

# МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

(вопросы к зачету)

1. Основные теории конфликтов и их применение в правоохранительной деятельности.
2. Классификация видов конфликтов.
3. Понятие внутриличностного конфликта и его особенности.
4. Понятие межличностного конфликта и его специфика.
5. Характеристика конфронтации как модели взаимодействия в конфликте.
6. Характеристика сотрудничества как модели взаимодействия в конфликте.
7. Характеристика компромисса как модели взаимодействия в конфликте.
8. Характеристика приспособления как модели взаимодействия в конфликте.
9. Характеристика избегания как модели взаимодействия в конфликте.
10. Социальный конфликт как объект исследования: исторические аспекты и современность.
11. Понятие внутриличностного конфликта и причины его возникновения.
12. Конфликты интересов и методы их урегулирования.
13. Условия и способы профилактики внутриличностных конфликтов.
14. Способы урегулирования внутриличностных конфликтов.
15. Понятие межличностного конфликта и его классификация.
16. Уровни развития конфликта: конфронтация, ссора, скандал (кризис).
17. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
18. Динамика и основные этапы развития конфликта.
19. Личностные элементы конфликта: потребностно-мотивационная сфера.
20. Личностные элементы конфликта: черты характера.
21. Личностные элементы конфликта: система ценностей.
22. Бессознательный и осознанный выбор модели взаимодействия в конфликте.

23. Основа выбора модели взаимодействия в конфликте: прогнозирование, профилактика, разрешение.
24. Личностные элементы конфликта: социальные установки.
25. Симпатия-антипатия как возможное условие конфликта.
26. Конгруэнтность – неконгруэнтность и внутриличностный конфликт.  
Синтоническая модель как способ осознания противоречия.
27. Переговорные стили и их применение.
28. Модели урегулирования организационного конфликта.
29. Условия снижения конфликтности профессиональной деятельности.
30. Условия поддержания здорового морально-психологического климата в служебном коллективе.
31. Преодоление барьеров в решении конфликтов.
32. Отличительные особенности теорий конфликта и порядка в правоохранительной деятельности.

28

33. Качества психолога, необходимые в управлении конфликтами.
34. Деятельность психолога по обучению навыкам управления конфликтами в подразделении.
35. Сущность метода поисковой активности в урегулировании конфликта.

#### ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

1. Урегулируйте мотивационный внутриличностный конфликт.
2. Урегулируйте нравственный внутриличностный конфликт.
3. Урегулируйте внутриличностный конфликт нереализованного желания.
4. Урегулируйте ролевой внутриличностный конфликт.
5. Урегулируйте адаптационный внутриличностный конфликт.
6. Урегулируйте конфликт неадекватной самооценки.
7. Измените позицию русского философа А.Бердяева, который писал:  
«Рефлектирующий и сомневающийся не может быть активным в мире, не может быть воином, - он весь погружен в ослабляющее его самораздвоение, он не уверен

в той активной, творческой силе, которой мог бы воздействовать на мир...

Рефлексия, раздвоение и сомнение есть расслабленная приспособленность к дурной множественности мира необходимости. Состояние сомнения есть состояние не свободы, зависимости, подавленности».

8. О каком человеке пишет Л.И.Божович, «...человек, ..., будет отличаться неуверенностью, неустойчивостью поведения, неспособностью добиваться сознательно поставленных целей, т.е. у него будут отсутствовать как раз те черты, которые как основополагающие входят в характеристику психологически зрелой личности».

9. Привести пример разрешения внутриличностного конфликта, в основе которого механизм психологической защиты «Отрицание».

10. Привести пример разрешения внутриличностного конфликта, в основе которого механизм психологической защиты «Проекция».

11. Урегулировать внутриличностный конфликт, в основе которого механизм психологической защиты «Сублимация».

12. Привести пример разрешения внутриличностного конфликта, в основе которого механизм психологической защиты «Регрессия».

13. Привести пример разрешения внутриличностного конфликта, в основе которого механизм психологической защиты «Замещение».

14. Привести пример разрешения внутриличностного конфликта, в основе которого механизм психологической защиты «Рационализация».

15. Урегулировать внутриличностный конфликт, в основе которого механизм психологической защиты «Перенос (трансфер)».

16. Урегулировать конфликт, используя теорию транзактного анализа.

17. Привести пример разрешения конфликта, в котором оппонент использует конфронтацию как модель взаимодействия.

18. Привести пример урегулирования конфликта, в котором оппонент использует уход как модель взаимодействия.

19. Привести пример урегулирования конфликта, в котором вы используете

сотрудничество как модель взаимодействия.

20. Привести пример урегулирования конфликта, в котором вы используете компромисс как модель взаимодействия.

21. Привести пример урегулирования конфликта, в котором вы используете уступку как модель взаимодействия.

22. Привести пример эффективности применения теорий конфликта и порядка в правоохранительной деятельности.

23. Привести пример урегулирования возникшего конфликта интересов.

24. Урегулировать конфликт, возникший на уровне когнитивной сферы личности.

25. Урегулировать конфликт, возникший на уровне эмоциональной сферы личности.

26. Урегулировать конфликт, возникший на уровне интеграционной сферы личности.

27. Примените шести шаговую модель анализа конфликтной ситуации.

28. Примените синтоническую модель как способ осознания противоречия.

29. Используя метод принципиальных переговоров, урегулируйте конфликт в правоохранительной деятельности.

30. Приведите примеры, показывающие эффективность применения теорий конфликта в правоохранительной деятельности.

31. Приведите примеры, показывающие эффективность применения теорий порядка в правоохранительной деятельности.

32. Алгоритм профилактики деструктивного конфликта.

33. Урегулировать конфликт, возникший на уровне различий в системах ценностей среди сотрудников (служба - семья).

34. Урегулировать конфликт, возникший на уровне различий во взглядах на выполнение профессиональных обязанностей среди сотрудников.

35. Урегулировать конфликт, возникший на уровне различий в стилях

общения.