

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Андреевна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 03.06.2026 14:46:58
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, доктор педагогических наук, доцент
Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Организационная конфликтология

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Конфликт - менеджмент
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в 4 семестре	

Введение

1. Назначение: предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций

2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Организационная конфликтология»

3. Разработчик Терещенко Э.В., к.псх.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Терещенко Э.В., к.псх.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности

Члены комиссии:

Козловская Н.В., к.псх.н., доцент, доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Кокорова С.Д., старший преподаватель кафедры социальной психологии и психологии безопасности

Представитель организации-работодателя

Козлова Э.М., директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 38 г. Ставрополя.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликт-менеджмент» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Организационная конфликтология».

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 (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция:</i> ОПК-4 Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-4} применяет основные технологии урегулирования конфликтов разного уровня	Не способен применять основные технологии урегулирования конфликтов разного уровня	Допускает существенные ошибки при применении основных технологий урегулирования конфликтов разного уровня	Допускает несущественные ошибки при применении основных технологий урегулирования конфликтов разного уровня	Без ошибок применяет основные технологии урегулирования конфликтов разного уровня
ИД-3 _{ОПК-4} использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений	Неверно использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений	Неуверенно и с ошибками использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений	Частично верно использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений	Грамотно использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений
<i>Компетенция:</i> ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-7} формулирует основные профессиональные задачи конфликтолога в	Не может формулировать основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа	Допускает существенные ошибки при формулировке основных профессиональных задач конфликтолога в организациях	Допускает незначительные погрешности при формулировке основных профессиональных задач конфликтолога	Без ошибок формулирует основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа

организациях разного типа		разного типа	в организациях разного типа	
ИД-2 _{ОПК-7} – выбирает и использует адекватные профессиональ ным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях	Не способен выбирать и использовать адекватные профессионал ьным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях	Вы и использует с существенным и ошибками адекватные профессиональ ным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях	Выбирает и использует с незначительны ми неточностями адекватные профессиональ ным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях	Без ошибок выбирает и использует адекватные профессионал ьным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях
ИД-3 _{ОПК-7} – использует при решении профессиональ ных задач этические нормы, соблюдает границы профессиональной компетентности конфликтолога	Не умеет использовать при решении профессионал ьных задач этические нормы, соблюдает границы профессионал ьной компетентнос ти конфликтолог а	С ошибками использует при решении профессиональ ных задач этические нормы, соблюдает границы профессиональ ной компетентност и конфликтолога	С незначительны ми погрешностями использует при решении профессиональ ных задач этические нормы, соблюдает границы профессиональ ной компетентност и конфликтолога	Без ошибок использует при решении профессионал ьных задач этические нормы, соблюдает границы профессионал ьной компетентнос ти конфликтолог а

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования), все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера,

необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр	
1.		Перечислите формы и этапы консультативного процесса.	ОПК-7
2.	1.Б 2.В 3.А	<p>Установите соответствие:</p> <p>1.Тренинг 2.Супервизия 3.Медиация</p> <p>А. вид помощи, когда специалист обеспечивает атмосферу переговоров для достижения мирного соглашения конфликтующих сторон и составление соответствующего договора между ними.</p> <p>Б. форма оказания психологической помощи предоставляет клиенту возможность получения нового опыта непосредственно в ходе самого занятия. Представляет собой, во-первых, специальный контекст для развития конкретных способностей клиента, а во-вторых, набор моделей и упражнений, заранее подготовленных тренером.</p> <p>В. позволяет обеспечить взгляд со стороны, чаще предоставляемого более опытными специалистами, широко используется в профессиональной среде психологов.</p>	ОПК-7
3.		Перечислите основные типы организационного конфликта.	ОПК-4
4.		В каких направлениях может оказываться консультативная помощь сотруднику организации?	ОПК-7
5.		Что позволяет выявить тест Томаса-Килманна?	ОПК-7
6.		Каковы функциональные последствия конфликта?	ОПК-4
7.		Что такое организационный конфликт?	ОПК-4
8.		Что является причинами организационного конфликта?	ОПК-4
9.		То такое Конфликт-метод?	ОПК-7
10.		Какие ценности лежат в основе организации?	ОПК-7
11.		Что собой представляет конфликт в организации?	ОПК-4

12.		На какие группы можно разделить организационно-управленческие причины конфликтов?	ОПК-4
13.	Агрессивный	Какому типу поведения в конфликте принадлежит данная характеристика: сдержанный и вспыльчивый человек, упорный и настойчивый, недружелюбный.	ОПК-4
14.		Назовите отрицательные последствия конфликтов.	ОПК-4
15.	Демонстративный тип	К какому типу конфликтной личности относятся следующие поведенческие характеристики: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает:	ОПК-4
16.		Назовите этические принципы психологической помощи в организации.	ОПК-7
17.		Перечислите функции психолога в организации.	ОПК-7
18.		Назовите основные принципы медиации.	ОПК-7
19.		Перечислите типы организационных конфликтов.	ОПК-4
20.		По типу функциональной системы конфликты в организации подразделяются на пять групп, а именно...	ОПК-4
21.		На какие группы можно разделить организационно-управленческие причины конфликтов?	ОПК-7

