

Учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

СОГЛАСОВАНО

Временно исполняющий обязанности
по должности начальника центра
психологического обеспечения
Министерства внутренних дел
Республики Беларусь
подполковник милиции

О.Ю.Ванюшина

17.06.2024

УТВЕРЖДАЮ

Начальник учреждения
образования «Академия
Министерства внутренних дел
Республики Беларусь»
генерал-майор милиции

А.П.Васильев

15.07.2024

Регистрационный №17/24

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
**КОНФЛИКТОЛОГИЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

специальности переподготовки

9-09-1032-03 Практическая психология в сфере правоохранительной
деятельности

квалификация: Специалист

в соответствии с примерным учебным планом
по специальности переподготовки,

утвержденным 31.05.2023, регистрационный № 25-13/13

Минск 2024

Разработчик программы:

Ю.А.Фомин доцент кафедры психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», доцент.

Рекомендована к утверждению:

Кафедрой психологии и педагогики учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

Протокол заседания от 12.06.2024 г. №14;

Научно-методическим советом учреждения образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

Протокол заседания от 18.06.2024 г. №12.

ВВЕДЕНИЕ

Учебная программа по учебной дисциплине «Конфликтология в правоохранительной деятельности» ориентирована на формирование у обучающихся по специальности переподготовки 9-09-1032-03 «Практическая психология в сфере правоохранительной деятельности» системы знаний и умений в области конфликтологии, необходимых для эффективного осуществления правоохранительной деятельности.

Учебная программа разработана на основе современных достижений конфликтологии. Она предусматривает опору на положительный опыт практической деятельности специалиста и учитывает эффективные модели взаимодействия с гражданами в конфликтных ситуациях.

Цель преподавания учебной дисциплины – повышение уровня психологической компетентности, посредством овладения слушателями основными моделями, способами и техниками эффективного взаимодействия и поведенческой гибкости в конфликтных ситуациях.

Задачи обучения:

- систематизировать знания слушателей по вопросам анализа причин и поводов возникновения конфликтов, динамики их развития в правоохранительной деятельности;

- изучить технологии прогнозирования и предупреждения конфликтных ситуаций;

- отработать приемы и способы урегулирования конфликтов в профессиональной деятельности;

- рассмотреть эффективность применяемых моделей взаимодействия в конфликте.

Методами обучения являются методы усвоения знаний (беседа, дискуссия, лекция, деловая игра), самостоятельного овладения знаниями (проблемный, ситуативный методы), а также методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности (проблемно-поисковый, игровой, практический, вербальный, репродуктивный).

Средствами обучения являются компьютерные презентации, учебно-методические материалы, учебные пособия, дополнительная литература, информационно-справочные и дидактические материалы.

Средствами реализации учебной программы являются лекционные, семинарское, практические занятия, тренинг и деловая игра, выполнение заданий, ориентированных на использование прикладных психологических знаний в решении практических задач. Предусмотрена самостоятельная работа слушателей.

По окончании изучения учебной дисциплины слушатель должен:

- знать особенности причин, поводов, моделей и общей динамики развития конфликтов и конфликтных ситуаций в правоохранительной и управленческой деятельности;

- знать технологии предупреждения конфликтных ситуаций;

- уметь разрешать конфликтные ситуации в профессиональной деятельности.

[illegible]

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ

Тема 1. Основные теории конфликтов

Лекция – 2 часа

Круглый стол – 2 часа

Самостоятельная работа – 4 часа

Понятие конфликта. Понятие противоречия. Конфликт как обострение противоречий. Социальный конфликт как объект исследования: исторические аспекты и современность.

Социальные условия и причины возникновения конфликтов (объективные и субъективные). Двойственная природа социальных конфликтов.

Основные теории конфликтов и их применение в правоохранительной деятельности. Теории конфликта. Теории согласия и порядка.

Задания для самостоятельной работы

Обучающиеся должны изучить и проанализировать следующие вопросы:

1. Понятие конфликта.
2. Понятие противоречия.
3. Конфликт как обострение противоречий.

Вопросы круглого стола

1. Основные теории конфликтов и их применение в правоохранительной деятельности.

2. Теории конфликта.

3. Теории согласия и порядка.

Тема 2. Психология внутриличностного конфликта и его профилактика

Лекция – 2 часа

Практическое занятие – 2 часа

Тренинг – 2 часа

Самостоятельная работа – 4 часа

Понятие внутриличностного конфликта. Причины возникновения внутриличностного конфликта. Внутриличностный конфликт с позиции психоанализа. К. Г. Юнг о психотипах и конфликте. Конфликт с позиции трансактного анализа. Инстинктивная природа конфликтного поведения (У. Мак-Дугалл). Внутриличностный конфликт как состояние противоречия (А.Н. Леонтьев). Классификация внутриличностных конфликтов (А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов). Последствия внутриличностного конфликта.

Условия и способы профилактики внутриличностных конфликтов.
Синтоническая модель как способ осознания противоречия.

Способы урегулирования внутриличностных конфликтов.

Задания для самостоятельной работы

Обучающиеся должны изучить и проанализировать следующие вопросы:

1. Диагностика внутриличностного конфликта.
2. Профилактика конфликта на микроуровне.

Тренинг

Сценарий тренинга: диагностика и рефлексия причин внутриличностного конфликта.

Методический инструментарий.

Тест «30 пословиц» Инструкция к тесту: «Оцените предлагаемые ниже суждения так, что не удовлетворяющие из них лично вас оцениваются единицей или двойкой, а совпадающие с вашим мнением или близкие к нему - 4 или 5. Оценка 3 – иногда случалось. Первый, пришедший на ум ответ, будет самым достоверным».

Бланк теста «30 пословиц»

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30

Тест «30 пословиц»

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Если не можешь заставить другого думать, как ты хочешь, заставь его делать.
3. Мягко стелет, да жестко спать.
4. Рука руку моет.
5. Ум хорошо, а два лучше.
6. Из двоих спорящих умнее тот, кто замолчит.
7. Кто сильнее, тот и прав.
8. Не подмажешь — не поедешь.
9. С паршивой овцы хоть шерсти клок.
10. Правда то, что умный знает, а не то, о чем все бают.
11. Кто ударит и убежит, тот смелый драться хоть каждый день.
12. Слово «победа» четко написано только на спинах врагов.
13. Убивай врагов своей добротой.
14. Честная сделка не вызывает ссоры.
15. Ни у кого нет полного ответа, но у каждого есть что добавить.
16. Дерись подольше, да ума набирайся побольше.
17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.
18. Добро слово победит.

19. Ты - мне, я - тебе.
20. Только тот, кто откажется от своей монополии на истину, может извлечь пользу из истины, которой обладает другой.
21. Кто спорит - ни гроша не стоит.
22. Кто не отступает - тот обращает в бегство.
23. Ласковый теленок двух маток сосет.
24. Кто дарит - друзей наживает.
25. Вынеси заботы на свет и держи с другими совет.
26. Лучший способ решить конфликт - избежать его.
27. Семь раз отмерь, один раз отрежь.
28. Кротость торжествует над злом.
29. Лучше синица в руках, чем журавль в небе.
30. Чистосердечие, честь и доверие сдвинут горы.

Интерпретация

1-й тип - «черепашка». У людей такого типа - большое желание спрятаться от проблем под «панцирь». Это представители позитивного консерватизма, они ценны тем, что никогда не теряют цель. В спокойной ситуации человек данного типа с вами во всех делах, но в сложной ситуации он может изменить вам.

2-й тип - «акула». Для людей этого типа главное — их цель, их работа. Их не волнует отношения коллег («Ваша любовь мне ни к чему»). Умный руководитель уважает целенаправленность «акулы» — надо лишь ограничить ее притязания. Если коллектив состоит из «черепах», он может добиться, чтобы «акулы» не процветали. «Акулы» очень важны для коллектива, потому что, двигаясь к собственной цели, они могут вывести коллектив из сложной ситуации.

3-й тип - «медвежонок». Люди этого типа стараются сглаживать острые углы, чтобы все в коллективе любили друг друга. Зная заботы и интересы каждого, они вовремя подадут чай, подарят цветы в день рождения, посочувствуют, поддержат в трудную минуту. Но при этом они могут полностью забыть конечную цель своей деятельности, потому что для них наиболее важным оказываются человеческие отношения.

4-й тип - «лиса». Люди этого типа всегда стремятся достигнуть компромисса. Они не просто хотят, чтобы всем было хорошо, они становятся активными участниками любой деятельности. Но в отношениях с людьми «лиса» может отойти от главных заповедей (пользуются принципом «Не обманешь - не проживешь»). Люди этого типа часто не понимают, почему их не ценят окружающие.

5-й тип - «сова». Это честные и открытые люди. Представители этого типа никогда не будут изворачиваться, уходить от борьбы, они могут пожертвовать хорошими отношениями во имя выбранной цели. У них стратегия честной и открытой борьбы, честной и открытой цели.

ч	а	м	л	со
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30

- «акула» чаще используют соревнование»;
- «черепаха» – уклонение;
- «медвежонок» – приспособление;
- «лиса» – компромисс»;
- «сова» – сотрудничество.

Упражнение «Четыре квадрата» направлено на анализ личностных особенностей, которые могут быть причиной возникновения внутриличностного конфликта. Цель упражнения – сделать шаг на пути формирования положительного отношения к себе и принятия себя. Способствовать развитию и поддержанию толерантных отношений с окружающими.

«Возьмите лист бумаги и разделите его на четыре квадрата. В углу каждого квадрата поставьте цифры 1, 2, 3, 4. (Преподаватель показывает свой лист, разделенный на четыре части с пронумерованными квадратами.)

1	2
3	4

Теперь в квадрате 1 напишите пять ваших качеств, которые вам нравятся и которые вы считаете положительными. Можно назвать качества одним словом, например «находчивый», «надежный». А можно описать их несколькими словами, например, «умею по-настоящему дружить», «всегда довожу начатое дело до конца».

После того как задание выполнено, преподаватель предлагает: «Теперь заполните квадрат 3: напишите в нем пять ваших качеств, которые вам не нравятся, которые вы считаете негативными. Вы можете писать совершенно искренне, если вы не захотите, никто не узнает о том, что вы написали».

После того как заполнен квадрат 3, преподаватель предлагает: «Теперь внимательно посмотрите на качества, которые вы записали в квадрате 3, и переформулируйте их так, чтобы они стали выглядеть как положительные. Для этого вы можете представить, как эти качества назвал бы человек, который вас очень любит и которому в вас нравится все. Запишите переформулированные качества в квадрате 2».

После того как заполнен квадрат 2, преподаватель предлагает: «Теперь представьте, что вас кто-то очень не любит и поэтому даже ваши

положительные качества он воспринимает как отрицательные. Посмотрите на качества, записанные в квадрате 1, переформулируйте их в негативные (с точки зрения вашего врага) и запишите в квадрате 4».

После того как все квадраты заполнены, преподаватель предлагает: «А теперь прикройте ладонью (листом) квадраты 3 и 4, и посмотрите на квадраты 1 и 2. Видите, какой замечательный человек получился!

Теперь, наоборот, закройте ладонью (листом) квадраты 1 и 2, и посмотрите на квадраты 3 и 4. Жуткая картина! С таким человеком никто не захочет взаимодействовать.

А теперь посмотрите в целом на свой лист. Ведь на самом деле вы описали одни и те же качества. Это все вы. Только с двух точек зрения: с точки зрения друга и с точки зрения врага.

Нарисуйте на пересечении квадратов круг и напишите в нем крупную букву «Я»».

Иногда участники испытывают затруднения при переформулировании своих качеств. Нужно предоставить им возможность обратиться за помощью к тренеру или к группе в целом (в этом случае процесс может стать увлекательной тренировкой для всей группы).

Обсуждение может касаться того, какие качества было анализировать и переформулировывать, положительные или отрицательные, в каких ситуациях может пригодиться этот навык.

Преподаватель может предложить участникам проанализировать по той же схеме своих оппонентов по потенциальному или уже разгоревшемуся конфликту. Такой подход к «противнику» помогает найти в нем позитивные качества и иногда меняет отношение к нему, минимизируя риск конфликтного развития событий. Полезным может оказаться и анализ своих качеств с точки зрения оппонента.

Упражнение «Конгруэнтность – неконгруэнтность» направлено на нивелирование конфликта между «ХОЧУ», «МОГУ» и «НАДО».

Определить для себя состояние конгруэнтности.

Проработать свои профессиональные цели.

Продумать эффективность каждой модели взаимодействия, исходя из выбранной цели, желаний и возможностей.

Определить соотношение «МОГУ» и «НАДО» в достижении намеченной цели.

Анализ разных соотношений приводит к формированию ролевых моделей. Проработка получившейся формулы и ее эффективность в достижении намеченной цели.

Обсуждение возможных вариантов формул:

- Хочу + могу = счастлив в профессии, но беден.
- Хочу + надо = служба в мечтах.
- Могу + надо = скучная, однообразная деятельность.
- Хочу + могу + надо = успешная служба.

Тема 3. Функции и динамика конфликта

Лекция – 2 часа

Практическое занятие – 2 часа

Самостоятельная работа – 4 часа

Понятие межличностного конфликта. Объект, участники и среда конфликта. Классификация межличностных конфликтов. Сферы проявления межличностных конфликтов, их причины. Уровни развития конфликта: конфронтация, ссора, скандал (кризис).

Конструктивные и деструктивные функции конфликта.

Динамика и основные этапы развития конфликта. Предконфликтная стадия. Возникновение конфликтной ситуации и ее осознание конфликтующими сторонами. Конфликтное взаимодействие. Разрешение конфликта. Исход конфликта.

Задания для самостоятельной работы

Обучающиеся должны изучить и проанализировать следующие вопросы:

1. Формы проявления конфликтов.
2. Приемы урегулирования конфликтов.
3. Поведение в постконфликтный период.

Тема 4. Модели взаимодействия в конфликтах

Лекция – 2 часа

Деловая игра – 4 часа

Самостоятельная работа – 4 часа

Моделирование как феномен. Стереотипность поведенческих реакций. Личностные элементы конфликта: субъективное восприятие и оценка происходящего, потребностно-мотивационная сфера и социальные установки, система ценностей и черты характера, манеры поведения.

Поведенческая гибкость. Моделирование взаимодействия в конфликте как индивидуальный процесс. Бессознательный или осознанный выбор модели. Основа выбора модели: прогнозирование, профилактика, разрешение конфликта.

Характеристика основных моделей взаимодействия в конфликте: конфронтация, сотрудничество, избегание, приспособление, компромисс. Конфликты интересов и методы их урегулирования.

Задания для самостоятельной работы

Обучающиеся должны изучить и проанализировать следующие вопросы:

1. Условия выбора модели разрешения конфликтных ситуаций.
2. Основные особенности разрешения конфликтных ситуаций.

3. Последствия и возможности разрешения конфликтных ситуаций.

Деловая игра

Сценарий деловой игры по теме 4. Модели взаимодействия в конфликтах

Цели деловой игры:

- отработать методы взаимодействия в конфликтной ситуации;
- проанализировать условия снижения конфликтности в нестандартной ситуации;
- отработать методы успешного урегулирования конфликта;
- развить навыки целеполагания и планирования своих действий и соотнесение их с целями окружающих;
- развить внутреннюю гибкость в разработке и изменении плана действий;
- развить навыки саморегуляции в процессе достижения целей;
- развить социальную и личностную критичность, умение соотносить свою деятельность с деятельностью других людей.
- проанализировать выбранные модели взаимодействия в конфликте;
- проанализировать степень выполнения поставленных задач каждым участником игры, умение выстраивать систему деловых отношений с людьми.

Проведение игры

1-й этап.

Ознакомление всех участников с условиями игры:

Преподаватель дает участникам следующую инструкцию: «Представьте, вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи километров от ближайшей земли».

Ниже дан список из 15 предметов, которые остались целыми и неповрежденными в результате пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным плотом с веслами, диаметром 4 метра, позволяющий выдержать вас. Экипаж яхты, спасая вас, погиб. Не ясно, подана ли команда SOS. Ваше личное имущество составляет пачка сигарет, несколько коробков спичек и 5 однодолларовых банкнот.

Список предметов:

- Сектант.
- Зеркало для бритья.
- Канистра с 25 литрами воды.
- Противомоскитная сетка.
- Одна коробка с армейским рационом.
- Карты Тихого океана.
- Надувная плавательная подушка.
- Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.
- Маленький транзисторный радиоприемник.
- Репеллент, отпугивающий акул.
- Два квадратных метра непрозрачной пленки.

- Один литр рома крепостью 80%.
- 450 метров нейлонового каната, диаметром 1 см.
- Две коробки шоколада.
- Рыболовная снасть.

2- *й этап.*

Каждый из участников получает индивидуальное задание на карточке и никому его не показывает. Задача каждого, получившего задание, его выполнить.

Каждому из участников предлагается самостоятельно проранжировать указанные в приложении предметы с точки зрения их важности для выживания (поставить цифру 1 у самого важного для вас предмета, цифру 2 – у второго по значению и т. д., цифра 15 будет соответствовать самому бесполезному предмету).

Участникам предлагаются две стратегии действий в таких ситуациях. Одна – оставаться на месте и ожидать помощи извне и вторая – ориентироваться на свои силы и достичь берега.

На этом этапе деловой игры дискуссии между участниками запрещены.

Время на выполнение индивидуального задания – 10 минут.

3- *й этап.*

Предложите трем человекам выступить и рассказать о выбранной стратегии и проранжированных предметах. Остальные слушают и задают уточняющие вопросы.

На этом этапе допускаются дискуссии по поводу выработки решения.

По окончании группа по услышанным вариантам выбирают себе капитана простым голосованием.

Время -10 минут.

4- *й этап.*

Капитан ведет дискуссию, в ходе которой последовательно обсуждаются и ранжируются предметы по степени важности. На этом и последующих этапах каждый, получивший задание, старается его выполнить.

5- *й этап.*

Оцените результаты дискуссии.

Зачитывается список ответов этой задачи, предложенный экспертами ЮНЕСКО.

Необходимо сравнить правильный ответ, собственный результат и результат группы: для каждого предмета списка надо вычислить разность между номером, который присвоил ему индивидуально каждый участник, группы и номером, присвоенным этому предмету экспертами. Сложить абсолютные значения этих разностей для всех предметов. Если сумма больше 30, то участник или группа «утонули»;

Явился ли результат группового решения более правильным по сравнению с решением отдельных участников?

Обсуждение итогов деловой игры и выполненных заданий. 40 минут. Подведение итогов занятия – 5 мин.

Анализ и оценка преподавателем результатов занятия, степени достижения учебной цели занятия, рекомендации по дальнейшему совершенствованию

отрабатываемых умений.

Тема 5. Конфликты в профессиональной деятельности, их профилактика и урегулирование

Лекция – 4 часа

Практическое занятие – 4 часа

Деловая игра – 2 часа

Самостоятельная работа – 8 часов

Условия и причины возникновения конфликтов в профессиональной деятельности. Личностные факторы как условия возникновения конфликта.

Профилактика конфликтов в служебном коллективе.

Правила управления конфликтами. Условия урегулирования конфликта.

Действия по снижению остроты и урегулированию конфликта.

Переговорные стили и их применение. Позиционный торг. Интегративное решение в конфликте. Метод принципиальных переговоров (Фишер Р., Юри У.).

Консультирование руководства и помощь в развитии корпоративной культуры. Преодоление барьеров в решении конфликтов (сопротивление со стороны сотрудников, недостаток времени, ресурсов, отсутствие поддержки со стороны руководства).

Конфликты интересов и методы их урегулирования.

Задания для самостоятельной работы

Обучающиеся должны изучить и проанализировать следующие вопросы:

1. Изучить понятия «Управление конфликтом», «Регулирование конфликта», «Урегулирование конфликта», «Завершение конфликта».
2. Условия снижения конфликтности профессиональной деятельности.
3. Структурные методы успешного урегулирования конфликта.

Деловая игра

Сценарий деловой игры: «Преодоление барьеров в решении конфликтов»

Цели деловой игры:

- проанализировать условия снижения конфликтности в общении;
- отработать методы успешного взаимодействия;
- развить навыки целеполагания и планирования своих действий и соотнесение их с целями сотрудников;
- развить гибкость в разработке и изменении плана действий;
- развить навыки саморегуляции в процессе достижения цели;
- развить социальную и личностную критичность, умение соотносить свою деятельность с деятельностью других;
- проанализировать выбранные модели взаимодействия в конфликте;
- проанализировать степень выполнения поставленных задач каждым участником игры, умение выстраивать систему деловых отношений с людьми.

Проведение игры:

Тема 1. Как преодолеть возникшее сопротивление со стороны сотрудников, которые считают конфликт слишком чувствительной или сложной темой для обсуждения?

Преподаватель выбирает 3-х сотрудников, которые будут отстаивать тезис, что конфликт слишком чувствительная или сложная тема для обсуждения ее в коллективе.

Остальные участники делятся по командам по 4 человека и готовят для дискуссии уточняющие вопросы, проясняющие глубину и аргументацию выступающего.

Задачи:

- отработать методы успешного взаимодействия;
- развивать навыки целеполагания и планирования своих действий и соотносить их с целями сотрудников;
- умело вести диалог посредством уточняющих вопросов, проясняющие глубину и аргументацию выступающего.

Назначается 2 эксперта, оценивающих конструктивность общения, качество профилактики конфликта и приемов снятия напряжения при взаимодействии, эффективность выполнения поставленных задач.

По окончании дискуссии необходимо выработать правила по нейтрализации конфликтного поведения.

Таким образом происходит тренировка конструктивного взаимодействия.

Тема 2. Как снять проблему отсутствия поддержки со стороны руководства, которое не видит необходимости в решении конфликтов или может не признавать роль психолога в этом процессе?

Задачи:

- развить гибкость в разработке и изменении плана действий;
- развить навыки саморегуляции в процессе достижения цели;
- развить социальную и личностную критичность, умение соотносить свою деятельность с деятельностью других.

Преподаватель выбирает 3-х сотрудников, которые будут отстаивать тезис, что конфликт слишком чувствительная или сложная тема для обсуждения ее в коллективе.

Остальные участники делятся на команды по 4 человека и готовятся к дискуссии с «руководством».

Назначается 2 эксперта, оценивающих конструктивность общения, качество профилактики конфликта и приемов снятия напряжения при взаимодействии, эффективность выполнения поставленных задач.

По окончании дискуссии вырабатываются правила по нейтрализации конфликтного взаимодействия.

Тема 3. Корпоративная культура – способ профилактики конфликтов.

Задачи:

- проанализировать условия снижения конфликтности в общении;
- отработать методы успешного взаимодействия;
- проанализировать выбранные модели взаимодействия в конфликте;

-проанализировать степень выполнения поставленных задач каждым участником игры, умение выстраивать систему деловых отношений с людьми.

Преподаватель выбирает 3-х сотрудников, которые будут обсуждать тезис, может ли корпоративная культура быть способом профилактики конфликтов.

Остальные участники делятся на команды по 4 человека и готовят уточняющие вопросы к участникам дискуссии, проясняющие глубину и аргументацию выступлений.

Назначается 2 эксперта, оценивающих конструктивность общения, качество профилактики конфликта и приемов снятия напряжения при взаимодействии, эффективность выполнения поставленных задач.

Обсуждение итогов деловой игры и выполненных заданий. 10 минут.
Подведение итогов занятия – 5 мин.

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОКЕРКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ:

В результате самостоятельной работы при освоении учебной дисциплины обучающийся должен изучить вопросы, выносимые для самостоятельного изучения, знать их содержание и уметь использовать при выполнении задач практической деятельности.

Требования к проверке результатов самостоятельной работы.

Контроль самостоятельной работы и оценка ее результатов организуется как единство двух форм:

самоконтроль и самооценка обучающегося;

контроль и оценка со стороны преподавателя.

В качестве форм и методов контроля самостоятельной работы слушателей могут быть использованы фронтальные опросы на семинарских и практических занятиях, круглые столы, зачеты, тестирование.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы являются: уровень и полнота освоения учебного материала;

умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач;

обоснованность и четкость изложения ответов по темам и вопросам, определенным для самостоятельного изучения слушателями.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

Тестовые задания

1. Вместо точек вставьте пропущенное слово.

... – столкновение расходящихся интересов и линий поведения, в основе которого лежат противоречия установок, целей и способов действия по отношению к конкретному предмету или ситуации.

А) Агрессия

В) Инцидент

Б) Конфликт

Г) Ссора

2. Определите название подхода по следующим фразам:

«Человек по своей естественной природе является существом эгоистическим, завистливым и ленивым. Поэтому первоначальное состояние человеческого общества он оценивал как «войну всех против всех».

А) Оптимистичный

В) Прагматичный

Б) Пессимистичный

Г) Ситуационный

3. Определите название подхода по следующим фразам:

«Человек по своей природе добр, миролюбив, создан для счастья. Источником конфликтов в современном обществе, по его мнению, явились недостатки в его организации, заблуждения и предрассудки людей и прежде всего их приверженность частной собственности».

А) Оптимистичный

В) Прагматичный

Б) Пессимистичный

Г) Ситуационный

4. Что из перечисленного не относится к теориям конфликта?

А) В основе социальной жизни – разделение людей ради удовлетворения их интересов.

Б) Жизнь общества организуется посредством власти, стимулов и принуждения.

В) Люди и группы ориентированы на враждебность, оппозицию в отстаивании интересов.

Г) Ориентированы на стабильность, порядок, гармонию.

5. Определите главные предпосылки для возникновения конфликтологии как самостоятельной дисциплины:

А) Развитие философии

В) Развитие психологии

Б) Развитие социологии

Г) Все ответы верны

6. Что из перечисленного не относится к теориям порядка?

А) Социальные системы и их элементы разъединены и окружены противоречиями.

Б) Нормы и ценности являются основными элементами жизни.

В) Жизнь общества основана на уважении к авторитету и обязательствах.

Г) Люди и группы ориентированы на сплоченность, солидарность, порядок, сотрудничество.

7. Основные модели конфликтов по К. Боулдингу

- | | |
|-----------------|------------------|
| А) политическая | В) экономическая |
| Б) статическая | Г) динамическая |

8. Что из перечисленного относится к теориям конфликта?

А) Жизнь общества основана на уважении к авторитету и обязательствах.
 Б) Люди и группы ориентированы на сплоченность, солидарность, порядок, сотрудничество.

В) Социальные системы и их элементы составляют единое целое, гармонично дополняющее друг друга.

Г) Ориентированы на изменение, новации, развитие.

9. Кто предложил классификацию характеров людей, в основе которой лежал критерий способа разрешения ими внутренних конфликтов.

- | | |
|----------------|-------------|
| А) К. Боулдинг | В) З. Фрейд |
| Б) Э. Мэйо | Г) К. Юнг |

10. Что из перечисленного относится к теориям порядка?

А) Жизнь общества основана на уважении к авторитету и обязательствах.
 Б) Ориентированы на изменение, новации, развитие.
 В) В основе социальной жизни – разделение людей ради удовлетворения их интересов.

Г) Люди и группы ориентированы на враждебность, оппозицию в отстаивании интересов.

11. Определите показатели внутриличностного конфликта, выделяющиеся в психологии?

- А) В когнитивной сфере.
 Б) В эмоциональной сфере.
 В) В поведенческой сфере.
 Г) Все ответы правильные.

12. Назовите признаки внутриличностного конфликта, проявляющиеся в когнитивной сфере?

А) Противоречивость «образа Я»;
 Б) Снижение самооценки;
 В) Осознание своего состояния как психологического тупика, задержка принятия решения;
 Г) Значительные отрицательные переживания.

13. Назовите признаки внутриличностного конфликта, проявляющиеся в

поведении?

- А) Сомнение в истинности мотивов и принципов, которыми ранее руководствовался;
- Б) психоэмоциональное напряжение;
- В) снижение качества и интенсивности деятельности;
- Г) снижение удовлетворенности деятельностью.

14. К интегральным показателям внутриличностного конфликта относятся:

- А) нарушение нормального механизма адаптации;
- Б) усиление психологического стресса.
- В) Снижение самооценки;
- Г) Психоэмоциональное напряжение.

15. Для снижения риска возникновения внутриличностных конфликтов принципиальность

- А) сводится к минимуму для более эффективного достижения внутренних и внешних компромиссов.
- Б) проявляется в требовательности к себе.
- В) проявляется повсеместно для достижения поставленных личных целей вне зависимости от ситуации.
- Г) проявляется как защитная мера во избежание потенциальных внешних конфликтных ситуаций.

16. Механизм психологической защиты, предполагающий замену действия, чувства, слова менее болезненным...

- | | |
|------------------|-------------------|
| А) Идентификация | Б) Проекция |
| В) Замещение | Г) Рационализация |

17. Механизм психологической защиты, помогающий человеку найти более-менее рациональное объяснение своим спонтанным действиям...

- | | |
|------------------|-------------------|
| А) Идентификация | Б) Проекция |
| В) Замещение | Г) Рационализация |

18. Механизм защиты, в результате которого человек в конфликтной ситуации приписывает собственные скрытые, неприемлемые желания и потребности, мысли и чувства, черты характера и мотивы кому-то, считая, что это наносное, пришедшее извне...

- | | |
|------------------|-------------------|
| А) Идентификация | Б) Проекция |
| В) Замещение | Г) Рационализация |

19. Активное, немотивированное забывание образа, чувства, слов. Цель убрать из сознания психотравмирующее событие и минимизировать его последствия...

A) Самоактуализация.
B) Самоуважение.

Б) Самооценка.
Г) Самоанализ.

Г) структурным динамическим явлением с преобладанием исключительно конструктивных функций.

А) Демонстративный В) Возбудимый
Б) Педантичный Г) Застывающий

Г) превентивно проявлять принципиальность в отношении любых потенциальных предметов конфликта.

А) Прогнозирование
Б) Разрешение
В) Профилактика
Г) Регулирование

А) Эффект ореола
Б) Эффект отношения
В) Эффект снисходительности
Г) Эффект стереотипизации

26. Осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий субъектов конфликта и побуждающая к деятельности -

- | | |
|----------------|----------|
| А) Интерес | Б) Мотив |
| В) Потребность | Г) Цель |

27. Оценка, созданная по одному важному для нас качеству, переносится на другие качества собеседника, которые не были еще им в отношении нас продемонстрированы -

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| А) Эффект стереотипизации | Б) Эффект ореола |
| В) Эффект новизны | Г) Эффект снисходительности |

28. Чрезмерная выраженность отдельных черт характера индивида в ущерб другим, проявляющаяся в конфликте - это

- | | |
|------------------|-----------------|
| А) Настойчивость | Б) Акцентуация |
| В) Концентрация | Г) Актуализация |

29. Сформировавшаяся неосознанная готовность воспринимать окружающее под определенным углом зрения и реагировать определенным, заранее сформировавшимся образом, без полного объективного анализа конкретной ситуации -

- | | |
|--------------|----------------|
| А) Характер | Б) Темперамент |
| В) Установка | Г) Способность |

30. Универсальное средство разрешения конфликта -

- | | |
|------------|---------------|
| А) Уступка | Б) Подавление |
| В) Уход | Г) Переговоры |

31. Какая характеристика не относится к конфликтной личности демонстративного типа?

- А) Хочет быть в центре внимания.
- Б) Формирует у окружающих о себе хорошее впечатление.
- В) Играет на публику.
- Г) Подозрителен.

32. Какая характеристика относится к конфликтной личности ригидного типа?

- А) Хочет быть в центре внимания.
- Б) Формирует у окружающих о себе хорошее впечатление.
- В) Играет на публику.
- Г) Подозрителен.

34. Какие характеристики относятся к конфликтной личности неуправляемого типа?

- А) Импульсивен, недостаточно контролирует себя.

- Б) Ведет себя вызывающе, агрессивно.
- В) Характерен высокий уровень притязаний. Несамокритичен.
- Г) Прямолинеен и негибок.

35. *Какие характеристики относятся к конфликтной личности демонстративного типа?*

- А) Хочет быть в центре внимания.
- Б) Формирует у окружающих о себе хорошее впечатление.
- В) Играет на публику.
- Г) Подозрителен.

36. *Какие характеристики относятся к конфликтной личности сверхточного типа?*

- А) Скрупулезно относится к работе.
- Б) Предъявляет повышенные требования к себе и окружающим.
- В) Склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих.
- Г) Прямолинеен и негибок.

37. *Какие характеристики относятся к конфликтной личности ригидного типа?*

- А) Подозрителен.
- Б) Обладает завышенной самооценкой.
- В) Прямолинеен и негибок.
- Г) Предъявляет повышенные требования к себе и окружающим.

38. *Какая характеристика не относится к конфликтной личности неуправляемого типа?*

- А) Импульсивен, недостаточно контролирует себя.
- Б) Ведет себя вызывающе, агрессивно.
- В) Характерен высокий уровень притязаний. Несамокритичен.
- Г) Прямолинеен и негибок.

39. *Какая характеристика не относится к конфликтной личности бесконфликтного типа?*

- А) Неустойчив в оценках и мнениях.
- Б) Обладает легкой внушаемостью. Противоречив.
- В) Характерна некоторая непоследовательность поведения.
- Г) Несамокритичен.

40. *Ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение государственным должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо*

совершении других действий по службе - это

- А) Конфликт интересов
- Б) Служебный конфликт
- В) Противоречие
- Г) Мотивационный конфликт

41. Общий неспецифический фактор, который определяет устойчивость организма к стрессу и вредным воздействиям при самых различных формах поведения - это

- А) поисковая активность;
- Б) мотивация;
- В) подавление;
- Г) стереотип.

42. Определенный коллективный опыт, который помогает ориентироваться в жизненных ситуациях, определяя целесообразность выбранного направления – это

- А) стереотип
- Б) поисковая активность;
- В) мотивация;
- Г) спор;

43. Мотив взаимодействия, предполагающий максимизацию относительного выигрыша –...

- А) кооперация;
- Б) равенство;
- В) конкуренция;
- Г) альтруизм.

44. Мотив взаимодействия, предполагающий максимизацию выигрыша другого – ...

- А) агрессия;
- Б) равенство;
- В) конкуренция;
- Г) альтруизм.

45. Определите главные мотиваторы (по Д. Френсису и М. Вудкоку), (внутренняя мотивация), которые позволяют человеку реализовать высшие потребности.

- А) безопасность;
- Б) вознаграждение;
- В) интерес;
- Г) причастность.

46. Способность моделировать и оперативно изменять свое поведение, исходя из складывающейся ситуации, адекватно реагировать на конфликтное поведение оппонента с целью достижения результата в рамках закона называется –...

- А) прогнозирование;
- Б) профилактика;
- В) урегулирование;
- Г) гибкость.

47. Обобщенное отношение к самому себе, прямо пропорционально количеству достигнутых успехов и обратно пропорционально уровню притязаний - это

- А) самоуважение;
В) моделирование;

- Б) самоанализ;
Г) самооценка.

48. Один из важнейших процессов социализации, метод исследования, конструирования, применяемый для решения различных профессиональных задач – это ...

- А) моделирование;
В) самоуважение;

- Б) самоанализ;
Г) самооценка.

49. Модель в конфликте, где каждая из сторон отходит от первоначальных позиций и принимает промежуточный вариант, удовлетворяющий обе стороны –

- А) уступка;
В) уход;

- Б) компромисс;
Г) примирение.

50. Модель поведения в конфликте, предполагающая минимальное удовлетворение, как своих интересов, так и интересов оппонента, называется – ...

- А) сотрудничество;
В) подавление;

- Б) уход;
Г) уступка.

51. Модель поведения в конфликте, предполагающая максимальное удовлетворение, как своих интересов, так и интересов оппонента называется – ...

- А) сотрудничество;
В) подавление;

- Б) компромисс;
Г) уступка.

52. Модель поведения в конфликте, предполагающая максимальное удовлетворение своих интересов называется – ...

- А) сотрудничество;
В) подавление;

- Б) компромисс;
Г) уступка.

53. Модель поведения в конфликте, предполагающая максимальное удовлетворение интересов оппонента называется – ...

- А) сотрудничество;
В) подавление;

- Б) компромисс;
Г) уступка.

54. Какой модели взаимодействия соответствует данная характеристика?

Гражданин пассивен в отстаивании своей позиции, склонен к уступкам. Непоследователен в оценках, суждениях, поведении. Легко соглашается с точкой зрения соперника. Уходит от острых вопросов

- А) Конструктивная;
В) деструктивная;

- Б) конформистская;
Г) коллективистская.

55. Какой модели взаимодействия соответствует данная характеристика?

Стремится уладить конфликт. Позиция нацелена на поиск приемлемого решения, демонстрация открытости, в общении лаконичность. Отличается выдержкой и самообладанием, доброжелательным отношением к сопернику.

- | | |
|--------------------|----------------------|
| А) Конструктивная; | Б) конформистская; |
| В) деструктивная; | Г) коллективистская. |

56. Какой модели взаимодействия соответствует данная характеристика?

Постоянно стремится к расширению и обострению конфликта. Постоянно принижает партнера, негативно оценивает его личность. Проявляет подозрительность и недоверие к сопернику. Нарушает этику общения.

- | | |
|--------------------|----------------------|
| А) Конструктивная; | Б) конформистская; |
| В) деструктивная; | Г) коллективистская. |

57. Вместо многоточия вставьте пропущенное слово.

... процесс, предлагающий следующую последовательность действий:

1. Выявление симптомов – определенных фактов и событий, которые в своей совокупности настораживают и побуждают к поисковой активности дополнительной информации.

2. Сбор и обработка фактов, дающих основание сделать выводы и принять решение относительно последующих действий.

3. Моделирование возможных вариантов развития события, своих действий и последствий.

- | | |
|--------------------|---------------------|
| А) профилактика; | Б) прогнозирование; |
| В) урегулирование; | Г) анализ. |

58. Модель взаимодействия, предполагающая способность человека отстаивать свои интересы и добиваться целей, не ущемляя интересов других, и не доводя дело до конфликта. Она направлена на то, чтобы реализация собственных интересов являлась условием реализации интересов взаимодействующих субъектов – это

- | | |
|-----------------|----------------|
| А) ассертивная; | Б) компромисс; |
| В) подавление; | Г) уступка. |

59. Отказ определенных субъектов или объектов управления от предписанных шаблонов и норм поведения -

- | | |
|------------------|-------------------|
| А) Напряженность | Б) Дезорганизация |
| В) Несогласие | Г) Конфронтация |

60. Способ вербального выражения своих чувств, передающий отношение к происходящему, возникающее в напряженных ситуациях, без обвинения другой стороны и перекладывания на нее ответственности - ...

А) «Ты-высказывание»

Б) Осознание

В) «Я-высказывание»

Г) Умение слушать собеседника

61. *Конфликт в общей форме является*

А) структурным динамическим явлением, имеющим конструктивные и деструктивные функции.

Б) длительным структурным статическим явлением с преобладанием исключительно деструктивных функций.

В) кратковременным структурным статическим явлением, направленным на детальный анализ своего предмета.

Г) структурным динамическим явлением с преобладанием исключительно конструктивных функций.

62. *Окончание конфликта в результате нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющей личную значимость для участников -*

А) Прогнозирование

Б) Разрешение

В) Профилактика

Г) Регулирование

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.

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.

ПЕРЕЧЕНЬ НЕОБХОДИМЫХ УЧЕБНЫХ ИЗДАНИЙ

Основная литература:

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. - М.: Проспект, 2016. - 336 с.
2. Анцупов, А.Я. Конфликтология: Учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - СПб.: Питер, 2013. - 512 с.
3. Леонов, Н.И. Конфликтология: учеб пособие / Н.И. Леонов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2006. – 232 с.
4. Гришина, Н.В. Психология конфликта. / Н.В. Гришина. - 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008, - 544 с.

Дополнительная литература:

1. Цветков, В.Л. Конфликтология: Учебное пособие с альбомом схем. / В.Л. Цветков. - М.: Издательство «Щит-М», 2004. - 176 с.
2. Шарков, Ф.И. Общая конфликтология: Учебник для бакалавров / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский. - М.: Дашков и К, 2015. - 240 с.
3. Шейнов, В.П. Управление конфликтами: теория и практика/ В.П. Шейнов. Минск: Харвест, 2010. – 912 с.

Литература для самостоятельного изучения

По темам 1 - 4

1. Зеленков, М.Ю. Конфликтология: Учебник / М.Ю. Зеленков. - М.: Дашков и К, 2015. С. 32-138.
2. Прикладная конфликтология. Хрестоматия. Составитель: проф. К.Сельченко М.: Харвест, АСТ. – 2003. С. 26-78.

По теме 5

1. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии. 3-е изд., перераб. и доп. - СПб.: Питер, 2009. С. 211-323.
2. Степанов, Е.И. Современная конфликтология: Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов / Е.И. Степанов. - М.: ЛКИ, 2015. С. 100-172.
3. Фомин, Ю.А. Психология делового общения. / Ю.А. Фомин. - Минск: Амалфея, 2003. С. 328-353.