos los problemas que les surjan, pero no se nace con esa capacidad desarrollada; así que es algo que se tiene que aprender y para ello los profesores deben guiarles y aconsejarles en dicho camino. Hay que tener en cuenta que como dicen

(Moreno, 2009) **“la finalidad no es la resolución de un conflicto concreto, sino el aprendizaje de la resolución de conflictos”**. Es decir, hay que dar al alumnado recursos y estrategias para superar los enfrentamientos y para ello se debe cambiar la actitud antes descrita por la escucha atenta, observación, empatía, comprensión, comunicación, colaboración, respeto, paciencia, seguridad, planificación...

Además hay que señalar la importancia del comportamiento de los profesores a la hora de solucionar conflictos; sobre todo en la etapa de educación infantil, ya que son un modelo a seguir para el alumnado. Como dice Carme Rosana (Rosanas, 2009) en su libro *Estrategias para crear un ambiente tranquilo en la clase*

“Los niños pequeños se encuentran en una etapa propicia a los conflictos, ya que no tienen todavía la madurez necesaria para tener un control completo sobre sus impulsos y emociones. Pero, en cambio, por esta misma razón, son capaces de aprender de los modelos que ven a su alrededor e ir formando unas pautas de respuesta más o menos adecuadas, según su carácter, su aprendizaje y, por lo tanto, según los modelos que les ofrezcamos.”

Reglamento

El reglamento, en muchos casos, suele tener una connotación negativa, sobre todo para los alumnos. Hay que partir de la base de que las normas ayudan a las personas a relacionarse entre sí. Se puede decir que el reglamento o las normas de un centro dan pautas para comportarse.

Las normas dan seguridad a la hora de relacionarse con los demás, pero hay que tener en cuenta que para que se cumplan adecuadamente, deben ser claras, simples, precisas, justas y lógicas.

Clima del aula

El ambiente que se respira en el aula, y en el centro en general, es algo muy importante a la hora de prevenir y solucionar conflictos. En un sitio donde se puede sentir apoyo, entendimiento, comodidad y creatividad es más fácil desarrollar la confianza, el respeto, la

comunicación y la asertividad para prevenir o solucionar positivamente los conflictos. Para ello, y partiendo de la idea de que los estados emocionales son contagiosos, los profesores deben tener una serie de actitudes que define (Paolo, 2010) libro *Sentir y crecer. El crecimiento emocional en la infancia*

- **Transparencia:** compartir con los demás lo que se piensa y se siente, reconocer las propias dudas y límites y enfrentarse a las críticas y reconocimientos. Todo ello contribuye a que seamos honestos con nosotros mismos y con los demás.
- **Confianza:** se trata de que el profesor sea para los niños un punto de referencia, alguien que escucha, ayuda y está atento. De la misma manera, es importante que el profesor tenga confianza en los niños, que confíe en que cada niño es capaz de muchas cosas; en otras palabras, es necesario que el profesor tenga unas expectativas positivas hacia el niño porque de éstas puede depender que el niño consiga algo o no.
- **Tacto:** como dice (Paolo, 2010), “tacto quiere decir tocar con dulzura, con delicadez, teniendo en cuenta lo que siente la otra persona”. Actuar con tacto requiere buscar un equilibrio entre sensibilidad y firmeza, seriedad y simpatía, distancia y proximidad. Es algo difícil pero se tiene que intentar trabajar desde esta idea.
- **Paciencia:** es la capacidad que permite esperar, tener constancia, escuchar las propias necesidades y las de los demás y ser tolerantes. Todo ello sin alterarse y perder los nervios.
- **Responsabilidad:** es aceptar las consecuencias, ya sean positivas o negativas, de nuestros actos. Para ello una persona debe ponerse objetivos para auto superarse; respetar las responsabilidades de los demás y no hacerse cargo de ellas; y aceptar sus propios errores.

- **Elasticidad:** se trata de adaptarse a la situación para dejar fluir la comunicación y las emociones. Para eso es necesaria la flexibilidad, el esfuerzo y la humildad.
- **Armonía:** quiere decir que entre unas cosas y otras (personas, relaciones, emociones...) hay una buena proporción y correspondencia.

Resolución de conflictos en la educación infantil

Existen diferentes programas, recursos, actividades..., para trabajar la resolución de conflictos. En este apartado veremos primero algunas propuestas que se pueden poner en práctica en el aula de educación infantil. Después analizaremos dos técnicas específicas de la resolución de conflictos. Hay que decir que se pueden combinar las actividades sueltas con programas concretos; lo importante es que se trabaje en la vida cotidiana, es decir, en los conflictos que surgen en el aula naturalmente y que para los niños sean conocidos.

LA EDUCACIÓN

“...La **educación** (del latín educere "guiar, conducir" o educare "formar, instruir") puede definirse como:

- El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra: está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.
- El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual. Así, a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta,

modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos.

- Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad.
- La Educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura, conocimientos, etc. respetando siempre a los demás. Esta no siempre se da en el aula.

Tipos de Educación

Para ubicar la realidad de las acciones y manifestaciones educativas atenderemos la clasificación encontrada con Ferrández-Sarramona, donde se ubica la diferenciación de la educación en tres momentos

Educación Formal

La educación formal se caracteriza por la constitución de un esquema histórico que ha repercutido en el desarrollo de conceptos tan rutinarios en ocasiones para nosotros, como el de la escuela, que para identificarse como tal ha obtenido diversas presentaciones en su ejercicio

Educación no formal.

Algunos autores, como Broudy, hablan de la existencia de la educación informal como sinónimo de educación no formal. La interpretación generaría diversas condiciones y opiniones, pero buscaremos explicar de acuerdo al material de la antología la pertinencia de este aspecto.

Educación informal

Es innegable la influencia educativa de la sociedad. La referencia fundamental de la educación informal (educación en el medio, según Broudy) es el carácter formativo cultural que antecede al individuo en su devenir socio-histórico, otorgando validez a la idea de aproximación humana en el ejercicio y acopio de los bienes culturales que la persona deberá tener para establecer contacto con la sociedad. La educación informal es ésta forma de aprendizaje espontáneo, que adquiere el individuo a través de la interacción con su medio ambiente

EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

“Enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante.

La referencia etimológica del término enseñar puede servir de apoyo inicial: enseñar es señalar algo a alguien. No es enseñar cualquier cosa; es mostrar lo que se desconoce.

Esto implica que hay un sujeto que conoce (el que puede enseñar), y otro que desconoce (el que puede aprender). El que puede enseñar, quiere enseñar y sabe enseñar (**el profesor**); El que puede aprender quiere y sabe aprender (**el alumno**). Ha de existir pues una disposición por parte de alumno y profesor.

Aparte de estos agentes, están los contenidos, esto es, lo que se quiere enseñar o aprender (**elementos curriculares**) y los procedimientos o instrumentos para enseñarlos o aprenderlos (**medios**).

Cuando se enseña algo es para conseguir alguna meta (**objetivos**). Por otro lado, el acto de enseñar y aprender acontece en un marco

determinado por ciertas condiciones físicas, sociales y culturales (**contexto**).

El **proceso de enseñar** es el acto mediante el cual el profesor muestra o suscita contenidos educativos (conocimientos, hábitos, habilidades) a un alumno, a través de unos medios, en función de unos objetivos y dentro de un contexto.

El **proceso de aprender** es el proceso complementario de enseñar. Aprender es el acto por el cual un alumno intenta captar y elaborar los contenidos expuestos por el profesor, o por cualquier otra fuente de información. Él lo alcanza a través de unos medios (técnicas de estudio o de trabajo intelectual). Este proceso de aprendizaje es realizado en función de unos objetivos, que pueden o no identificarse con los del profesor y se lleva a cabo dentro de un determinado contexto.

El Antes de entrar en ello, sí quiero hacer una reflexión sobre el hecho de que el profesor no es una mera fuente de información, sino que ha de cumplir la función de *suscitar* el aprendizaje. Ha de ser un catalizador que incremente las posibilidades de éxito del proceso motivando al alumno en el estudio.

PRINCIPIOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

En el proceso de enseñanza-aprendizaje hay que tener en cuenta lo que un alumno es capaz de hacer y aprender en un momento determinado, dependiendo del estadio de desarrollo operatorio en que se encuentre (según las teorías de J. Piaget). La concreción curricular que se haga ha de tener en cuenta estas posibilidades, no tan sólo en referencia a la selección de los objetivos y de los contenidos, sino, también en la manera de planificar las actividades de aprendizaje, de forma que se ajusten a las peculiaridades de funcionamiento de la organización mental del alumno.

Además de su **estadio de desarrollo** habrá que tener en cuenta en el proceso de enseñanza-aprendizaje el conjunto de conocimientos previos que ha construido el alumno en sus experiencias educativas anteriores -escolares o no- o de aprendizajes espontáneos. El alumno que inicia un nuevo aprendizaje escolar lo hace a partir de los conceptos, concepciones, representaciones y conocimientos que ha construido en su experiencia previa, y los utilizará como instrumentos de lectura e interpretación que condicionan el resultado del aprendizaje. Este principio ha de tenerse especialmente en cuenta en el establecimiento de secuencias de aprendizaje y también tiene implicaciones para la metodología de enseñanza y para la evaluación.

Se ha de establecer una diferencia entre lo que el alumno es capaz de hacer y aprender sólo y lo que es capaz de hacer y aprender con ayuda de otras personas, observándolas, imitándolas, siguiendo sus instrucciones o colaborando con ellas. La distancia entre estos dos puntos, que Vigotsky llama Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) porque se sitúa entre el nivel de desarrollo efectivo y el nivel de desarrollo potencial, delimita el margen de incidencia de la acción educativa. En efecto, lo que un alumno en principio únicamente es capaz de hacer o aprender con la ayuda de otros, podrá hacerlo o aprenderlo posteriormente él mismo. La enseñanza eficaz es pues, la que parte del nivel de desarrollo efectivo del alumno, pero no para acomodarse, sino para hacerle progresar a través de la zona de desarrollo próximo, para ampliar y para generar, eventualmente, nuevas zonas de desarrollo próximo.

La clave no se encuentra en si el aprendizaje escolar ha de conceder prioridad a los contenidos o a los procesos, contrariamente a lo que sugiere la polémica usual, sino en asegurarse que sea significativo. La distinción entre aprendizaje significativo y aprendizaje repetitivo, afecta al vínculo entre el nuevo material de aprendizaje y los

conocimientos previos del alumno: si el nuevo material de aprendizaje se relaciona de manera sustantiva y no aleatoria con lo que el alumno ya sabe, es decir, si es asimilado a su estructura cognitiva, nos encontramos en presencia de un aprendizaje significativo; si, por el contrario, el alumno se limita a memorizarlo sin establecer relaciones con sus conocimientos previos, nos encontraremos en presencia de un aprendizaje repetitivo, memorístico o mecánico.

La repercusión del aprendizaje escolar sobre el crecimiento personal del alumno es más grande cuanto más significativo es, cuanto más significados permite construir. Así pues, lo realmente importante es que el aprendizaje escolar de conceptos, de procesos, de valores sea significativo.

Para que el aprendizaje sea significativo, han de cumplirse dos condiciones.

En primer lugar, el contenido ha de ser potencialmente significativo, tanto desde el punto de vista de su estructura interna (significatividad lógica: no ha de ser arbitrario ni confuso), como desde el punto de vista de su asimilación (significatividad psicológica: ha de haber en la estructura psicológica del alumno, elementos pertinentes y relacionales).

En segundo lugar se ha de tener una actitud favorable para aprender significativamente, es decir, el alumno ha de estar motivado por relacionar lo que aprende con lo que sabe.

La significatividad del aprendizaje está muy directamente vinculada a su funcionalidad. Que los conocimientos adquiridos conceptos, destrezas, valores, normas, etc, sean funcionales, es decir, que puedan ser efectivamente utilizados cuando las circunstancias en que se encuentra el alumno lo exijan, ha de ser una preocupación constante

de la educación escolar. Cuanto más numerosas y complejas sean las relaciones establecidas entre el nuevo contenido de aprendizaje y los elementos de la estructura cognitiva, cuanto más profunda sea su asimilación, en una palabra, cuanto más grande sea su grado de significatividad del aprendizaje realizado, más grande será también su funcionalidad, ya que podrá relacionarse con un abanico más amplio de nuevas situaciones y de nuevos contenidos.

El proceso mediante el que se produce el aprendizaje significativo necesita una intensa actividad por parte del alumno, que ha de establecer relaciones entre el nuevo contenido y los elementos ya disponibles en su estructura cognitiva. Esta actividad, es de naturaleza fundamentalmente interna y no ha de identificarse con la simple manipulación o exploración de objetos o situaciones; este último tipo de actividades es un medio que puede utilizarse en la educación escolar para estimular la actividad cognitiva interna directamente implicada en el aprendizaje significativo. No ha de identificarse, consecuentemente, aprendizaje por descubrimiento con aprendizaje significativo. El descubrimiento como método de enseñanza, como manera de plantear las actividades escolares, es no tan sólo una de las vías posibles para llegar al aprendizaje significativo, pero no es la única ni consigue siempre su propósito inexorablemente.

Es necesario proceder a una reconsideración del papel que se atribuye habitualmente a la memoria en el aprendizaje escolar. Se ha de distinguir la memorización mecánica y repetitiva, que tiene poco o nada de interés para el aprendizaje significativo, de la memorización comprensiva, que es, contrariamente, un ingrediente fundamental de éste. La memoria no es tan sólo, el recuerdo de lo que se ha aprendido, sino la base a partir de la que se inician nuevos aprendizajes. Cuanto más rica sea la estructura cognitiva del alumno, más grande será la posibilidad que pueda construir significados nuevos, es decir, más grande será la

capacidad de aprendizaje significativo. Memorización comprensiva, funcionalidad del conocimiento y aprendizaje significativo son los tres vértices de un mismo triángulo.

Aprender a aprender, sin duda, el objetivo más ambicioso y al mismo tiempo irrenunciable de la educación escolar, equivale a ser capaz de realizar aprendizajes significativos por uno mismo en una amplia gama de situaciones y circunstancias. Este objetivo recuerda la importancia que ha de darse en el aprendizaje escolar a la adquisición de estrategias cognitivas de exploración y de descubrimiento, de elaboración y organización de la información, así como al proceso interno de planificación, regulación y evaluación de la propia actividad.

La estructura cognitiva del alumno, puede concebirse como un conjunto de esquemas de conocimientos. Los esquemas son un conjunto organizado de conocimiento, pueden incluir tanto conocimiento como reglas para utilizarlo, pueden estar compuestos de referencias a otros esquemas, pueden ser específicos o generales. "Los esquemas son estructuras de datos para representar conceptos genéricos almacenados en la memoria, aplicables a objetos, situaciones, acontecimientos, secuencias de hechos, acciones y secuencias de acciones".

Los diferentes esquemas de conocimiento que conforman la estructura cognitiva pueden mantener entre sí relaciones de extensión y complejidad diversa. Todas las funciones que hemos atribuido a la estructura cognitiva del alumno en la realización de aprendizajes significativos implican directamente los esquemas de conocimiento: la nueva información aprendida se almacena en la memoria mediante su incorporación y vinculación a un esquema o más. El recuerdo de los aprendizajes previos queda modificado por la construcción de nuevos esquemas: la memoria es, pues, constructiva; los esquemas pueden distorsionar la nueva información y forzarla a acomodarla a sus

exigencias; los esquemas permiten hacer inferencias en nuevas situaciones. Aprender a evaluar y a modificar los propios esquemas de conocimiento es uno de los componentes esenciales del aprender a aprender.

La modificación de los esquemas de conocimiento del alumno es el objetivo de la educación escolar. Inspirándonos en el modelo de equilibrio de las estructuras cognitivas de Piaget, podemos caracterizar la modificación de los esquemas de conocimiento en el contexto de la educación escolar como un proceso de equilibrio inicial, desequilibrio, reequilibrio posterior.

El primer paso para conseguir que el alumno realice un aprendizaje significativo consiste en romper el equilibrio inicial de sus esquemas respecto al nuevo contenido de aprendizaje. Además de conseguir que el alumno se desequilibre, se conciencie y esté motivado para superar el estado de desequilibrio, a fin de que el aprendizaje sea significativo. Es necesario también que pueda reequilibrarse modificando adecuadamente sus esquemas o construyendo unos nuevos.

Estos principios e ideas configuran la concepción constructivista del aprendizaje y de la enseñanza. El constructivismo no es una teoría psicológica en sentido estricto, ni tampoco una teoría psicopedagógica que nos dé una explicación completa, precisa y contrastada empíricamente de como aprenden los alumnos y de la que pueda resultar prescripciones infalibles sobre cómo se ha de proceder para enseñarlos mejor. Desgraciadamente, ni la psicología, ni la psicología de la educación ni la psicopedagogía ni las didácticas no han asumido todavía este alto nivel de desarrollo y de elaboración.

INTERAPRENDIZAJE

“Es la interacción entre maestro y alumno para obtener aprendizajes significativos, mediante la cual los participantes buscan lograr un objetivo común, pues sobre la base del diálogo, la confrontación de ideas y experiencias, la crítica, la autocrítica y la autoevaluación se hacen instrumentos de trabajo permanente.

Sus objetivos son:

- a. Generales: colaborar en la profundización de los conocimientos para lograr un desarrollo conductual.
- b. Específicos: determinar, según las necesidades e intereses, las reuniones de interaprendizaje.

CARACTERÍSTICAS DEL INTERAPRENDIZAJE

Se caracteriza por:

- a. Participación libre.
- b. Planificación funcional del trabajo.
- c. Adecuación al horario disponible de los participantes.
- d. Exigencia a fin de que cada miembro sea activo, constante, creador, laborioso, leal, imaginativo, comprensivo, etc.
- e. Libertad y autonomía.
- f. Cooperación y responsabilidad.
- g. Aprendizaje avanza según la capacidad y decisión del grupo.
- h. Ambiente cordial y no intimidatorio.
- i. Auto y coevaluación.

VENTAJAS DEL INTERAPRENDIZAJE

Las ventajas son:

- Estimula el aprendizaje de varias personas a la vez, de acuerdo a capacidades y disponibilidad de tiempo.
- Enriquece los hábitos de participación, solidaridad, responsabilidad e iniciativa.

Aprendizaje logrado es más sólido que el conseguido en forma individual.

IMPORTANCIA DEL JUEGO EN EL INTERAPRENDIZAJE

Los juegos deben considerarse como una actividad importante en el aula de clase, puesto que aportan una forma diferente de adquirir el aprendizaje, aportan descanso y recreación al estudiante. Los juegos permiten orientar el interés del participante hacia las áreas que se involucren en la actividad lúdica. El docente hábil y con iniciativa inventa juegos que se acoplen a los intereses, a las necesidades, a las expectativas, a la edad y al ritmo de aprendizaje. Los juegos complicados le restan interés a su realización. En la primera etapa se recomiendan juegos simples, donde la motricidad esté por delante. Los juegos de imitación y cacería y persecución deben predominar en esta etapa.

Los juegos de los niños deben adaptarse a su naturaleza y a que propicien la higiene personal. Por este motivo, el juego constituye una situación ideal para la formación de hábitos higiénicos. Desde este punto de vista, el juego es una combinación entre aprendizaje serio y diversión. No hay acontecimientos de más valor que descubrir que el juego puede ser creativo y el aprendizaje divertido. Si las actividades del aula se planifican conscientemente, el docente aprende y se divierte a la par que cumple con su trabajo.

AMBIENTE ADECUADO PARA EL PROCESO DE INTERAPRENDIZAJE

Los ejemplos de esta unidad de análisis corroboran la importancia de las buenas relaciones maestro-alumno y alumno-alumno en el salón de clases. El estudiante que se sienta seguro y cómodo, que sienta que la tarea tiene valor en su vida y que es capaz de realizarla, es el que va a aprender. La recomendación que hacen los autores, como resultado de su experiencia en esta investigación, es que el docente mantenga permanentemente un buen ambiente, que analice día a día lo que sucede en su clase y que haga un esfuerzo continuo por mejorar sus estrategias de comunicación...” [Klein, 1929]

Fundamentación Pedagógica

La pedagogía es la ciencia y arte de enseñar, es por eso que en esta área el tema de las inteligencias múltiples se ha venido estudiando y desarrollando desde siempre. Por ejemplo: Rousseau quien ha influido sobre la educación moderna decía “Despertad la atención de vuestro alumno por fenómenos de la naturaleza y le habréis hecho curiosos; más para alimentar la curiosidad no apresuréis jamás a satisfacerla. Poned los problemas a su alcance y dejádselos resolver” Silva (2008). Estableciendo que el niño debe aprender a través de la experiencia, allí se ponen en juego las relaciones inter e intrapersonal y sus inclinaciones naturales.

Freobel (fundador de los jardines de Infantes) habla del aprendizaje a través de experiencia con objetos para manipular (material concreto del medio), juegos, canciones, trabajos. Las experiencias personales ponen en juego todas o algunas inteligencias de los individuos y es a través de ellas que logrará aprender de forma natural.

Mientras que Giovanni Enrico Pestalozzi, introduce la idea de acción, expresada en la siguiente afirmación: (Herrera, 2010)

“La falta de una enseñanza práctica y experimental de la virtud tiene las mismas consecuencias que la falta de una enseñanza práctica y experimental en el campo científico. Pestalozzi considera que las fuerzas que tengan que ver con la mente, el corazón y la mano. Intelecto, sentimiento y construcción práctica, son las disposiciones esenciales de la acción pedagógica. Las cuales sólo pueden establecerse mediante una sólida y buena educación que equilibre el aspecto ético, intelectual e industrial.”(p.471)

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008.

TÍTULO II Derechos

Sección Quinta

Educación.

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la igualdad e inclusiva social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, la familia y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. Esto justifica que la educación busque desarrollar el pensamiento crítico, proporcionar destrezas para eficiencia, estimulara la creatividad y desarrollar las especiales habilidades de cada persona.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

TÍTULO I

De los Principios Generales

Capítulo Único

Del Ámbito, Principios y Fines

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo.

f). Desarrollo de procesos.- Los niveles educativos deben adecuarse a ciclos de vida de las personas, a su desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz, capacidades, ámbito cultural y lingüístico, sus necesidades y las del país, atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas se mantienen vigentes, como son las personas y grupos de atención prioritaria previstos en la Constitución de la República.

IDENTIFICACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Identificación de las Variables

Independiente

Resolución de conflictos

Dependiente

Proceso de Interaprendizaje

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADOR
Resolución de conflictos		
CONCEPTUALIZACIÓN		
Los conflictos son parte de nuestra vida y una gran fuente de aprendizaje. Tener conflictos significa estar vivo, y lo saludable es aprender a manejarlos, principalmente porque algunos son inevitables	El conflicto	La personal y subjetiva Contextual Cognitiva Pragmática
	Tipos de conflictos	Relación Poder Rendimiento Identidad
	Causa de los conflictos en el aula	Una atmósfera competitiva: Un ambiente intolerante Comunicación precaria:
	Actitudes ante los conflictos	Colaborador Complaciente Transigente Egocéntrico Competitivo Elusivo Suicida
	Sistemas de resolución de conflictos.	El Juicio El arbitraje La mediación

	Etapas de un proceso de mediación escolar.	. Características de un mediador. Regulación emocional, autoconfianza y autoestima Comunicación Empatía Asertividad Creatividad Cooperación
CONCEPTUALIZACIÓN		
VARIABLE DEPENDIENTE		
Proceso de Interaprendizaje		
Es la interacción entre maestro y alumno para obtener aprendizajes significativos, mediante la cual los participantes buscan lograr un objetivo común, pues sobre la base del diálogo, la confrontación de ideas y experiencias, la crítica, la autocrítica y la autoevaluación se hacen instrumentos de trabajo permanente	Factores a considerar en la resolución de conflictos	Papel del profesorado Reglamento Clima del aula Resolución de conflictos en la educación infantil
	La Educación	Formal
	Tipos de Educación	No formal Informal
	Proceso de enseñanza aprendizaje	Principios
	Interaprendizaje	Concepto Objetivos

		Características Ventajas Importancia Ambiente
	Fundamentaciones	Dinámico Enseñar Experiencias de aprendizajes
	Fundamentaciones	Psicológica Legal

CAPÍTULO III

3.-METDOLOGÍA

3.1 Diseño de la Investigación

Lugar de la Investigación

La metodología constituye la vía más rápida para comprender un hecho o fenómeno y resolver un problema de estudio, sobretodo permite conocer con claridad la realidad, sea para describirla o transformarla.

La metodología se ocupa de la parte operatoria del proceso del conocimiento a ella corresponde: métodos, técnicas, estrategias, actividades como herramientas que intervienen en una investigación, se conoce a esto como proceso planificado, sistematizado y técnico como el conjunto de mecanismos y procedimientos que se seguirán para dar respuestas a la investigación que se realizara en la Escuela de Educación Básica Manuel Gómez Abad ubicada Cuenca 301 y Quito en el Cantón Duran sobre la Resolución de conflictos en el interaprendizaje de los niños de 5 a 6 años.

Recursos empleados

Recursos Humanos

- ✓ Docentes
- ✓ Padres y madres de familia
- ✓ Representantes Legales
- ✓ Niños

Las autoras

Recursos Materiales

- ✓ Computador
- ✓ Impresora
- ✓ Cámara filmadora
- ✓ Encuestas
- ✓ Hojas de papel bond
- ✓ Bolígrafos

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Los tipos de investigación que se van a utilizar en este proyecto son la explicativa y descriptiva y no experimental

Explicativa: Es aquella que emplea palabras muy claras para hacer más comprensible el objeto de investigación.

Se basa en determinar la relación entre causas y efectos entre hechos y fenómenos socio-naturales mediante este procedimiento se llega al encuentro de las hipótesis con la intervención de las variables Dependiente e Independiente.

(R. B. , 2008)“El objetivo está en explicar el fenómeno. Llegar al conocimiento de las causas es el fin último de estas investigaciones. Se pretende llegar a generalizaciones extensibles más allá de los sujetos analizados. (Pág.33)

Investigación Descriptiva Los estudios descriptivos seleccionan una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas en forma independiente.

Los métodos descriptivos tienen como principal objetivo describir sistemáticamente hechos y características de una población dada o área

de interés de forma objetiva y comprobable. Su papel en la ciencia es importante debido a que proporcionan datos y hechos que pueden ir dando pautas que posibilitan la configuración de teorías.

(R. H. , 2008)) **“El propósito de esta investigación es que el investigador describe situaciones y eventos, es decir, como es y cómo se manifiesta determinados fenómenos. Los descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden y evalúan con la proposición de diversos aspectos, dimensiones o componente fenómeno a investigar. (Pág. 30)**

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población.- Es un grupo de personas u objetos que poseen una característica en común para la realización de una investigación.

(Gomero)) **“En su proceso de la investigación, realiza la descripción del tema en referencia y es de la siguiente manera: el universo poblacional, es el conjunto de individuos de objetos de los que se desea conocer algo en la investigación”. (Pág.163)**

La población será de 1 Directora, 11 Docentes y 200 Representantes legales

Cuadro # 1

ESTRATOS	# de Población
Directora	1
Docentes	11
Representantes legales	200
Total Poblacional	212

Muestra: Es una técnica de recolección de datos que permite investigar a través de una fracción de la población todo el conglomerado

teniendo en cuenta que las partes son iguales al todo.

Sierra Bravo R. (2008). “De modo más científico, se pueden definir las muestras como una parte de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de tener resultados válidos. (164)

Es una especie de subgrupo de la población sujeta a crítica y verificación, los rasgos y características de la parte deben ser igual al todo.

Muestra de **Tipo No Probabilístico**.- que no aplica fórmulas, se subdivide en: por cuotas, al azar, bola de nieve, opimática (por criterio intencional con propósito).

La muestra para Autoridades y Docentes es igual a la población por ser un número pequeño; la muestra para representantes legales será del tipo no probabilístico optmático.

La muestra será no probabilística estratificada de la siguiente manera:

Cuadro # 2

ESTRATOS	# de Muestra
Director	1
Docentes	9
Representantes legales	20
Total	30

3.4.- MÈTODOS Y TÈCNICAS

METODOS

(Cervera)

Analítico.- Parte del conocimiento general de una realidad para realizar la distinción, conocimiento y clasificación de los distintos elementos esenciales que forman parte de ella y de las relaciones que mantienen entre sí.

Sintético.- Es el método opuesto al analítico. Se parte del conocimiento de los diversos elementos de una realidad y de las relaciones que los unen para tratar de alcanzar el conocimiento general y completo de dicha realidad.

TÈCNICAS

La Observación.- Consiste en observar atentamente el hecho y registrar para su posterior análisis para el proceso investigativo.

(TAFUR, 2008), “**La observación es una técnica de recopilación de datos semi-primaria por la cual el investigador actúa sobre los hechos a veces con la ayuda de algunos instrumentos: lentes, telescopios, radio-receptor, circuito de TV, etc. Los hechos están ocurriendo cuando el investigador observa (...) La observación permite el logro de la información en la circunstancia en la que ocurren los hechos y no cuando ya pasaron**”.
(Pág.264)

La Encuesta.- Técnica utilizada para obtener los datos de varias personas cuyas opiniones son importantes para el respectivo procesamiento y análisis.

(Salkind, 2008) **“Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni investigación directa del investigador”.**
(Pág.216)

3.5.- INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Preguntas estructuradas

ENCUESTA A DIRECTOR Y DOCENTES

1.- ¿Usted soluciona los conflictos de sus niños en el aula?

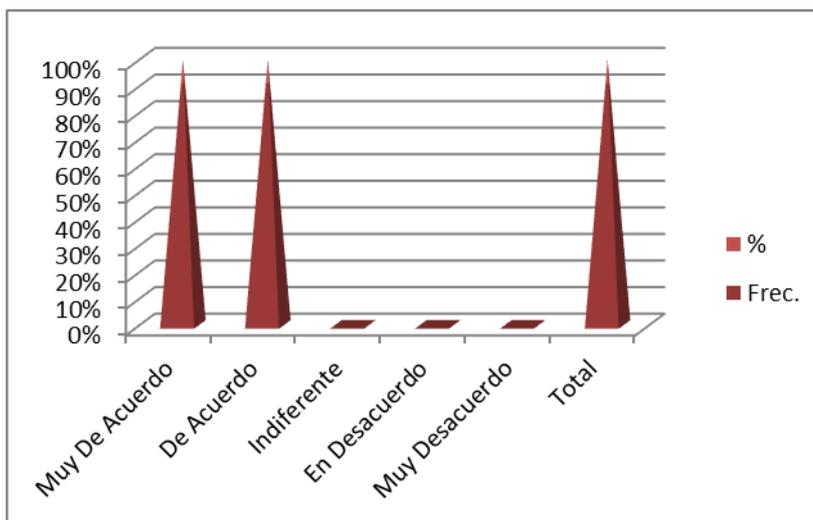
CUADRO N° 3 Conflicto

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
1	Muy de acuerdo	7	70%
2	De Acuerdo	3	1%
3	Indiferente	0	0%
4	En Desacuerdo	0	0%
Totales		10	100%

Fuente: encuesta a director y docente

Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRÁFICO # 1 Conflicto



Fuente: encuesta a director y docente

Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis

El 70% de los directivos y docentes estuvieron muy de acuerdo que el docente soluciona los conflictos en el aula, el 30% de acuerdo

2.- ¿Está de acuerdo que usted dentro del aula tiene que solucionar diferentes clases de conflictos?

CUADRO # 4 Aula

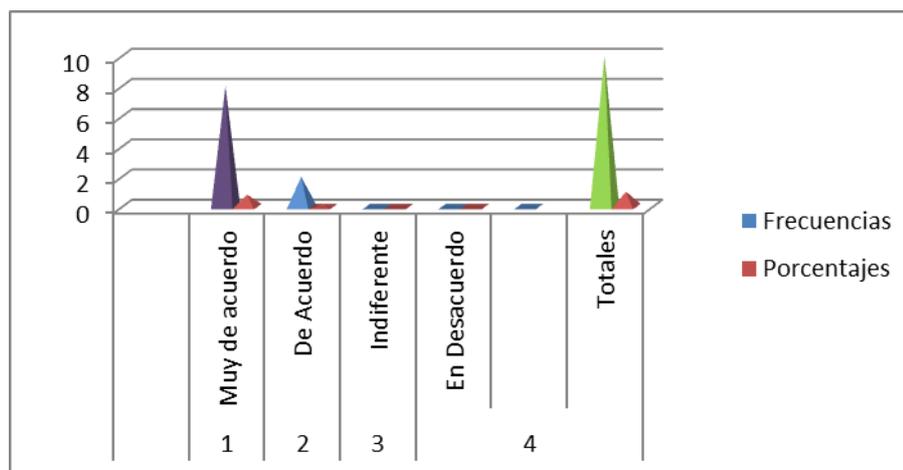
ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
1	Muy de acuerdo	8	80%
2	De Acuerdo	2	20%
3	Indiferente	0	0%
4	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	10	100%

Fuente: encuesta a director y docente

Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Aula

Gráfico # 2



Fuente: encuesta a director y docente

Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 80% de las encuestas de los directivos y docentes respondió muy de acuerdo, que el docente soluciona diferentes clases de conflictos 20% de acuerdo.

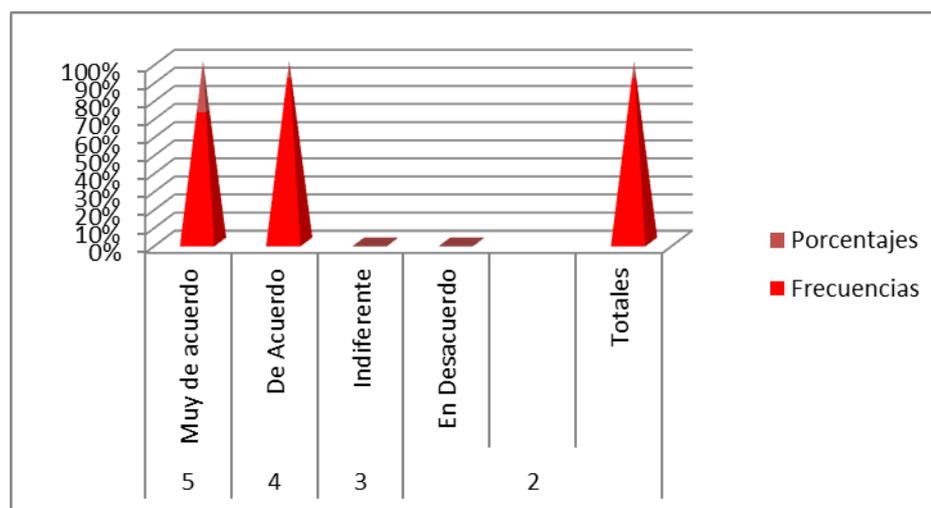
3.- ¿El docente debe tener autoridad para resolver los conflictos en la institución educativa?

CUADRO # 5 Autoridad

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	7	270%
4	De Acuerdo	3	30%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	10	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Gráfico # 3 Autoridad



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 70% de las encuestas están de acuerdo que el docente debe tener autoridad para resolver los conflictos en la institución educativa, 30 % estuvo de acuerdo.

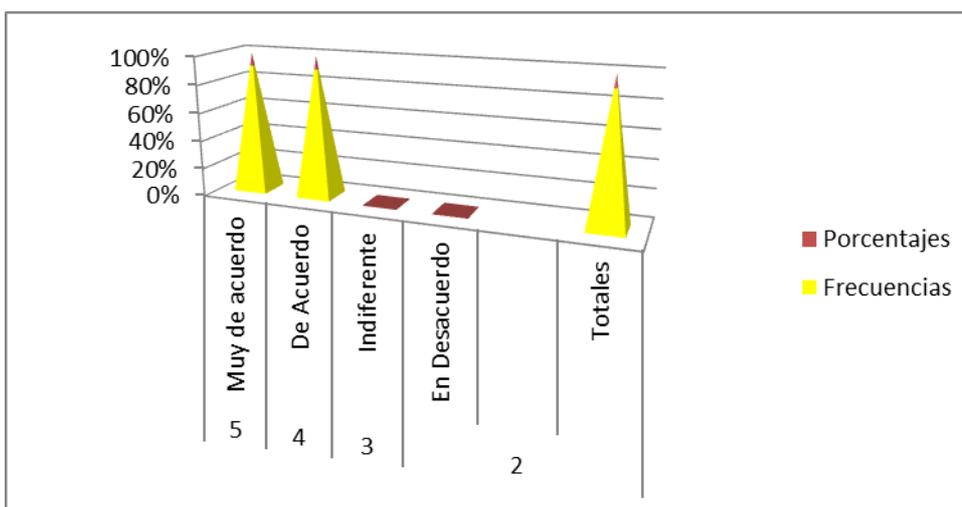
4.- ¿Está de acuerdo que en el aula existen conflictos sobre el rendimiento académico de los niños?

CUADRO # 6 Rendimiento

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	9	90%
4	De Acuerdo	1	10%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	10	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Gráfico # 4 Rendimiento



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Elaboración:

Análisis:

El 90% de las encuestas realizadas a directivos y docentes respondió muy de acuerdo en que en el aula existen conflictos sobre el rendimiento académico de los niños el 10% de acuerdo.

5. ¿Considera usted que debe tomar actitudes positivas cuando tiene que resolver un conflicto entre los padres y madres de familia?

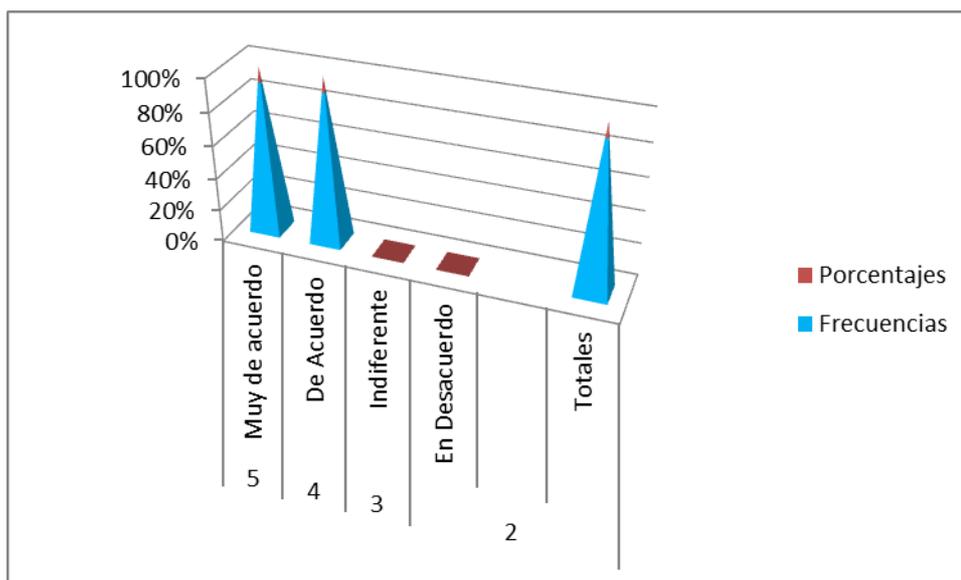
CUADRO # 7 Actitudes positivas

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	9	90%
4	De Acuerdo	1	10%
3	Indiferente	0	0%
1	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	10	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

:

GRAFICO # 5 Actitudes positivas



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 90 % respondió están muy de acuerdo, en que es necesario que los docentes estén preparados para tener actitudes positivas frente a la solución de conflictos el 10% De acuerdo, el 0% indiferente y en desacuerdo.

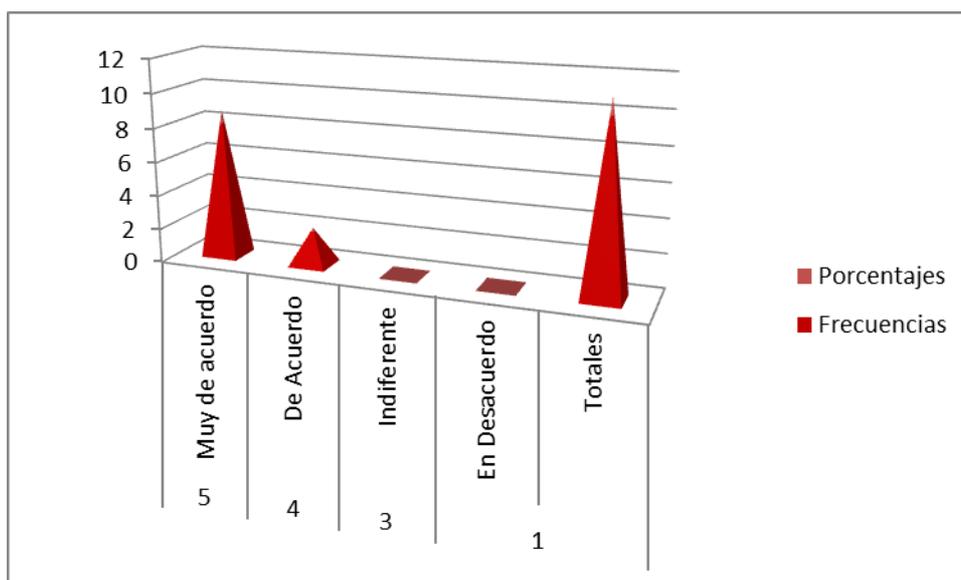
6.- ¿Escucha a sus niños cuando hay algún conflicto o problema?

CUADRO # 8 Escuchar

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	8	80%
4	De Acuerdo	2	20%
3	Indiferente	0	0%
1	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	10	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRAFICO# 6 Escuchar



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 80 % están muy de acuerdo que escucha a sus niños cuando hay conflictos o problemas, el 10% De acuerdo.

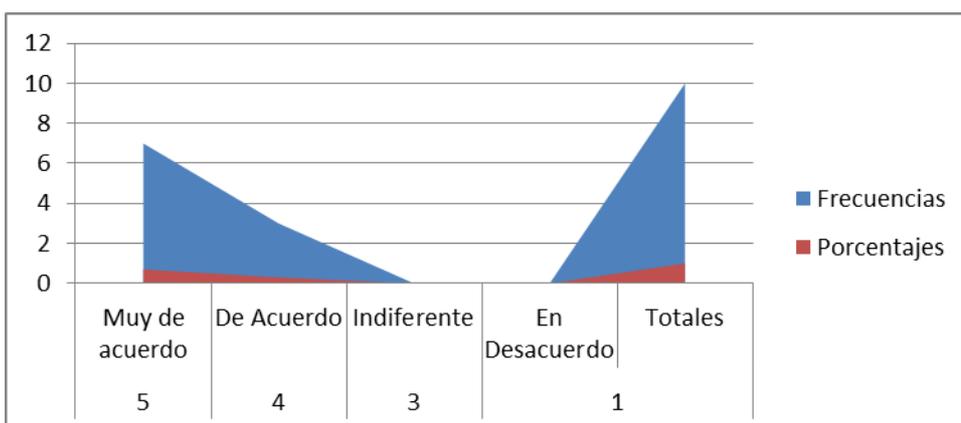
7.- ¿Cree usted que el docente debe de ser un buen mediador para solucionar los conflictos?

CUADRO # 9 Mediador

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	7	70%
4	De Acuerdo	3	30%
3	Indiferente	0	0%
1	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	10	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRAFICO# 7 Mediador



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 70 % están muy de acuerdo que sí es importante que los docentes deben de ser un buen mediador en la solución de conflictos. El 30% restante estuvo de acuerdo.

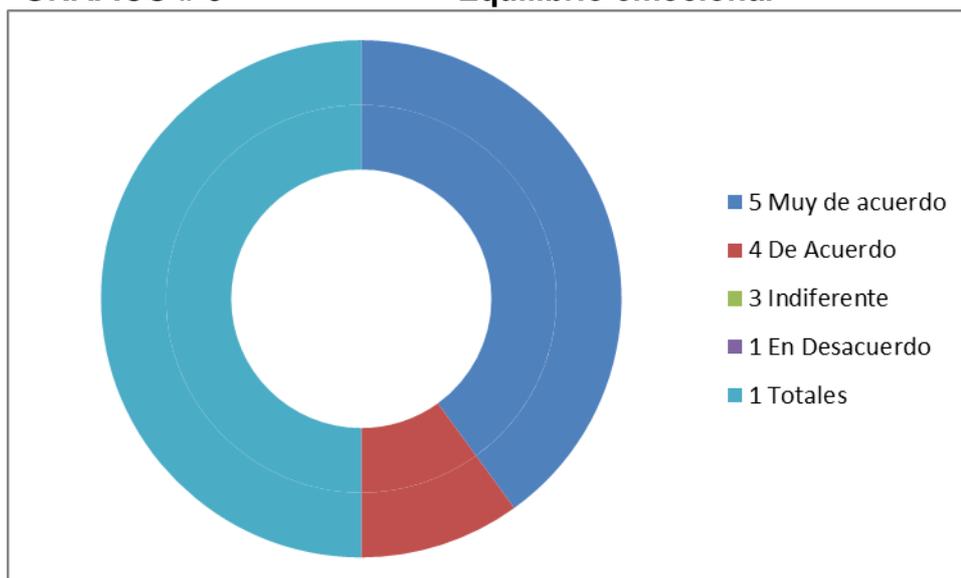
8.- ¿El docente debe tener un buen equilibrio emocional, auto estima y auto confianza para la resolución de conflictos?

CUADRO # 10 Equilibrio emocional

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	8	80%
4	De Acuerdo	2	20%
3	Indiferente	0	0%
1	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	10	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRAFICO # 8 Equilibrio emocional



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 80 % están Muy de Acuerdo que tener un buen equilibrio emocional, auto estima y auto confianza para la resolución de conflictos. El 20% estuvo de acuerdo.

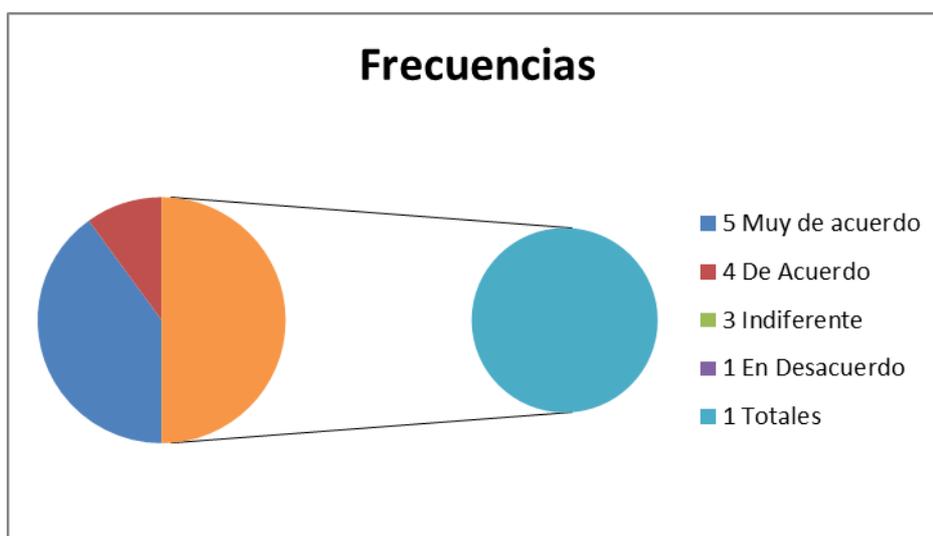
9.- ¿La resolución de conflictos ayuda a que los niños tengan un buen inter aprendizaje?

CUADRO# 11 Inter aprendizaje

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	8	80%
4	De Acuerdo	2	20%
3	Indiferente	0	0%
1	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	10	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRAFICO #9 Inter aprendizaje



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 80 % están muy de acuerdo que resolución de conflictos ayuda a que los niños tengan un buen interaprendizaje . El 20% estuvo de acuerdo.

10.- ¿El inter aprendizaje es una participación flexible y libre?

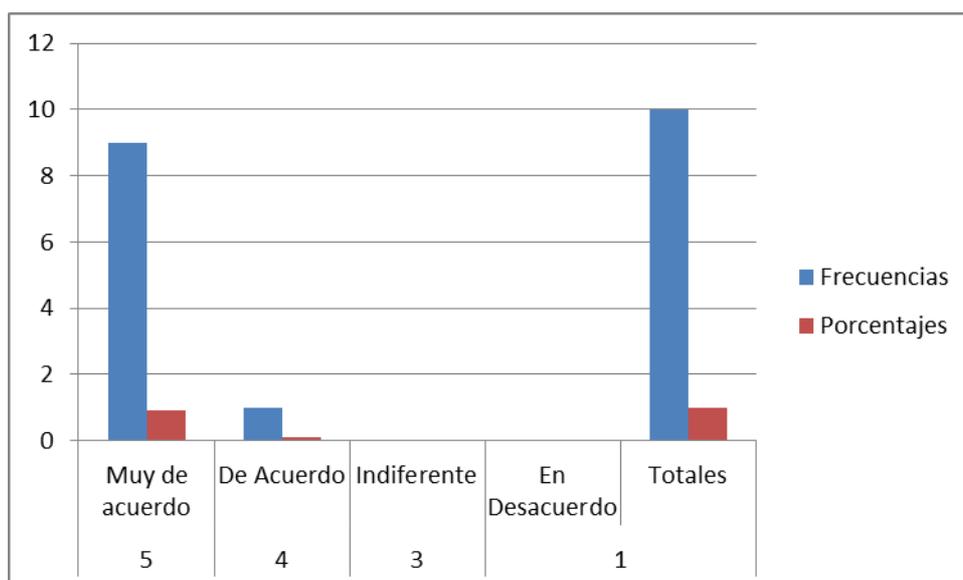
CUADRO#12 Flexible

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	9	90%
4	De Acuerdo	1	10%
3	Indiferente	0	0%
1	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	10	100%

Fuente: encuesta a director y docente

Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRAFICO#10 Flexible



Fuente: encuesta a director y docente

Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 90 % están muy de acuerdo que el interaprendizaje es una participación flexible y libre 10% estuvo de acuerdo.

ENCUESTA PARA LOS REPRESENTANTES LEGALES

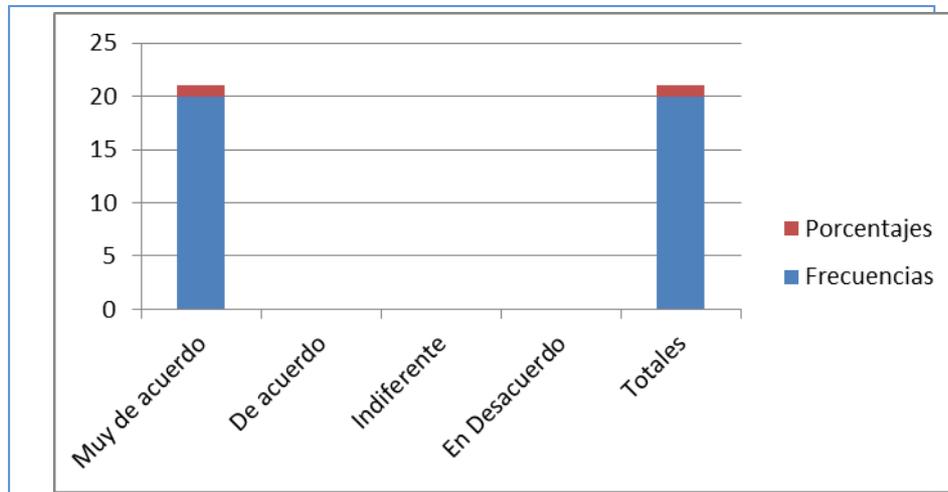
1.- ¿Conoce usted que sobre la resolución de conflictos ayuda a superar los problemas conductuales de sus hijos?

CUADRO # 13 Problemas conductuales

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	19	90%
4	De Acuerdo	1	10%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Gráfico # 11 Problemas Conductuales



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 90 % de los encuestados manifestaron que la resolución de conflictos ayuda a solucionar los problemas conductuales 10 % manifiesta estar de acuerdo. El 0% en desacuerdo y 0 % indiferente.

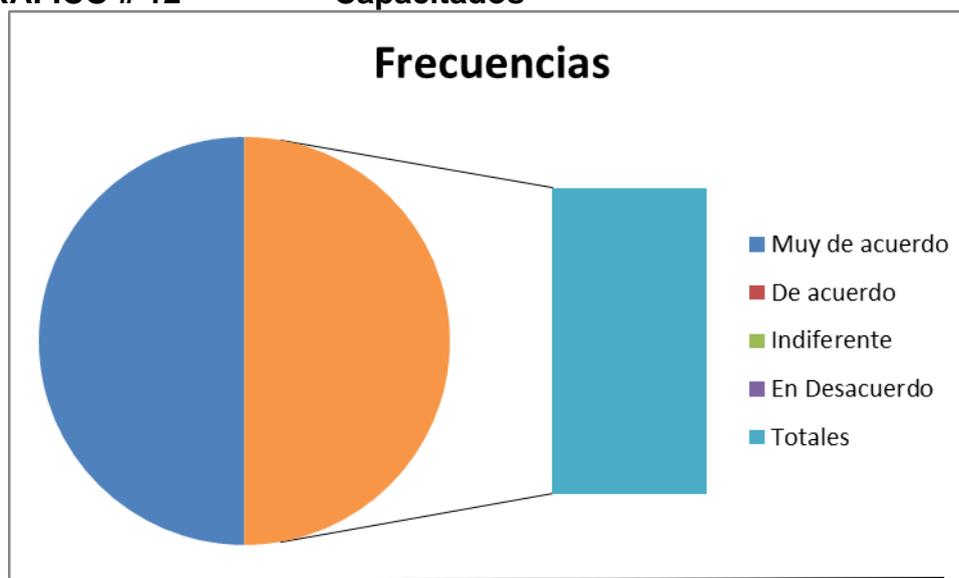
2.- ¿Los docentes están capacitados para implementar estrategias metodológicas para solucionar conflictos?

CUADRO N° 14 Capacitados

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	20	100%
4	De Acuerdo	0	0%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRÁFICO # 12 Capacitados



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 100% de los encuestados respondió que el docente está capacitados para implementar estrategias metodológicas para solucionar los conflictos.

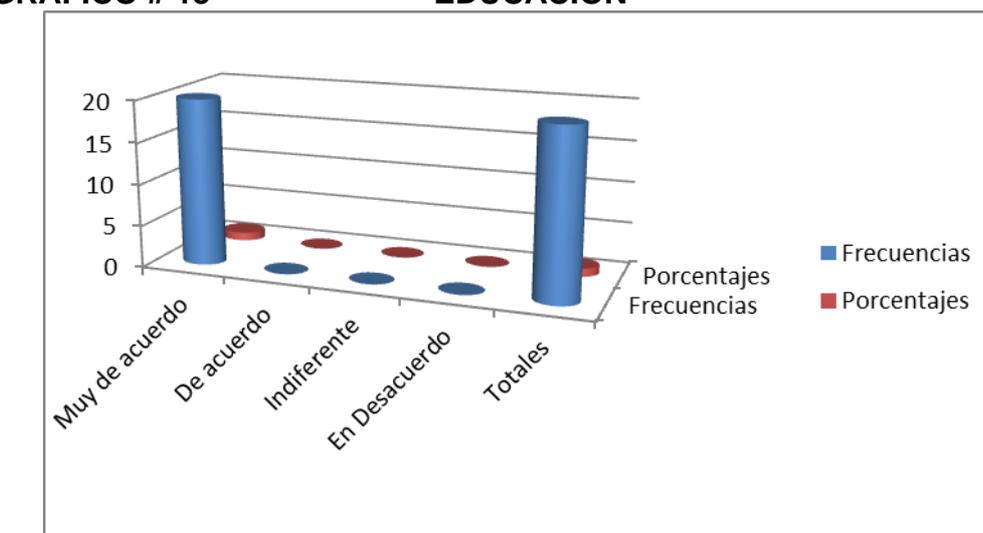
3.- ¿El docente debe utilizar una educación interactiva al impartir sus clases?

CUADRO Nº 15 EDUCACIÓN

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	20	100%
4	De Acuerdo	0	0%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRÁFICO # 13 EDUCACIÓN



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 100% está de muy de Acuerdo de los representantes legales manifestaron que los docentes deben utilizar una educación interactiva con sus estudiantes.

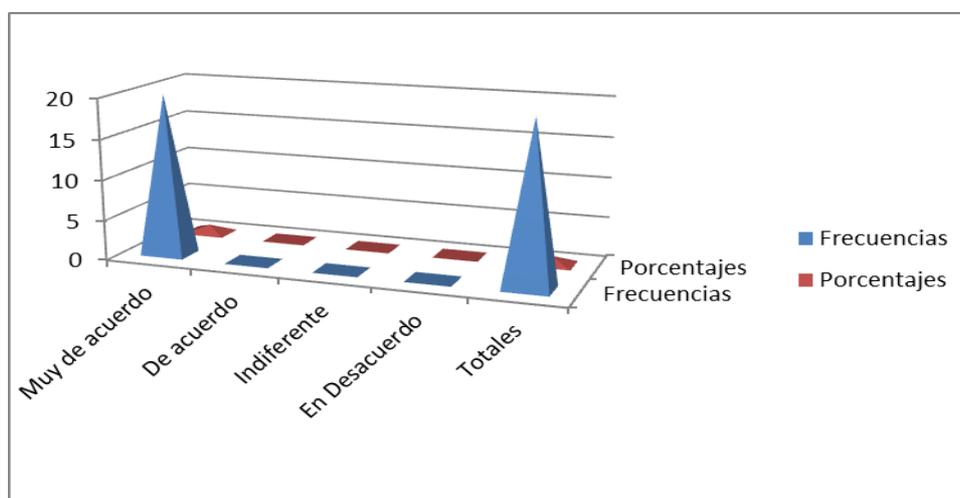
4.- ¿Usted está informado de las nuevas tendencias para la resolución de conflictos que puede utilizar su hijo?

CUADRO # 16 Tendencias

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	20	100%
4	De Acuerdo	0	0%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
 Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRÁFICO #14 Tendencias



Fuente: encuesta a director y docente
 Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 100% de la muestra se manifestó estar Muy de Acuerdo, que están informados sobre las tendencias para la resolución de conflictos que utilizan sus hijos

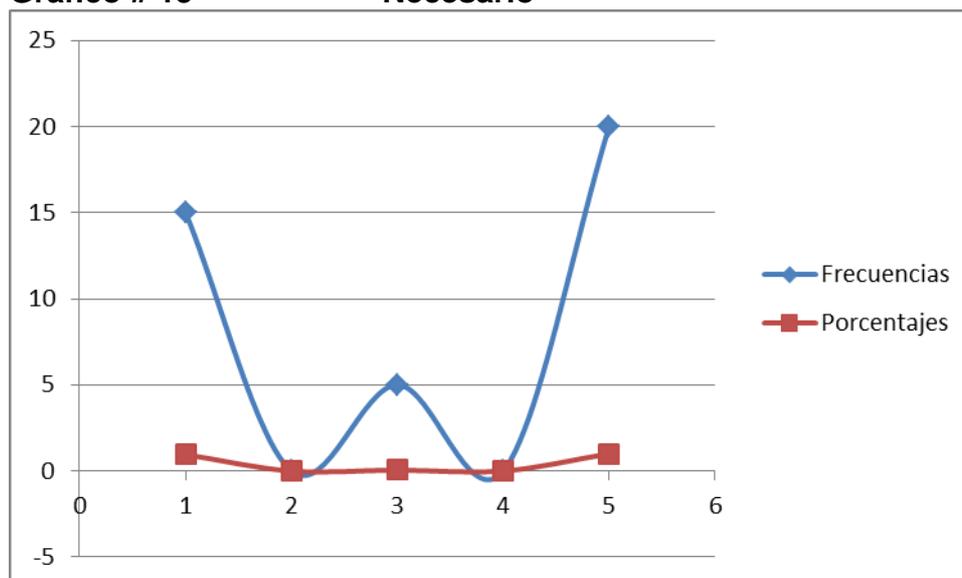
5. ¿Cree ustedes que es necesario capacitar a representantes legales y docentes sobre la resolución de conflictos?

CUADRO # 17 Necesario

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	15	95%
4	De Acuerdo	0	0%
3	Indiferente	5	5%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Gráfico # 15 Necesario



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 95% de los encuestados considera que es necesario capacitar a los docentes y representantes legales para la resolución de conflictos el 0% de acuerdo y un 5% es indiferente y está en desacuerdo

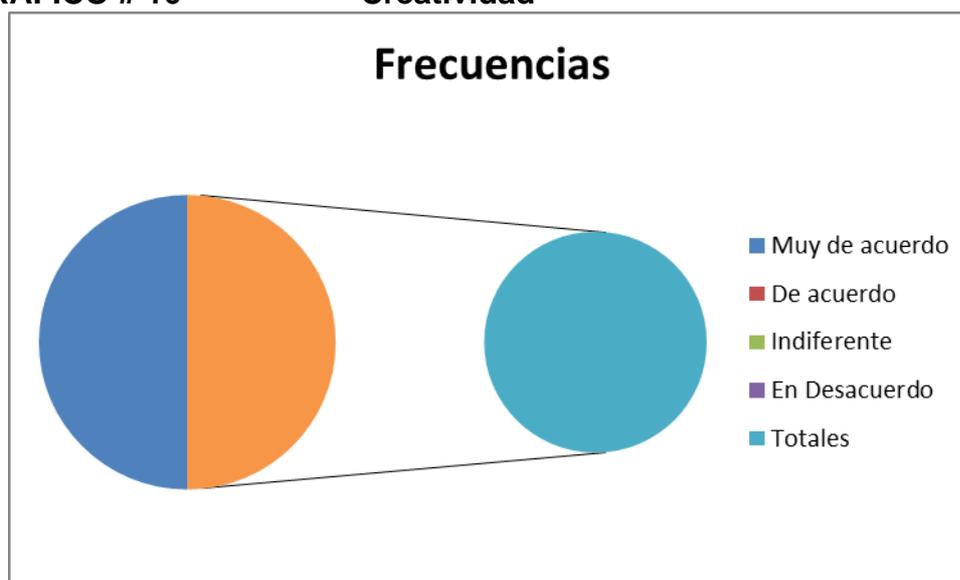
6. ¿Estimula usted a sus hijos sobre la creatividad y la autoestima?

CUADRO # 18 Creatividad

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	19	99%
4	De Acuerdo	0	0%
3	Indiferente	1	1%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
 Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRÁFICO # 16 Creatividad



Fuente: encuesta a director y docente
 Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 99% de los encuestados contestaron que si estimula usted a sus hijos sobre la creatividad y la autoestima el 0% de acuerdo y un 1% es indiferente y está en desacuerdo

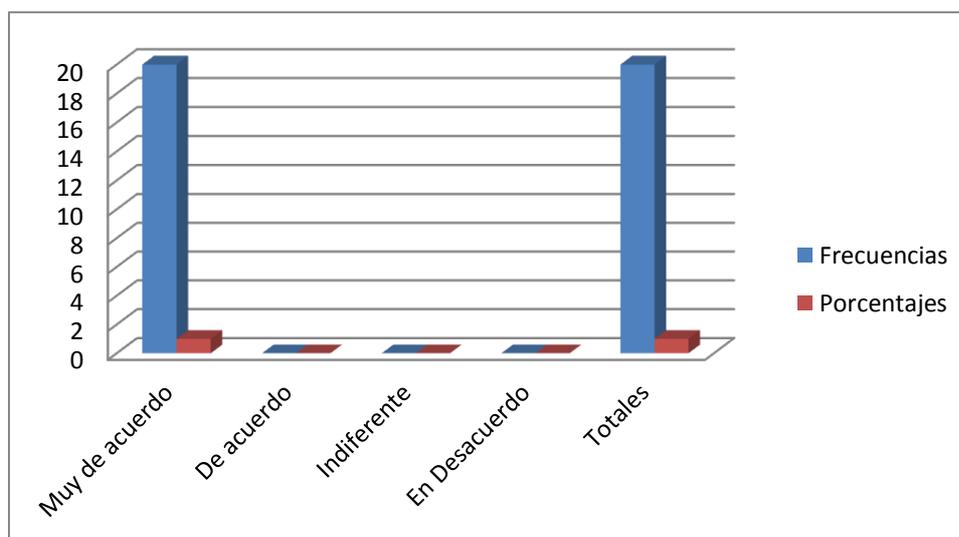
7. ¿Considera usted que la educación actual está acorde a los cambios del siglo XXI?

CUADRO # 19 Educación actual

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	20	100%
4	De Acuerdo	0	0%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRÁFICO # 17 Educación actual



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 100% de los encuestados considera que la educación actual está acorde a los cambios del siglo XXI

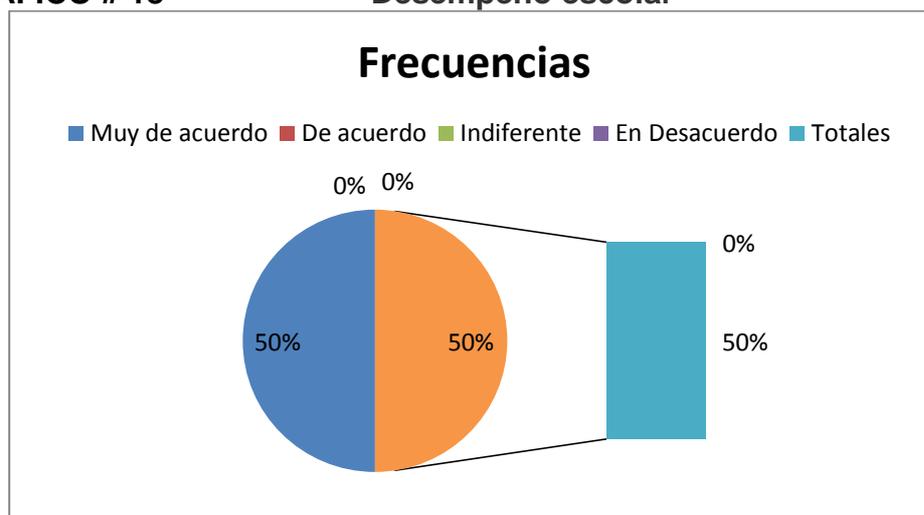
8. ¿La intervención del docente es importante para el desempeño escolar?

CUADRO # 20 Desempeño escolar

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	20	100%
4	De Acuerdo	0	0%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRÁFICO # 18 Desempeño escolar



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 100% de los encuestados considera importante que la intervención de los docentes es importante para el desempeño escolar

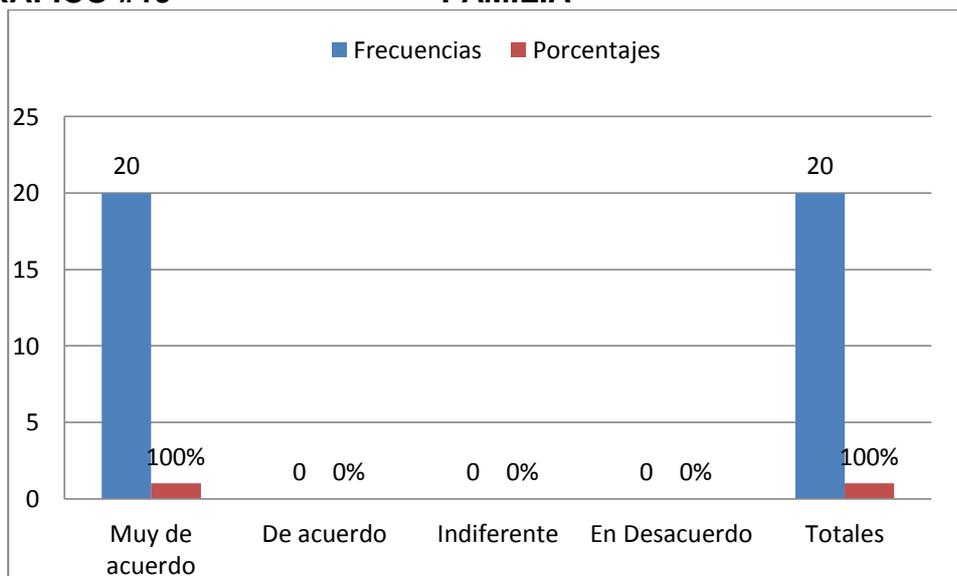
9¿La familia se debe involucrar en los procesos educativos de los niños?

CUADRO # 22 FAMILIA

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	20	100%
4	De Acuerdo	0	0%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRÁFICO #19 FAMILIA



Fuente: encuesta a director y docente
Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 100% de los encuestados considera importante conocer más sobre el tema el 0% de acuerdo y un 0% es indiferente y está en desacuerdo

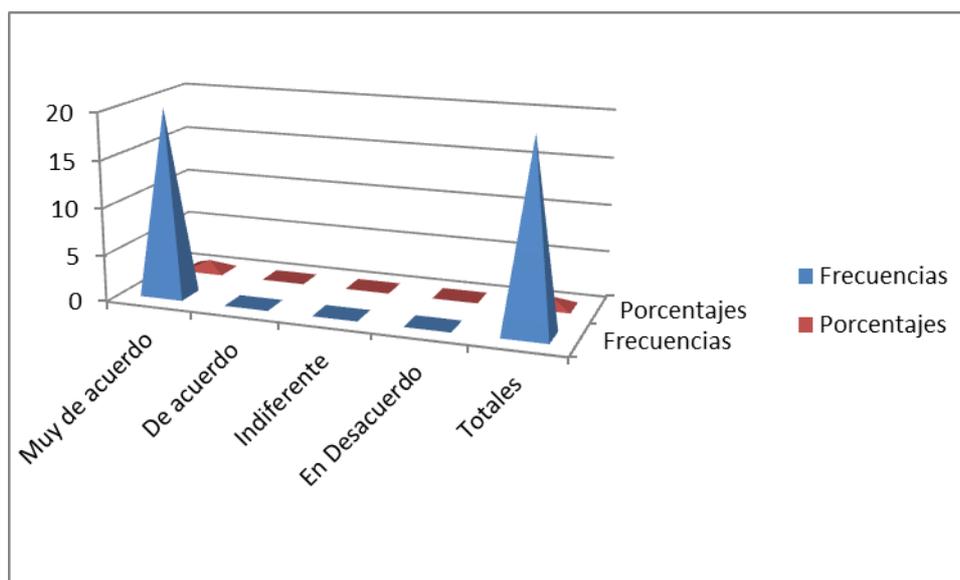
10- ¿Desearía asistir a un seminario taller sobre Estrategias metodológicas para la resolución de conflictos?

CUADRO # 23 SEMINARIO TALLER

ITMS	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
5	Muy de acuerdo	20	100%
4	De Acuerdo	0	0%
3	Indiferente	0	0%
2	En Desacuerdo	0	0%
	Totales	20	100%

Fuente: encuesta a director y docente
 Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

GRÁFICO #20 SEMINARIO TALLER



Fuente: encuesta a director y docente
 Elaboración: Ingrid Jara y Zobeida Paredes

Análisis:

El 100% de la muestra se manifestó estar Muy de Acuerdo en asistir al seminario taller.

3.7.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas realizadas en la realizar la Escuela de Educación Básica Manuel Gómez Abad El análisis de la información es parte del estudio de la relación de los resultados con el planteamiento del problema los objetivos generales las variables e interrogantes.

En las siguientes hojas se observará los cuadros, gráficos y análisis de las preguntas de la encuestas.

Las encuestas fueron elaboradas en base a la escala de Licker, las preguntas que fueron sencillas y de fácil comprensión para los encuestados.

La información se procesa mediante sistema computacional Microsoft Word y Excel donde se elaboraron cuadros y gráficos.

Al finalizar el capítulo se observará la discusión de los resultados y las respuestas a las preguntas directrices aplicadas a Directora, Docentes, Representantes Legal

3.8.- CRUCE DE RESULTADOS

El desarrollo de los niños sufre cambios constantes que día a día presenta distinta realidad. Lo que hoy “es y sabe” un niño, muy posiblemente dejará de serlo en unos pocos meses. Nosotros los padres somos con mucha frecuencia los más sorprendidos pues parece que nuestros hijos crecen y maduran sin que podamos siquiera notarlo. En esta etapa de vida, los cambios físicos y las nuevas habilidades

adquiridas, van convirtiendo a esos pequeños niños en personas llenas de energía y capaces de participar muy activamente en las oportunidades que su medio ambiente les ofrece. En este rango de edad se observan cambios graduales disminuciones o aumentos de determinadas características que anuncian la adolescencia, que constituirá una nueva etapa de desarrollo marcada por características claramente diferenciadas

Por tal motivo en las encuestas realizada a la directora y docentes en la pregunta 5 contestaron 95% de los encuestados considera que es necesario capacitar a los docentes y representantes legales para la resolución de conflictos el 0% de acuerdo y un 5% es indiferente y está en desacuerdo.

En la pregunta 3 contestaron el 70% de las encuestas están de acuerdo que el docente debe tener autoridad para resolver los conflictos en la institución educativa, 30 % estuvo de acuerdo.

En las encuestas realizadas a los representantes legales en la pregunta 9 contestaron 100% de los encuestados considera importante conocer más sobre el tema el 0% de acuerdo y un 0% es indiferente y está en desacuerdo

En la pregunta 10 contestaron 100% de la muestra se manifestó estar Muy de Acuerdo en asistir al seminario taller

3.9 RESPUESTAS A LAS INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.- ¿Qué es un conflicto?

“El conflicto es la discrepancia entre dos o más intereses simultáneos que algunas veces conducen a un estado de tensión

emocional, responsable de estados de ansiedad y de comportamientos compulsivos”

El conflicto se puede presentar de dos formas: interno, es decir, el que una persona tiene consigo mismo; y relacional, el que se da entre dos o más personas. Sea cual sea su modalidad, se debe entender como algo positivo; el conflicto es un hecho natural que se debe aprovechar para el crecimiento individual y grupal ya que nos da la oportunidad de madurar, desarrollar recursos y competencias y poner en práctica los aprendizajes emocionales, intelectuales y sociales que tenemos.

2.- ¿En cuántas dimensiones se pueden encontrar los conflictos?

- La **personal** y **subjetiva**: porque implica a un individuo o a varios en particular con sus propias características.
- La **contextual**: porque el entorno donde sucede afecta directamente al conflicto.
- La **cognitiva**: porque se ponen en marcha los pensamientos, las creencias, los valores...
- La **pragmática**: porque el conflicto conlleva una acción y comportamiento concreto.
- La **interrelacionar**: cuando un conflicto sucede en una interrelación entre diferentes personas.

3.- ¿Cuáles son los tipos de conflictos?

Conflictos de relación

Conflictos de poder

Conflictos de rendimiento

Conflictos de identidad

4.- ¿Qué actitudes se debe tomar frente a los conflictos?

Colaborador

Complaciente

Transigente

Egocéntrico

Competitivo

Elusivo

Suicida

5.- ¿Cuáles son los sistemas de resolución de conflictos?

El juicio

El arbitraje

La conciliación

La mediación

La negociación

6.- ¿Cuáles son la característica de un mediador?

El objetivo del mediador es poner a las partes implicadas de un conflicto en posición de comunicarse y negociar. Para ello, deberá legitimar a todas las partes y tendrá que marcar claramente las diferencias y los objetivos. Un mediador puede ser alguien externo al centro, un agente de la comunidad educativa, un alumno,... En el caso de la educación infantil, lo normal es que el mediador sea el profesor, veamos cuáles deben ser sus características y actitudes con los niños de dichas edades.

7.- ¿Cuál es el papel del docente en la resolución de conflictos?

Hasta hace poco el papel del profesorado ante los conflictos era el de "justiciero", es decir, escuchaba a las dos partes (cuando escuchaba a alguien) y decidía qué hacer; la mayoría de las veces la consecuencia del conflicto era un castigo para una de las partes. Ahora todo esto ha cambiado, o debería de cambiar. Los alumnos tienen que solucionar por sí solos los problemas que les surjan, pero no se nace con esa capacidad

desarrollada; así que es algo que se tiene que aprender y para ello los profesores deben guiarles y aconsejarles en dicho camino

8.- ¿Qué es el clima del aula

El ambiente que se respira en el aula, y en el centro en general, es algo muy importante a la hora de prevenir y solucionar conflictos. En un sitio donde se puede sentir apoyo, entendimiento, comodidad y creatividad es más fácil desarrollar la confianza, el respeto, la comunicación y la asertividad para prevenir o solucionar positivamente los conflictos. Para ello, y partiendo de la idea de que los estados emocionales son contagiosos, los profesores deben tener una serie de actitudes que define (Paolo, 2010) libro *Sentir y crecer. El crecimiento emocional en la infancia* (2004):

9.- ¿el niño debe tener un ambiente adecuado para el proceso de interaprendizaje?

Los ejemplos de esta unidad de análisis corroboran la importancia de las buenas relaciones maestro-alumno y alumno-alumno en el salón de clases. El estudiante que se sienta seguro y cómodo, que sienta que la tarea tiene valor en su vida y que es capaz de realizarla, es el que va a aprender. La recomendación que hacen los autores, como resultado de su experiencia en esta investigación, es que el docente mantenga permanentemente un buen ambiente, que analice día a día lo que sucede en su clase y que haga un esfuerzo continuo por mejorar sus estrategias de comunicación...”

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA

DISEÑO Y EJECUCIÓN DE TALLERES PARA DOCENTES Y REPRESENTANTES LEGALES

4.2 JUSTIFICACIÓN

El siguiente trabajo presenta una aplicación de las ideas desarrolladas para lidiar con conflictos mundiales, sean étnicos, políticos, religiosos o de cualquier otra índole, a través de métodos cooperativos para su resolución. La literatura teórica dedicada al tema de conflictos da cuenta de un importante debate acerca de cuáles deben ser los objetivos de quienes abordan estos temas, en ocasiones tan difíciles de tratar. Palabras tales como “resolución”, “reducción”, “manejo”, “regulación”, “transformación”, “disolución”, “acuerdo” y “contención” se emplean para ilustrar la gama de resultados que de preferencia rendirán los ejercicios para la resolución de conflictos. Se puede decir, a grandes rasgos, que hay dos tipos de método para la resolución de conflictos¹: métodos de resolución o transformación y métodos de acuerdo o contención. Este trabajo se ocupa del primer tipo, poniendo especial énfasis en la cooperación de las partes por medio de actividades tales como compartir información, construir vínculos y realizar análisis conjuntos. Este manual quiere servir como una guía para quienes intentan abordar las raíces causales de los conflictos. Pertenece a la escuela que busca resolver los conflictos porque sostenemos que si, en un acuerdo, no se abordan las causas subyacentes, puede surgir un nuevo conflicto en el mismo lugar en el que se acabó con el anterior.

4.3 OBJETIVOS

Aplicar un taller para ayudar a resolver los conflictos en el aula con la intervención de los docentes

4.4.- FACTIBILIDAD DE SU APLICACIÓN

Esta propuesta es factible porque cuenta con la ayuda de la comunidad educativa de la **EDUCACIÓN BÁSICA MANUEL GÓMEZ ABAD**

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Se pidió a los educadores presentes en un Taller sobre Resolución de Conflictos que conformaran grupos de trabajo, atendiendo al criterio de cercanía geográfica de las instituciones allí representadas. Acto seguido, se presentaban casos de conflictos enfrentados por los miembros de cada grupo, y las medidas tomadas en cada caso. En plenaria, se debía exponer una experiencia por parte del relator nombrado por cada grupo, atendiendo al siguiente derrotero: Identificación del Conflicto, el sentir frente al conflicto, mi respuesta frente al conflicto, las consecuencias observadas, las actitudes a cambiar o a mantener frente al conflicto. (Parte del esquema es retomado de la Metodología Network). Socializamos algunas de las experiencias:

TALLERES PARA DOCENTES Y REPRESENTANTES LEGALES



TALLER 1

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ÁMBITO: Estrategias de abordaje y Mediación.

Taller Nº 1

Lo que siento sobre el Conflicto:



“Siento miedo a las consecuencias que se pueden dar más adelante.

- Preocupación, angustia, estrés.

Mi Conflicto:

Discordia por las reglas de un juego de microfútbol. (Aplicación indebida).

Mi Respuesta:

Acercarme donde está el conflicto, inmediatamente suspender el juego.

- Dialogar con los integrantes del conflicto.
- Realizarle varios interrogantes para poder entender el origen del conflicto y buscar una solución rápida, y ser neutral.

Consecuencias:

- Sentir alivio ante la transformación del conflicto de una buena forma.

Lo que voy a cambiar:

- No presionar demasiado a la otra persona.
- No abusar de la autoridad.
- Escuchar a las demás personas.
- Acercarse a las personas y dialogar.

Lo que no voy a cambiar:

Conocer el tema en discusión.

- Saber cuándo llegar a una solución de compromiso.
- Explorar las necesidades e intereses de cada uno de los actores del conflicto.
- Ser una persona en la cual confían los demás.
- Empezar a negociar rápidamente.



Reflexión: Para preguntar a los asistentes:

¿Qué son las normas? ¿Por qué son importantes? ¿Qué relación guardan con la Convivencia?

En el caso del ejemplo anterior, ¿Cómo te parece que fue la intervención del profesor?

Taller Nº 2

Lo que siento sobre el Conflicto: Ante un conflicto se manifiestan una cantidad de sentimientos que son la expresión de dicho conflicto; estos son:



- Preocupación.
- Desesperación.
- Angustia.
- Decepción.
- Rechazo.
- Impotencia.
- Incertidumbre.
- Desconfianza

El conflicto:

El profesor fue acusado de acoso sexual a una estudiante.

Mi respuesta: (responde el implicado): Negar rotundamente la acusación. Una reacción de rabia, de indignación sobre algo que no es cierto.

Consecuencias: Desconfianza por parte de los demás, desmoralización, pérdida de credibilidad, baja la autoestima, rechazo, señalamiento por la sociedad.

Lo que voy y no voy a cambiar: (o ¿que se debería hacer?).

- Buscar el origen del conflicto.
- Realizar un careo para que cada uno (estudiante - profesor), exprese sus opiniones acerca de la acusación, buscando como mediador un psicólogo o alguien con ciertas cualidades mediadoras.
- Hacer un seguimiento al manejo de la relación que desarrollan las personas involucradas.



Consecuencias:

- Se determinó que todo fue una acusación, porque la estudiante (reconoció) estaba enamorada del profesor y al ver que este no le prestaba atención utilizó esta estrategia para desacreditarlo ante los demás.



- Las dos partes se pusieron de acuerdo, y terminaron estableciendo una relación cordial profesor - estudiante.



Para reflexionar:

¿A que llamamos acoso? ¿Qué implicaciones tienen situaciones de este tipo en la Convivencia Escolar?

Prepare un debate relacionado con el tema de la Ética Profesional, en el cual los estudiantes presenten alternativas de corrección para los casos en los cuales los profesores de su institución se vean implicados en situaciones de acoso, ya sea como acosado o como acosador.

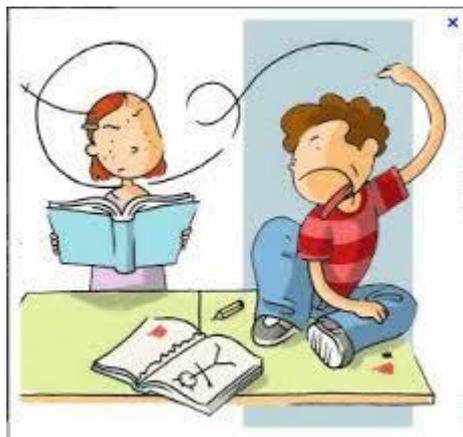


Taller Nº 3

Conflicto: Disputa de dos niñas por “pretender” a un compañero del mismo salón de clases.

Lo que siento sobre el conflicto: (responde una docente).

Me siento confundida ante el conflicto mencionado porque cada día se va recrudeciendo debido a que los actores también van aumentando y cada uno defiende los intereses particulares.



Mi respuesta:

Diálogo con cada una de las jóvenes comprometidas en el conflicto.

- Diálogo con todas las estudiantes de los dos cursos implicados.
- Diálogo con los padres de familia de las niñas implicadas en el conflicto.

Consecuencias:

Una de las jóvenes se cambió de salón.

Enfrentamiento de los dos cursos.

Se involucraron los padres de familia.

- La posibilidad de que una de las jóvenes cambie de institución

Lo que voy y no voy a cambiar:

Terminar con las especulaciones y chismes por parte de los estudiantes y padres de familia.

Acabar con los enfrentamientos.

Lo que no voy a cambiar:

De buscar conciliación entre los distintos actores del conflicto.



Actividad para realizar en clase:

Después de haber analizado el anterior ejemplo, sugiérales a los estudiantes que reflexionen a cerca de la manera como ellos reaccionarían en caso de que los implicados fuesen ellos. Indague si un caso parecido se ha presentado entre ellos, y pídale que expliquen cómo han manejado la situación.



Taller N° 4

Conflicto: Maltrato del docente a sus estudiantes.

La vida está llena de conflictos, pero
recuerda:
Lo que realmente nos afecta no es lo que
nos sucede sino como reaccionamos a lo
que nos sucede.



1. Lo que siento ante este conflicto es indignación, rabia, desespero, impotencia.
2. Tristeza por saber que un docente maltrata a sus estudiantes conociendo que no lo puede hacer. Por medio de otros compañeros los padres de los niños se enteraron de lo que estaba sucediendo; éstos se reunieron y acordaron visitar la institución y constatar la realidad del hecho.
3. Ante el reclamo de los padres de familia, el maestro aceptó su falta y explicó las razones de su comportamiento.

Mi respuesta:

El maestro debe ser más tolerante.

Consecuencias:

- Marca negativamente a los alumnos.
- Siembra violencia y agresividad en los estudiantes.

- Produce miedo en sus estudiantes.
4. Lo que vas a cambiar:
- Cambio de actitud.
- Cambio de metodología.
 - Trabajar la temática de Formación en valores.



Taller Nº 5 ¿QUÉ SIENTO SOBRE EL CONFLICTO?

Desespero, preocupación, angustia, impotencia, confusión, solidaridad, deseo de orientar.



Mi conflicto:

Se trata de un niño con problemas psicológicos, por maltrato intrafamiliar, que lo refleja en el salón de clases, maltratando a sus compañeros y mostrando rebeldía y antipatía hacia la profesora. El conflicto se presenta entre la madre que defiende a su hijo, y la profesora que alega que el niño si tiene problemas.

Mi respuesta: Confirmar que el niño si tiene problemas psicológicos, y lograr que el docente intente brindarle toda la ayuda necesaria para solucionar ese problema.

Consecuencias:

La madre denuncia el caso ante la secretaria de educación y el CALSE y retira al niño del plantel por voluntad propia.



Lo que no voy a cambiar:

Mi actitud y control ante los conflictos que se presentan con niños que tienen problemas.

Lo que voy a cambiar:

Es la forma de mantenerme serena y buscar por todos los medios que se respeten las normas y los buenos procedimientos de la institución tanto para mí, como para los estudiantes y padres de familia.

En las dos últimas experiencias comentadas (las cuales son reales, extraídas del día a día de la escuela), se plantea un gran reto al educador de hoy, cual es el de reorientar los procesos de educación por él asumidos, hacia un propósito mas humanizante, tratando de llegar más al corazón que al intelecto de sus estudiantes. Ya en algún momento he insinuado que la pedagogía en este sentido, debe ganar terreno.



Como se sabe, desde hace ya varios siglos los teóricos y estudiosos de la pedagogía han venido cuestionando la actitud asumida por muchos Educadores o maestros, empeñados en privilegiar sobremanera o incluso priorizar el tratamiento formativo del Área intelectual de la persona, dedicándose en muchos casos a introducir en el intelecto de la misma altas dosis de conocimiento secular o científico en cada una de las diferentes disciplinas o áreas del conocimiento, descuidando el tratamiento básico y fundamental que se le debe otorgar a las demás estructuras o dimensiones de la persona humana, como lo son el área moral, volitivo, espiritual y demás que la conforman como tal, y le dan una identidad propia, específica, diferenciándola no solamente de los otros seres vivos, sino también de los del resto de su especie.

Tal cuestionamiento suscitó en su momento, y con toda razón, una especie de revolución pedagógica, que incluso hasta hoy se ha hecho sentir con mucho peso en el ámbito educativo nuestro, siendo esta la base doctrinal sobre la cual se han apoyado los forjadores de una nueva postura que defiende y promueve la Formación Integral del estudiante, concediéndole en el proceso formativo, un tratamiento equitativo a las dimensiones que conforman a la persona humana, ya aludidas. Sobre esto, cuando se aborde el estudio de las Competencias Ciudadanas, ampliaremos con otros detalles.



Actividad: Prepare un conversatorio, en el cual pueda estar como invitad(a) un (a) sicóloga (a) o Trabajador(a) Social tratando el tema de la Violencia Intrafamiliar y la violencia escolar. Inviten además a varios Padres de Familia y otros docentes para que intervengan activamente en la misma.



Taller Nº 6

Lo que siento sobre el conflicto:

Medito (un reto), y luego busco una solución.

¿Mi conflicto:

Tengo un Temperamento impulsivo y explosivo.

Mi respuesta: Sentimiento de culpa si considero que es injusto el trato que di o como respondí; y de satisfacción si considero que hice algo correcto.

Consecuencia:

Rechazo de esas personas hacia mi comportamiento.

Lo que voy a cambiar: Voy a ser más tolerante.



Taller N° 7

VIOLACIÓN DE NORMAS POR PARTE DE UN ESTUDIANTE

Lo que siento sobre el conflicto:

Deseo de buscarle solución al conflicto y éste deseo está acompañado de ansiedad, preocupación, etc.



Mi conflicto:

Violación de normas por parte de un estudiante.

Protagonistas: Profesor y estudiante.

Mediadores: Rector y Coordinador.

Origen: Violación a una norma establecida en el Manual de Convivencia.

Suceso:

Siendo las 9:00 a.m. de cierto día del mes de abril del año en curso, se presentó un conflicto entre profesor y estudiante debido a que a este se le había dicho no entrar a la sala de profesores sin previa autorización ya que se habían perdido objetos a profesores y este no acató dicha norma y fue sorprendido abriendo una gaveta del escritorio del profesor en mención el cual le llamó la atención sabiamente y el estudiante respondió en forma agresiva utilizando palabras soeces; el profesor al sentirse

ofendido no controló sus emociones y respondió de igual forma al estudiante.

Esto trajo como consecuencia un problema muy grave ya que intervino la madre de familia, involucrando a otros familiares pero gracias a la intervención oportuna de la rectora y el coordinador quienes escucharon a las partes en conflicto de manera neutral se pudo llegar a un común acuerdo entre ellos mismos.



Mi respuesta:

El profesor, estudiante y padre de familia reconocieron que se habían equivocado y terminaron firmando unas actas de compromiso y de no agresión.



Consecuencias:

El estudiante fue suspendido por dos semanas, al profesor se le hizo un llamado de atención pidiéndole mayor profesionalismo, mejor postura ética; al final todos se disculparon y esto llegó a feliz término.



Lo que voy a cambiar:

Mi temperamento, mi actitud, respuesta ante cualquier problema, controlar mis emociones.

Lo que no voy a cambiar:

Mis aspectos positivos que me han servido para formar bien a mis estudiantes.



Taller Nº 8

SITUACIÓN CONFLICTIVA

Una niña agrede a otra físicamente (la mordió en la mejilla).

Creencias y actitudes: Ante un conflicto yo siento dolor por no haberlo evitado.



Mi respuesta:

- Llamar a las partes afectadas.
- Escuchar las versiones de cada uno.
- Detectar el origen o causa.
- Entrar a mediar, para que haya conciliación.
- Llevarlas a que establezcan compromisos.
- No volver a agredirse.
- Mostrar respeto entre las partes.
- Asumir los costos económicos que implicaron los daños físicos.
- Propiciar un ambiente en el cual los actores decidan hacer las paces.
- Hacer un trabajo especial con las dos familias afectadas.

Consecuencias:

Vigilar que los compromisos se cumplan.

Lo que voy a cambiar en el conflicto:

Mirarlo como una situación conflictiva problemática.

Lo que no voy a cambiar:

Que se puedan presentar nuevos conflictos.



ACTIVIDAD:

Prepara un Panel, en el cual sean invitadas algunas autoridades que puedan ayudar a los estudiantes a reflexionar acerca de los peligros de la violencia física, verbal, o emocional, motivando a los estudiantes a que socialicen experiencias en las cuales ellos hayan participado (como víctimas o victimario) y que se planteen igualmente posibles salidas para cuando se presenten casos relacionados con este fenómeno.



Conclusiones

- Los temas que se han implementado en este taller han causado mucho interés en los y docentes, y representantes legales adquirieron más conocimiento sobre la resolución de conflictos.
- La metodología utilizada en estos talleres ha sido eficaz efectiva y eficiente para mejorar las relaciones interpersonales.
- Es importante decir que no hay un programa, un método, una actividad o un recurso perfecto para todas las situaciones.
- Las personas, los profesores, los niños, los sentimientos, los contextos... en definitiva, los conflictos nunca son los mismos, siempre son diferentes y, como consecuencia, las soluciones deben ser diferentes.
- Cada profesor debe encontrar la técnica que mejor pueda ser aplicada a su grupo de alumnos y la tendrá que ir adaptando según las necesidades que surjan en el camino.

Recomendaciones

- Los docentes deben siempre estar capacitados para solucionar cualquier conflicto.
- Las técnicas utilizadas por el docente deben precisa.
- Un proceso de enseñanza aprendizaje siempre debe acorde a la educación del siglo XXI

BIBLIOGRAFÍA

Flores Ramos, E. (2010). *La resolución de conflictos en el aula de educación infantil*. Valladolid: editorial de la Infancia.

Gallego Gil, D. J., y Gallego Alarcón, M. J. (2004). *Educación la inteligencia emocional en el aula*. Madrid: PPC

Judson, S. (2000). *Aprendiendo a resolver conflictos en la infancia: manual de educación para la paz y la no violencia*. Madrid: Los libros de la Catarata.

Palou Vicens, S. (2004). *Sentir y crecer. El crecimiento emocional en la infancia*. Barcelona: Graó.

Porro, B. (1999). *La resolución de conflictos en el aula*. Buenos Aires: Paidós.

Redorta, M., Bisquerra, R., y Obiols, M. (2006). *Emoción y conflicto*. Barcelona:

Paidós.

Rosanas, C. (2009). *Estrategias para crear un ambiente tranquilo en la clase*.

Actividades y técnicas en educación infantil. Barcelona: Ceac.

Munné Tomas, M. (2002). "El proceso de mediación. Mediación y conciliación en la escuela". En *Mediación y negociación en las instituciones educativas*. Postgrado de Intervención en Situaciones de conflicto en la Institución Educativa. Universidad de Barcelona Virtual (paper).

Notó Brullas, C. (2009). “Normas de convivencia en las instituciones educativas”. En *Tratamiento institucional de los conflictos en el centro*. Postgrado de Intervención en Situaciones de conflicto en la Institución Educativa. Universidad de Barcelona Virtual (paper).

Rodón Borrás, A. (2009). “Prevención de respuestas violentas”. En *Tratamiento institucional de los conflictos en el aula*. Postgrado de Intervención en Situaciones de conflicto en la Institución Educativa. Universidad de Barcelona Virtual (paper).

Viñas i Cirera, J. (2009a). “Tratamiento institucional y normativo del conflicto en las instituciones educativas”. En *Tratamiento institucional de los conflictos en el centro*. Postgrado de Intervención en Situaciones de conflicto en la Institución Educativa. Universidad de Barcelona Virtual (paper).

Viñas i Cirera, J. (2009b). “Comunicación y participación en la resolución de conflictos”. En *Tratamiento institucional de los conflictos en el centro*. Postgrado de Intervención en Situaciones de conflicto en la Institución Educativa. Universidad de Barcelona Virtual (paper).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Borras, 2009)

(Carpena, 2009)

(Cervera)

(Cirera, 2009)

(Ellen Mc Ginnis y Arnold P, 2008)

(Gomero)

(Herrera, 2010)

(Marimon, 2011)

(Mejia, 2008)

(Moreno, 2009)

(Paolo, 2010)

(R. B. , 2008)

(R. H. , 2008)

(R. H. , 2008)

(Ramos, 2008)

(Rosanas, 2009)

(Salkind, 2008)

(TAFUR, 2008)

(Tomàs, 2008)

(TroponGordon, 2008)

(Valle, 2010)

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN: EDUCADORES DE PÁRVULOS

ENCUESTA DIRIGIDA A DIRECTORA Y DOCENTES DE ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL BÁSICA “EDUCACIÓN BÁSICA MANUEL GÓMEZ ABAD

El Formulario presentado es un documento de investigación el cual servirá para recolectar datos referentes “Resolución de conflictos en el proceso de inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años. Diseño y ejecución de talleres para docentes y representantes legales

OBJETIVO Determinar la resolución de conflictos en el inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años mediante el diseño y ejecución de talleres para docentes y representantes legales

INSTRUCCIONES. Por favor conteste según corresponda a la columna del número que refleja su criterio tomando en cuenta los siguientes parámetros

Nº	Alternativas
1	Muy de acuerdo (MD)
2	De acuerdo (DA)
3	Indiferente (I)
4	En desacuerdo (ED)
5	Muy en desacuerdo (MED)

Nº	PREGUNTAS	MD	DA	I	ED	MED
1	¿Usted soluciona los conflictos de sus niños en el aula?	X				
2	¿Está de acuerdo que usted dentro del aula tiene que solucionar diferente clases de conflictos?	X				
3	¿El docente debe tener autoridad para resolver los conflictos en la institución educativa?	X				
4	¿Está de acuerdo que en el aula existen conflictos sobre el rendimiento académico de los niños?		X			
5	¿Considera usted que debe tomar actitudes positivas cuando tiene que resolver un conflicto entre los padres y madres de familia?	X				
6	¿Escucha a sus niños cuando hay algún conflicto o problema?	X				
7	¿Cree usted que el docente debe de ser un buen mediador para solucionar los conflictos?	X				
8	¿El docente debe tener un buen equilibrio emocional, auto estima y auto confianza para la resolución de conflictos?	X				
9	¿La resolución de conflictos ayuda a que los niños tengan un buen interaprendizaje	X				
10	¿El interaprendizaje es una participación flexible y libre?	X				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN: EDUCADORES DE PÁRVULOS

ENCUESTA DIRIGIDA A REPRESENTANTES LEGALES DE ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL BÁSICA “EDUCACIÓN BÁSICA MANUEL GÓMEZ ABAD

El Formulario presentado es un documento de investigación el cual servirá para recolectar datos referentes “Resolución de conflictos en el proceso de inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años. Diseño y ejecución de talleres para docentes y representantes legales

OBJETIVO Determinar la resolución de conflictos en el inter aprendizaje de los niños de 5 a 6 años mediante el diseño y ejecución de talleres para docentes y representantes legales

INSTRUCCIONES. Por favor conteste según corresponda a la columna del número que refleja su criterio tomando en cuenta los siguientes parámetros

Nº	Alternativas
1	Muy de acuerdo (MD)
2	De acuerdo (DA)
3	Indiferente (I)
4	En desacuerdo (ED)
5	Muy en desacuerdo (MED)

Nº	PREGUNTAS	MA	DA	I	ED	MED
1	¿Conoce usted que sobre la resolución de conflictos ayuda a superar los problemas conductuales de sus hijos?	X				
2	¿Los docentes están capacitados para implementar estrategias metodológicas para solucionar conflictos?		X			
3	¿El docente debe utilizar una educación interactiva al impartir sus clases?	X				
4	¿Usted está informado de las nuevas tendencias para la resolución de conflictos que puede utilizar su hijo?	X				
5	¿Cree ustedes que es necesario capacitar a representantes legales y docentes sobre la resolución de conflictos?	X				
6	¿Estimula usted a sus hijos sobre la creatividad y la autoestima?	X				
7	¿Considera usted que la educación actual está acorde a los cambios del siglo XXI?		X			
8	¿La intervención del docente es importante para el desempeño escolar?	X				
9	¿La familia se debe involucrar en los procesos educativos de los niños?	X				
10	¿Desearía asistir a un seminario taller sobre Estrategias metodológicas para la resolución de conflictos?	X				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

REALIZANDO ENCUESTAS .



REALIZANDO ENCUESTAS.



REALIZANDO TALLER DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.



REALIZANDO TALLER DE RESOLUCION DE CONFLICTO



REALIZANDO TALLER DE LO QUE SE SIENTE EN EL CONFLICTO.



DESARROLLO DE TALLER CON EL DOCENTE



TALLER DE ABORDAJE Y MEDIACION DEL CONFLICTO



ESCUESTA SOBRE COMO EL DOCENTE RESOLVERIA UN CONFLICTO EN EL AULA



ESCUESTA SOBRE COMO EL DOCENTE RESOLVERIA UN CONFLICTO DE CONDUCTAS



ESCUESTA SOBRE COMO EL DOCENTE RESOLVERIA UN CONFLICTO EN EL AULA

