

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Наргиз Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 03.06.2026 16:34:53
Уникальный программный ключ:
c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан психолого-педагогического факультета
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Психология конфликта

Специальность	37.05.02. Психология служебной деятельности
Специализация	Психологическое обеспечение коммуникаций служебной деятельности
Год начала обучения	2026 г.
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	6

Введение

1. Назначение: ФОС предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Психология конфликта».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Психология конфликта».

3. Разработчик Терещенко Э.В., заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Терещенко Э.В., заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии:

Козловская Н.В., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., ассистент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя - начальник Межрегионального отдела психологической работы УФСИН Росси по Ставропольскому краю, подполковник внутренней службы Григорян В.Н.

Экспертное заключение: Экспертное заключение фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация (профиль) «Психологическое обеспечение коммуникаций служебной деятельности» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология конфликта».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальны й уровень (удовлетворит ельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ОПК-7 Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала.				
Индикатор: ОПК-7 ИД-1ОПК-7 – использует соответствующие профессиональным задачам консультативные методы и техники, отвечающие требованиям профессионально-этических принципов и нормативов деятельности психолога	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является неверным и (или) использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является верным, но использован некорректный способ решения задачи	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является частично верным	Результат выполненной работы по решению задачи в рамках анализа и систематизации научно-психологической информации по теме исследования и определению проблемы и задачи исследования является верным
Компетенция: ОПК-9 Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ОПК-9	Не может спланировать, организовать и осуществлять профессиональную деятельность	Допускает существенные ошибки при планировании, организации и	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы при планировании,	Подбирает адекватные, надежные и валидные при планировании, организации,

ИД-1ОПК-9 планирует, организует осуществляет профессионально- психологическую деятельность по оптимизации психологического климата подразделении (организации)	- и по в	психологическ ую деятельность по оптимизации психологическ ого климата в подразделении (организации)	осуществлени и профессионал ьно- психологичес кую деятельность по оптимизации психологичес кого климата в подразделени и (организации)	организации, но допускает неточности в осуществлении профессиональ но- психологическ ую деятельность по оптимизации психологическ ого климата в подразделении (организации)	осуществлении профессиональ но- психологическ ую деятельность по оптимизации психологическ ого климата в подразделении (организации)
Компетенция: ОПК-15 способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов					
ОПК-15 ИД-1ОПК-15 разрабатывает стратегию развития, структурирования, планирования профессиональной деятельности подразделения (исполнителей)	—	Не может разработать стратегию развития, структурирован ия, планирования профессиональ ной деятельности подразделения (исполнителей) .	Допускает существенные ошибки при разработке стратеги развития, структуриров ания, планирования профессионал ьной деятельности подразделени я(исполнител ей)	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы при разработке стратеги развития, однако возникают трудности при структурирова нии, планировании профессиональ ной деятельности подразделения(исполнителей)	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы при разработке стратеги развития, структурирова ния, планирования профессиональ ной деятельности подразделения(исполнителей)
ИД-2ОПК-15 осуществляет контроль и результатов деятельности	— учет	Не может осуществлять контроль и учет результатов деятельности	Допускает существенные ошибки при осуществлени и контроля и учета	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы осуществления	Подбирает адекватные, надежные и валидные методы осуществления контроля и

исполнителей	исполнителей	результатов деятельности исполнителей	контроля.	учет результатов деятельности исполнителей
--------------	--------------	---	-----------	---

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 6	
1.		Перечислите 6 категорий вмешательства консультанта (Дж. Хирон)	ОПК-7
2.		Какие структурные компоненты конфликтной компетентности выделяет Т.Е. Майорова?	ОПК-7
3.		Какие пять стратегий переговоров выявили Рой Левицки и Александ Хиам?	ОПК-7
4.		Соотнесите тип стратегии в переговорном процессе с её стратегической целью: 1.Выигрыш-проигрыш 2.Проигрыш-выигрыш 3.Проигрыш-проигрыш 4.Выигрыш-выигрыш А. Выигрыш за счет проигрыша оппонента. Б. Уход от конфликта, уступка оппоненту. В. Самопожертвование во имя гибели соперника. Г. Достижение взаимовыгодных соглашений.	ОПК-7
5.		Перечислите формы и этапы консультативного процесса.	ОПК-7
6.	1.Б 2.В 3.А	Установите соответствие: 1.Тренинг 2.Супервизия 3.Медиация А. вид помощи, когда специалист обеспечивает атмосферу переговоров для достижения мирного соглашения конфликтующих сторон и составление соответствующего договора между ними. Б. форма оказания психологической помощи предоставляет клиенту возможность получения нового опыта непосредственно в ходе самого занятия. Ппредставляет собой, во-первых, специальный контекст для развития конкретных способностей	ОПК-7

		клиента, а во-вторых, набор моделей и упражнений, заранее подготовленных тренером. В. позволяет обеспечить взгляд со стороны, чаще предоставляемого более опытными специалистами, широко используется в профессиональной среде психологов.	
7.		В каких направлениях может оказываться консультативная помощь сотруднику организации?	ОПК-7
8.		Что позволяет выявить тест Томаса-Килманна?	ОПК-7
9.		То такое Конфликт-метод?	ОПК-7
10.		Какие ценности лежат в основе организации?	ОПК-7
11.		На какие группы можно разделить организационно-управленческие причины конфликтов?	ОПК-7
12.		Назовите этические принципы психологической помощи в организации.	ОПК-7
13.		Перечислите функции психолога в организации.	ОПК-7
14.		Назовите основные принципы медиации.	ОПК-7
15.	Психологическое сопровождение персонала	Как называется система профессиональной деятельности психолога в организации, которая концентрируется на формировании оптимальных условий для успешного обучения, развития, адаптации и социализации работников.	ОПК-9
16.		Для чего проводится мониторинг сотрудников в организации?	ОПК-9
17.		Какие типы конфликтов сопровождают процесс адаптации у стажера?	ОПК-9
18.	«Я — роль»	Сущность какого конфликта заключается в недостаточном соответствии профессиональных и личностных качеств кандидата на работу требованиям должности, на которую он претендует?	ОПК-9
19.		Что такое социально-психологический климат организации?	ОПК-9
20.	1.Б 2.В 3.А	Соотнесите типы психологического климата с их характеристиками: - Социальный климат - Моральный климат - Психологический климат А. Неофициальные отношения в коллективе. Б. Осознание целей и задач всеми участниками, соблюдение прав и обязанностей. В. Ценности, принятые в группе. Их единство, принятие, согласованность.	ОПК-9
21.	методика оценки	Какая методика оценки уровня психологического климата коллектива	ОПК-9

	уровня психологического климата коллектива А. Н. Лутошкина.	используется в организации?	
22.	2, 1, 3, 4, 5	Расставьте в правильном порядке стадии возникновения конфликтной ситуации: 1. скрытая стадия; 2. формирование противоречий; 3. инцидент; 4. открытая стадия; 5. завершение конфликта.	ОПК-9
23.		В ходе решения практических задач консультанты обращают внимание на ряд факторов, влияющих на работу группы. Какие это факторы?	ОПК-9
24.		Р. Бейлз выделил два типа поведения, необходимого для эффективной деятельности группы. Опишите эти типы.	ОПК-9
25.	Математические методы планирования	Какие методы планирования сводятся к оптимизационным расчетам на основе различного рода моделей?	ОПК-15
26.	1, 3, 4	В зависимости от степени неопределенности плановой деятельности системы планирования в организации можно разделить на два типа: Выберите правильный ответ: 1. детерминированные системы 2. реактивное планирование 3. вероятностные (стохастические) системы, 4. инактивное планирование	ОПК-15
27.	1.Б 2.Г 3.В 4.А	Установите соответствие: 1. реактивное планирование 2. инактивное планирование 3. преактивное планирование 4. интерактивное планирование А. основано на принципе максимального участия работников организации. Его цель – проектирование будущего, параметры которого идеальны для производителя. Б. нацелено на использование опыта прошлого. Сторонники такого подхода	ОПК-15

		исключают возможность правильного предвидения будущих событий и склонны преувеличивать прошлые достижения. Такой подход возможен и целесообразен при устойчивой внешней и внутренней среде В. ориентировано в основном на будущие изменения. Оно направлено на поиск оптимального решения, выбор альтернатив развития. Ему идентично стратегическое планирование; Г. планирование (инертность) – полное удовлетворение настоящим, сохранение в максимальной степени существующего метода принятия решения. В результате организация практически теряет способность приспосабливаться к изменениям;	
28.	1.В 2.А 3.Б	Установите соответствие: 1. Психологическая профилактика 2. Индивидуальное психологическое консультирование 3. Групповая психологическая работа А. краткосрочное консультирование, кризисное консультирование Б. ведение групп, тренингов и тематических семинаров (эмоциональная саморегуляция, тимбилдинг, стресс, тревога, конфликты в межличностных отношениях). В. проведение тематических семинаров, тренингов, интерактивных лекций (профилактика стрессов, депрессивных состояний, аддиктивного поведения).	ОПК-15
29.	Мотивирование	Как называется процесс влияния на человека с целью побуждения его к определенным действиям посредством активизации в нем определенных мотивов?	ОПК-15
30.		Перечислите виды контроля.	ОПК-15
31.	1.Б 2.А 3.В	Установите соответствие: 1. Делегирование 2. Ответственность 3. Полномочия Б. передача задач и полномочий лица, которое принимает на себя ответственность за их выполнение. А. обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение.	ОПК-15

		В. ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее сотрудников на выполнение определенных задач.	
32.		Что такое самоменеджмент?	ОПК-15
33.	Б	Что такое модели организационного поведения? А) Это правила поведения в организации; Б) Это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании; В) Это организационные структуры; Г) Это планирование деятельности организации.	ОПК-15
34.	2	Какой контроль базируется на предвидении? 1.текущий 2.опережающий 3.промежуточный 4.результатирующий	ОПК-15
35.		Принято выделять несколько видов совместной деятельности, в которых происходит взаимодействие сотрудников. Какие это виды?	ОПК-15

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он показал высокий, средний и минимальный уровни владения индикаторами компетенции, корректно выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; корректно формирует собственные мнения и суждения, аргументирует собственную позицию.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если минимальный уровень владения индикаторами компетенции не достигнут, он с трудом выполняет поиск необходимой информации, ее критический анализ; неуверенно формирует собственные мнения и суждения, с трудом аргументирует собственную позицию.