

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Бублик Владимир Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 15.08.2023 14:02:07  
Уникальный программный ключ:  
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»  
Решением Ученого Совета УрГЮУ  
имени В.Ф. Яковлева  
от «26» июня 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
«Психология конфликтных ситуаций»  
Основная профессиональная образовательная программа высшего  
образования – программа специалитета по специальности  
40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность  
Специализация № 1 "Судебная деятельность"  
(Профиль: Судебная деятельность)

### 1. Цели и задачи дисциплины:

В рамках учебной дисциплины осуществляется подготовка студентов к следующим видам профессиональной деятельности:

– Правоохранительная.

**Целью** освоения учебной дисциплины является:

- формирование у студентов целостного представления о месте психологии конфликтных ситуаций, причинах их возникновения, а также овладение практическими навыками регулирования конфликтных ситуаций в процессе осуществления судебной деятельности.

В ходе освоения дисциплины студент готовится к выполнению следующих профессиональных **задач**:

#### **правоохранительная деятельность:**

- обеспечение законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства;
- предупреждение, пресечение, выявление, профилактика преступлений и правонарушений, своевременное реагирование и принятие мер к восстановлению нарушенных прав;
- выявление на основе анализа и обобщения судебной, прокурорской практики причин и условий, способствующих совершению правонарушений, разработка предложений, направленных на их устранение и недопущение;
- обеспечение реализации актов правоприменительной деятельности.

### 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина "Психология конфликтных ситуаций" относится к вариативной части учебного плана «дисциплина по выбору».

### 3. Компетенции, формирующиеся у обучающегося и проверяемые в ходе освоения дисциплины:

После освоения курса «Психология конфликтных ситуаций» студент должен обладать следующими **профессиональными компетенциями (ПК)**:

#### **правоохранительная деятельность:**

- способностью к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства(ПК-7).

### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Общая трудоемкость дисциплины составляет **2** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры					
		5					
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	32	32					
В том числе:	-	-	-	-	-		
Лекции	32	32					
Практические занятия	-						
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	40	40					
В т.ч. промежуточная аттестация	18	18					
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет	зачет					
Общая трудоемкость	час	72	72				
	зач. ед.	2	2				

### 5. Структура учебной дисциплины.

#### 5.1 Тематический план

№ п	Модуль, темы учебной	Виды учебной деятельности и	Всего часов	Интерактивные образовательные
-----	----------------------	-----------------------------	-------------	-------------------------------

/ п	дисциплины	трудоемкость (в часах)				технологии, применяемые на практических занятиях	
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа		В часах	Применяемые формы
	Входной контроль	0,5			0,5	-	-
1	<b>Модуль I «Психология конфликтных ситуаций»</b>	<b>31,5</b>		<b>40</b>	<b>71,5</b>		
1	<b>Тема 1</b> Предмет, методы, цели и задачи курса.	1,5		4	5,5		
2	<b>Тема 2.</b> Общая характеристика конфликтной ситуации и особенности механизма ее возникновения в деятельности правоохранительных органов.	2		2	4		
3	<b>Тема 3.</b> Причины, функции и типология конфликтной ситуации.	2		2	4		
4	<b>Тема 4.</b> Структурные элементы конфликтной ситуации.	2		2	4		
5	<b>Тема 5.</b> Анализ и диагностика конфликта.	2		4	6		
6	<b>Тема 6.</b> Поведение людей в конфликте.	2		2	4		
7	<b>Тема 7.</b> Психология внутриличностных конфликтов.	2		4	6		
8	<b>Тема 8.</b> Психология межличностных конфликтов.	2		2	4		
9	<b>Тема 9.</b> Межэтнические и политические конфликты.	2		2	4		
10	<b>Тема 10.</b> Юридические	2		2	4		

	конфликты.					
1	<b>Тема 11.</b>	2		2	4	
1	Конфликты в семье.					
1	<b>Тема 12.</b>	2		2	4	
2	Технологии управления конфликтами в деятельности правоохранительных органов.					
1	<b>Тема 13.</b>	2		2	4	
3	Манипуляции в конфликте.					
1	<b>Тема 14.</b>	2		2	4	
4	Технология разрешения конфликтов.					
1	<b>Тема 15.</b> Способы предупреждения конфликтов	2		2	4	
5						
1	<b>Тема 16.</b>	2		4	6	
6	Конструктивное разрешение конфликтов.					
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>32</b>		<b>40</b>	<b>72</b>	

**6. Планируемые результаты обучения по дисциплине, фонд оценочных средств по дисциплине для текущего контроля и промежуточной аттестации и критерии освоения компетенций:**

**6.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, фонд оценочных средств по дисциплине для текущего контроля и критерии освоения компетенций:**

*ПК-7 - способностью к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства*

**Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:**

**Знания** для эффективного выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства, при осуществлении судебной деятельности:

истории становления, современных проблем и тенденций развития теоретической и прикладной психологии конфликтной ситуации;

базовых понятий психологии конфликтных ситуаций; классификации и типологии конфликтных ситуаций при выполнении должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства;

стилей поведения личности в процессе выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства в конфликтной ситуации;

методов исследования конфликтных ситуаций и конфликтного поведения личности выполняющей осуществление должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства;

основных технологий психологического воздействия, процедур оказания психологической помощи, разрешения конфликтных ситуаций в процессе осуществления судебной деятельности;

понятия и значения переговоров как одного из способов преодоления конфликтной ситуации;

специфики психологии конфликтных ситуаций и нормативного их урегулирования и значение этих знаний для выполнения профессиональных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства.

**Умения:**

В целях выполнения профессиональных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства:

анализировать конфликтные ситуации с выделением этапов, предмета, условий, мотивов, образов конфликтной ситуации;

выявлять специфику психического функционирования человека с учетом возрастного развития и факторов риска;

уяснять причины конфликтных ситуаций, использовать различные способы и методы предотвращения и позитивного разрешения конфликтной ситуации, диагностировать психологический аспект стратегии поведения личности в конфликтной ситуации при выполнении должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства;

вырабатывать и применять стратегию поведения личности в ходе конфликта, использовать приемы комплексного профессионального воздействия на личность с целью гармонизации психического функционирования человека, приемы оказания психологической помощи в различных конфликтных ситуациях в процессе осуществления судебной деятельности.

**Навыки:**

В целях выполнения профессиональных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства:

конструктивного взаимодействия в переговорном процессе;

эмоциональной саморегуляции;

организации процесса разрешения и посредничества в конфликте;

оценки конфликтной ситуации и адекватного поведения в конфликтной ситуации в процессе осуществления судебной деятельности; приемов и способов профилактики и урегулирования различных типов конфликтных ситуаций в процессе осуществления судебной деятельности.

**Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:**

**Теоретические вопросы:**

1. история становления и тенденции развития теоретической и прикладной психологии конфликтной ситуации;

2. классификации и типология конфликтных ситуаций в судебной деятельности

3. стили поведения личности в конфликтной ситуации;

4. методы исследования конфликтных ситуаций и конфликтного поведения личности выполняющей осуществление должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства;

5. основные технологии психологического воздействия,

6. основные процедуры оказания психологической помощи, разрешения конфликтных ситуаций в процессе осуществления судебной деятельности;

7. понятия и значения переговоров как одного из способов преодоления конфликтной ситуации;

**Задачи:**

**Задача 1** Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Оцените конфликтную ситуацию. Как вы бы организовали работу по урегулированию и разрешению данной конфликтной ситуации.

**Задача 2** Вы – председатель областного суда. Вам срочно требуется помощь при подготовке к важному судебному заседанию по рассмотрению «многотомного» уголовного дела. Выезжая в командировку на заседание Верховного суда, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Дайте оценку конфликтной ситуации. Как организовать работу по урегулированию межличностного конфликта?

**Задача 3** В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите вид конфликтной ситуации, логику, стратегию и способ разрешения данного конфликта.

**Тесты** (тестирование на лекции):

Примерный тест:

1. Инцидент - это: а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта б) истинная причина конфликта; в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними; г) то, из-за чего возникает конфликт; д) необходимое условие конфликта.

Правильный ответ - Г

2. Конфликтогены - это: а) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту; б) проявления конфликта; в) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности; г) состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта; д) поведенческие реакции личности в конфликте.

Правильный ответ - А

**Внеаудиторная самостоятельная работа (контрольная работа и задача).**

Задание:

- Дать необходимые определения понятий для раскрытия темы контрольной работы;
- Представить собственную точку зрения;
- Дать аргументацию своего мнения с опорой на факты социально-экономической действительности.
- Решить задачу.

Примерные темы контрольных работ (по выбору):

1. Особенности и типология межэтнических конфликтов.
2. Динамика конфликтных ситуаций.
3. Профилактика конфликтных ситуаций как вид управленческой деятельности.
4. Типология конфликтных ситуаций по характеру субъектов взаимодействия.
5. Межличностные конфликты.

**Критерии освоения компетенции:**

**«пороговый уровень» (удовлетворительно) –**

Демонстрирует знание основных понятий, изучаемых в рамках теоретического курса психологии конфликтных ситуаций: предмета, метода, задач; истории ее возникновения и

развития; структурных элементов конфликтных ситуаций; причин ее возникновения; видов конфликтных ситуаций, технологий управления конфликтами в деятельности правоохранительных органов, способов предупреждения конфликтных ситуаций; логики, стратегии и способов разрешения конфликтов, возникновение которых возможно в процессе выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства при осуществлении судебной деятельности. Умеет определять наличие в конфликтной ситуации ее этапов, предмета, условий и мотивов; описывать и анализировать конфликтные ситуации которые возможны при выполнении должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства; понимать и оценивать позиции различных участников и сторон конфликтных взаимодействий; выявлять интересы и ресурсы участников конфликтных взаимодействий; выявлять особенности протекания и влияния конфликтов на процессы жизнедеятельности личности и коллективов. Демонстрирует навыки оценки конфликтной ситуации и адекватного поведения в конфликтных ситуациях, организации работы по разрешению конфликтной ситуации; работы по урегулированию межличностных конфликтов, посредничества при регулировании и разрешении конфликтных ситуаций при осуществлении судебной деятельности в ситуациях простого типа.

**«базовый уровень» (хорошо) –**

Демонстрирует знания основных понятий, изучаемых в рамках теоретического курса психологии конфликтных ситуаций; типологии конфликтов; основных причин возникновения социальных и организационных конфликтов; закономерностей их возникновения, динамики протекания и разрешения конфликтов; влияния индивидуально-психологических особенностей личности на поведение в конфликтах, возможных при выполнении должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства; причин и психологических основ предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в профессиональной судебной деятельности; влияния индивидуально-психологических особенностей личности сотрудника правоохранительных органов, выполняющих осуществление должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства, на поведение в конфликтных ситуациях; основных способов и приемов предупреждения и конструктивного разрешения различных видов конфликтных ситуаций, возможных в процессе осуществления должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства. Демонстрирует умения выявлять специфику психического функционирования человека с учетом возрастного развития, профессионального роста, различных факторов риска, возможность возникновения конфликтных ситуаций; диагностировать (прогнозировать) определенные перспективы (конструктивные/деструктивные) конфликтов; описывать и анализировать конфликтные ситуации, возможные в судебной деятельности; понимать и оценивать позиции различных участников и сторон конфликтных взаимодействий; выявлять интересы и ресурсы участников конфликтных взаимодействий при выполнении должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства. Демонстрирует навыки оценки конфликтной ситуации и адекватного поведения в конфликтных ситуациях, возможных при выполнении должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства, организации работы по разрешению конфликтной ситуации; работы по урегулированию межличностных конфликтов, посредничества при регулировании и разрешении конфликтных ситуаций; конструктивного взаимодействия с различными участниками и сторонниками конфликтной ситуации в организации процесса разрешения конфликтных ситуаций при осуществлении судебной деятельности; использования различных способов и приемов предупреждения межличностных конфликтов; стратегии и тактики преодоления внутриличностного конфликта.

### **«повышенный уровень» (отлично) -**

Демонстрирует знания основных понятий, изучаемых в рамках теоретического курса психологии конфликтных ситуаций; современных проблем и тенденций развития теоретической и прикладной психологии конфликтных ситуаций; методов исследования положительного и конфликтного поведения; роли, которую конфликты играют в жизнедеятельности человека, семьи, коллектива, организации, общества в целом; типологии конфликтов; основных причин возникновения социальных и организационных конфликтов; закономерностей их возникновения, динамики протекания и разрешения конфликтов; влияния индивидуально-психологических особенностей личности на поведение в конфликтах; проблематики, основных теорий, методов и приемов диагностики, предупреждения и конструктивного разрешения различных типов и видов конфликтов в сложных ситуациях; применения полученных знаний из области «Психологии конфликтных ситуаций» в организационных и межличностных взаимодействиях с исследовательской целью, а также с целью предупреждения и урегулирования конфликтных ситуаций, возможных в процессе выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государств Демонстрирует умения выявлять специфические особенности протекания и влияния конфликтов на процессы жизнедеятельности личности и коллективов при осуществлении судебной деятельности; выявлять специфику психического функционирования человека с учетом возрастного развития, профессионального роста, различных факторов риска, возможности возникновения конфликтных ситуаций; диагностировать причины конфликта в профессиональной судебной деятельности; использовать различные методы и способы предотвращения и позитивного разрешения конфликтов, возникновение которых возможно при осуществлении должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства; использовать теоретические знания для анализа различных видов конфликтных ситуаций; осуществлять самостоятельный анализ конкретных аспектов управления конфликтными ситуациями с точки зрения обеспечения эффективности их решения. Демонстрирует навыки пользования инструментами анализа (исследования) текущих, прошедших и предстоящих конфликтов; толерантного поведения; навыками психической саморегуляции в предконфликтных и конфликтных ситуациях; правильного поведения в конфликтной ситуации при осуществлении должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государств; пользования методиками самоанализа, стратегиями и тактиками преодоления внутриличностного конфликта, приемами и способами профилактики и урегулирования конфликтов различной степени сложности; работы по урегулированию межличностных конфликтов; эффективного поведения в конфликтных ситуациях при осуществлении судебной деятельности; управления конфликтом, возможным в процессе осуществления должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государств; посредничества при регулировании и разрешении конфликтов; психологической защиты в общении с конфликтными людьми с целью восстановления нарушенных прав.

### **6.2. Фонд оценочных средств по дисциплине для промежуточной аттестации.**

При проведении промежуточной аттестации проверяется сформированность у обучающихся всех компетенций (полностью или в части), заявленных в п.3 данной программы дисциплины.

#### **Оценочные средства:**

Билет состоит из 2-х теоретических вопросов и 1 предложенной задачи (практического задания). Максимальная оценка – «отлично»

### **Типовые вопросы для зачета**

1. Понятие, предмет, задачи курса «Психология конфликтных ситуаций».
2. Особенности механизма возникновения и протекания конфликтной ситуации в деятельности правоохранительных органов.
3. Современные проблемы возникновения и развития конфликта: особенности психологии конфликтной ситуации в деятельности правоохранительных органов.
4. Сущность конфликтной ситуации.
5. Структурные элементы конфликтной ситуации.
6. Понятие управления конфликтной ситуации. Содержание управлением конфликтной ситуации.
7. Основные модели поведения сотрудника правоохранительных органов в конфликтном взаимодействии. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
8. Технологии рационального поведения в конфликтной ситуации: аутотренинг, искусство критики, деструктивное поведение.
9. Типы конфликтных личностей.
10. Процесс развития конфликтной ситуации.
11. Динамика конфликтных ситуаций. Типичные иллюзии, заставляющие людей конфликтовать.
12. Основное содержание переговорного процесса. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им.
13. Технологии стратегий и тактик в переговорном процессе.
14. Переговорные стили в конфликтных ситуациях.
15. Завершение конфликтной ситуации с помощью третьей стороны.
16. Способы выхода из конфликтной ситуации на уровне парного взаимодействия.
17. Внутриличностные противоречия и конфликтных ситуаций.
18. Понятие межличностного конфликта. Конфликтные ситуации в различных сферах взаимодействия.
19. Межгрупповые конфликты: мотивационные подходы.
20. Понятие внутригрупповых конфликтов.
21. Реакция человека на возникающие проблемы (выбор формы реагирования).
22. Уход от конфликтного взаимодействия.
23. Конфликты в обществе.
24. Конфликтные ситуации в организации.
25. Конфликтные ситуации в семье.
26. Конфликтные ситуации в сфере управления.
27. Психология юридического конфликта: понятие и особенности.
28. Алгоритм деятельности сотрудника (руководителя) правоохранительных органов по управлению конфликтной ситуацией

### **Критерии оценивания теоретического вопроса:**

**«отлично»** - Полное раскрытие основных терминов и знаний типологии конфликтных ситуаций; причин возникновения социальных и организационных конфликтов; закономерностей их возникновения, динамики протекания и разрешения конфликтных ситуаций; влияния индивидуально-психологических особенностей личности на поведение в конфликтных ситуациях; проблематики, основных теорий, методов и приемов диагностики, предупреждения и конструктивного разрешения различных типов и видов конфликтных ситуаций.

**«хорошо»** - Частичное раскрытие терминов современных проблемы и тенденций развития теоретической и прикладной психологии конфликтных ситуаций; методов исследования положительного и конфликтного поведения; роли, которую конфликты играют в жизнедеятельности человека, семьи, коллектива, организации, общества в целом; при отсутствии ошибок.

**«удовлетворительно»** - Верное представление студента о современных подходах к изучению психологии конфликтных ситуаций, но не точное использование терминов.

**«неудовлетворительно»** - Ошибочное использование терминов, незнание или ошибочное использование понятий, изучаемых в рамках курса психологии конфликтных ситуаций при наличии общих представлений о психологии конфликтных ситуаций. Нарушение студентом правил проведения зачета (использование электронных средств связи, шпаргалок и т.д.), либо отказ от ответа, либо ответ дан поверхностно, студент не знает понятия и термины курса психологии конфликтных ситуаций.

### **Типовые задачи:**

**Задача №1** Вы недавно назначены сотрудником отдела по вопросам замещения вакантной должности судьи и вакантных должностей государственной службы в аппарате суда. Вы еще плохо знаете сотрудников, а сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к начальнику отдела по кадрам. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вы сделали замечание указанным сотрудникам, в свою очередь, не зная ваших полномочий, они на него не среагировали.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите вид конфликтной ситуации, логику, стратегию и способ разрешения данного конфликта.

**Задача №2** Вы – председатель областного суда. Вам срочно требуется помощь при подготовке к важному судебному заседанию по рассмотрению «многомного» уголовного дела. Выезжая в командировку на заседание Верховного суда, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Дайте оценку конфликтной ситуации. Как организовать работу по урегулированию межличностного конфликта?

**Задача №3** Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Оцените конфликтную ситуацию. Как вы бы организовали работу по урегулированию и разрешению данной конфликтной ситуации.

**Задача №4** Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты по конструированию взаимодействия с различными участниками и сторонниками конфликтной ситуации в разрешении процесса разрешения данной конфликтной ситуации.

**Задача №5** В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите вид конфликтной ситуации, логику, стратегию и способ разрешения данного конфликта.

**Задача №6** Районный суд состоит из 9 человек и только женщин. Одной из судей является Спиридонова И.Г. - женщина пенсионного возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями.

В суд не так давно (около года) поступила на работу помощником судьи - Григорьева Н.Н. - молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает юридический университет. Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников суда и, в

первую очередь судьи, у которой есть дочь такого же возраста. Она легко вникала в суть дел, все свои обязанности выполняла быстро, четко, аккуратно, энергично. Сотрудники любовались девушкой и говорили о том, что из нее получится прекрасный специалист.

Когда Спиридонова спрашивала в отделе, как работает новенькая, то слышала такие слова: «далеко пойдет», «нестандартно мыслит», «ею может гордиться мать, такая не опозорит», «это жемчужина для коллектива».

Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом, по мере того, как молодая сотрудница быстро овладевала профессией, наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г., боясь конкуренции, стала постоянно придирается к Григорьевой Н.Н., стараясь унижить ее как личность, не давала спокойно работать. Для Григорьевой встал вопрос: что делать и не перейти ли на работу в другой суд?

Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию, но внутри начались разговоры о том, что молодую сотрудницу «шахиня» выживает. По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточно властный человек, давно находится на должности, но такого поведения от него в коллективе никто не ожидал.

Проанализируйте ситуацию.

Определите, каковы могут быть мотивы конфликтного поведения Спиридоновой И.Г.

Дайте рекомендации по ее разрешению психологу и Григорьевой.

**Задача №7** При распределении премии некоторые сотрудники канцелярии областного суда посчитали, что их незаслуженно обошли, это явилось поводом их жалоб председателю суда.

Как бы вы отреагировали на эти жалобы в качестве председателя суда?

А. Отвечу жалобщикам примерно так: «Причитающаяся вам премию утверждает и распределяет начальник канцелярии, я тут ни при чем».

Б. «Хорошо, я учту ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с вашим непосредственным руководителем».

В. «Не волнуйтесь, вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».

Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пойду и побеседую с начальником канцелярии и другими членами коллектива. В случае подтверждения обоснованности жалоб предложу начальнику канцелярии перераспределить премию в следующем месяце.

Д. Вас не устраивает ни один из данных вариантов. Предложите свой вариант.

Выбор обоснуйте.

**Задача №8** Вы председатель суда, ваш помощник зрелый и талантливый сотрудник творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует в коллективе. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником из-за его позиции к вам. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно, амбициозно, демонстративно.

В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику. Он в таких ситуациях становится раздражительным, настороженным, демонстративно сворачивает свою активность до исполнителя ждущего указаний по каждому самому элементарному вопросу.

Какую линию поведения вы выстроите по отношению к данному сотруднику суда?

**Задача №9** Вы председатель районного суда. Вслед за кратким выговором за недостатки в работе вы сказали своему помощнику несколько приятных слов. Наблюдая за ним, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме.

В конце разговора стало ясно, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта вашим подчиненным. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора.

Как разрешить сложившуюся ситуацию?

**Задача №10** Являясь председателем областного суда, в конце рабочей недели вы даете критический анализ деятельности ваших подчиненных. Когда вы критикуете одну из сотрудниц суда, она всегда реагирует очень эмоционально (плачет, кричит и т.п.). Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний – она расплакалась.

Как довести до нее свои соображения, чтобы она сделала конструктивные выводы?

**Задача №11** Вы приняли на работу молодого способного юриста, который превосходно справляется с работой. Он успешно провел уже несколько судебных процессов. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от администратора суда по поводу его грубости.

Какие действия целесообразно предпринять, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

**Задача №12** Вы председатель суда, ваш помощник очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые сотрудники суда собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить это, но он даже не понимает, о чем вы говорите. Он считает, что обиды, эмоции и чувства надо проявлять вне работы, а оскорбления «за дело» надо воспринимать как должное и как информацию к размышлению для исправления ситуации. Нужно ли воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с другими сотрудниками суда? Если нужно, то как? Что вы предпримете?

**Задача №13** Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы поддержали именно его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешать конфликтные ситуации – это их личное дело.

Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций (профсоюза, комиссии по деловым спорам).

В. Прежде всего, лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Вас не устраивает ни один из данных вариантов. Предложите свой вариант.

Выбор обоснуйте.

**Задача №14** У вас создались натянутые отношения с администратором суда. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.

Что бы вы предприняли в первую очередь?

А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».

Г. Обращусь к другим коллегам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

Вас не устраивает ни один из данных вариантов. Предложите свой вариант. Выбор обоснуйте.

**Критерии оценивания практического задания (задачи):**

**«отлично»** – задача содержит полное решение, обоснование выводов, аргументацию принятия решения по разрешению возникшей конфликтной ситуации, прогнозы ее развития и способы разрешения. При решении задачи студент умело оперирует знаниями и приобретенными умениями по разрешению конфликтов в ситуациях различной степени сложности. Допускаются отдельные неточности в формулировках.

**«хорошо»** – студент в целом верно оценил характер ситуации и конфликта, обосновывает решение о выборе средств его разрешения, однако допускает отдельные шибки в прогнозе развития ситуации и выборе средств ее разрешения. При помощи преподавателя находит верное решение и устраняет ошибку.

**«удовлетворительно»** – студент в целом верно оценил характер ситуации и конфликта, однако затрудняется обосновать решение, и при выборе решения допускает ошибку, с трудом исправляет ее при помощи преподавателя.

**«неудовлетворительно»** – студент неверно оценил ситуацию и характер конфликта, соответственно неверно выбрал способ ее разрешения. При помощи преподавателя с трудом исправляет ошибку в оценке ситуации, затрудняется в выборе способов ее разрешения. Либо студент отказался от ответа, отсутствует решение задачи, нарушил правила сдачи зачета (использование технических средств, шпаргалок и пр.)

**7. Система оценивания по дисциплине:**

Перечень тем/модулей, по которым проводится контрольное мероприятие	Форма и описание контрольного мероприятия	Балловая стоимость контрольного мероприятия и критерии начисления баллов
<b>Модуль I «Психология конфликтных ситуаций»</b>		
<p><b>Тема 2.</b> Общая характеристика конфликтной ситуации и особенности механизма ее возникновения в деятельности правоохранительных органов.</p>	<p><b>Контрольная работа</b> внеаудиторно, письменно. <b>Структура контрольного мероприятия:</b> Состоит из двух вопросов: в теоретическом вопросе необходимо раскрыть понятийный аппарат; во второй части показать прикладное значение выбранной студентом темы для деятельности прокурорского работника. Максимальная оценка – <b>«отлично»</b></p>	<p><b>«отлично»</b> – полное раскрытие основных терминов типологии конфликтов; причин возникновения социальных и организационных конфликтов; закономерностей их возникновения, динамики протекания и разрешения конфликтов; влияния индивидуально-психологических особенностей личности на поведение в конфликтах; проблематику, основных теорий, методов и приемов диагностики, предупреждения и конструктивного разрешения различных типов и видов конфликтов. <b>«хорошо»</b> - частичное раскрытие современных проблем и тенденций развития теоретической и прикладной психологии конфликтных ситуаций; методов исследования положительного и конфликтного поведения; роли, которую конфликты играют в жизнедеятельности человека, семьи, коллектива, организации, общества в целом. Возможны незначительные неточности в вопросах, касающихся конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности. <b>«удовлетворительно»</b> - студент допускает</p>

		неточности в использовании терминов, смешение основных понятий, изучаемых в рамках теоретического курса психологии конфликтных ситуаций. «неудовлетворительно» - отсутствие представления об основных понятиях психологии конфликтных ситуаций.
<b>Тема 5.</b> Анализ и диагностика конфликта.	<b>Тестирование</b> аудиторно, письменно (на лекции). Контрольное тестирование включает в себя 10 тестовых заданий. Максимальная оценка - <b>«отлично»</b>	Максимальная оценка - «отлично», если даны правильные ответы на все 10 тестовых заданий.  Время на ответ одного теста, выводимого на экран лекционной аудитории, 30 секунд на каждый вопрос.
<b>Тема 11.</b> Конфликты в семье.	<b>Решение задачи:</b> внеаудиторно, письменно. Максимальная оценка - <b>«отлично»</b>	<b>«отлично»</b> – задача решена правильно, при этом дано полное раскрытие основных терминов типологии конфликта; причин возникновения конфликта; закономерностей его возникновения, динамики протекания и разрешения конфликта; влияния индивидуально-психологических особенностей личности на поведение в конфликтах; методов, приемов диагностики, предупреждения и конструктивного разрешения различных типов и видов конфликта. <b>«хорошо»</b> – задача решена не в полном объеме, при этом возможны незначительные неточности в вопросах, касающихся конфликтной ситуации в профессиональной судебной деятельности. <b>«удовлетворительно»</b> – задача решена в основном, но при этом студент допускает неточности в использовании терминов, смешение основных понятий, изучаемых в рамках теоретического курса психологии конфликтных ситуаций. <b>«неудовлетворительно»</b> - задача не решена, отсутствует представление об основных понятиях психологии конфликтных ситуаций.

Итоговый рейтинг выставляется с учетом рубежного рейтинга и представляет собой количество баллов рубежного рейтинга – оценку на промежуточной аттестации (оценку на зачете):

- от 3 до 5 баллов – «зачтено»;
- 2 балла – «не зачтено».

#### **8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:**

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной контрольной работы и проведением тестирования лектором проводится консультирование по выполнению задания, включающее цель задания, его содержания, основные требования к результатам работы, сроки выполнения, критерии оценки. При подготовке к зачету по дисциплине "Психология конфликтных ситуаций" необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, рекомендуемые для изучения нормативные акты, учебную литературу. Основное в подготовке - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет. Зачет проводится по билетам,

которые охватывают весь пройденный материал дисциплины, куда включены и вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.

## **9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

### **9.1 Основная литература:**

1) Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05670-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493555>

2) Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492415>

### **9.2. Дополнительная литература:**

1) Юридический конфликт [Электронный ресурс]: монография / О.А. Акопян, С.Б. Бальхаева, А.А. Головина [и др.] ; отв. ред. Ю.А. Тихомиров. — М. : ИНФРА-М : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2018. — 312 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=948855>

2) Чернова, Г. Р. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, М. В. Сергеева, А. А. Беляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08423-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494414>

3) Охременко, И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05147-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492907>

**Электронные учебные издания доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.**

### **9.3. Нормативно-правовые и правоприменительные акты:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. №31 Ст. 4398.

2. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001г. №174-ФЗ(с изм. и доп. от 20.12.2017г №412-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2017. №52. Ст. 7935.

### **9.4. Перечень современных профессиональных баз данных:**

1. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html>;
2. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
3. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;

4. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
5. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
6. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;
7. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/>.

#### **9.5. Перечень информационных справочных систем:**

1. Информационно-правовой портал «Система Гарант»;
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»;
3. Информационно-правовая система «Кодекс»;
4. Информационно-правовая система (ИПС) «Законодательство стран СНГ».

#### **9.6. Перечень электронных библиотечных систем:**

1. «Электронно-библиотечная система ZNANIUM»;
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ»;
3. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
4. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»;
5. Электронно-библиотечная система Издательства «Перспект».

**Издания электронных библиотечных систем доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.**

#### **9.7 Перечень лицензионного программного обеспечения:**

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcdmemicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows (до 15.02.2024);
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

#### **9.8 Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации при проведении занятий лекционного типа:**

По дисциплине имеются учебно-наглядные пособия: схемы по темам «Предмет, методы, цели и задачи курса»; «Общая характеристика конфликтной ситуации и особенности механизма ее возникновения в деятельности правоохранительных органов»; «Причины, функции и типология конфликтной ситуации»; «Структурные элементы конфликтной ситуации»; «Анализ и диагностика конфликта»; «Поведение людей в конфликте»; «Психология межличностных конфликтов. для проведения занятий лекционного типа».

#### **10. Материально-техническое обеспечение дисциплины, в том числе оборудование и технические средства обучения.**

<b>Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</b>	<b>Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</b>
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для

	представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный, проектор, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, видеонаблюдение
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, моноблок, интерактивная доска
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор, экран, многофункциональное устройство