

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Н.А. Николаевна

Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 16.06.2026 17:54:14

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	37.05.01 Клиническая психология
Специализация	Патопсихологическая диагностика и психотерапия
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 9 семестре	

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., к.псих.н., доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии безопасности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

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

Члены комиссии:

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

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

Представитель организации-работодателя - Боев И.В., доктор медицинских наук, профессор, директор Клиники пограничных состояний ФГБОУ ВО «Ставропольского государственного медицинского университета» Минздрава РФ.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по специальности 37.05.01 Клиническая психология, специализация «Патопсихологическая диагностика и психотерапия» 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
<i>Компетенция:</i> ПК-7 Способен осуществлять оценку семейной ситуации ребенка и/или взрослого пациента, выявлять на основе принципов диагностики семейной системы имеющиеся нарушения в межличностном взаимодействии, консультировать пациента и иных членов семьи по вопросам нарушения, коррекции и развития детско-родительских и других межличностных отношений, проводить интервенции в отношении семейной системы и оценивать их эффективность				
<i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ПК-7} – проводит комплексную оценку семейной ситуации ребенка и/или взрослого пациента, применяя принципы диагностики семейной системы для выявления и анализа нарушений в межличностном взаимодействии	Не владеет методами оценки семейной ситуации, не способен применять принципы диагностики семейной системы.	Проводит оценку поверхностно, использует ограниченный набор методов, с трудом выявляет нарушения в межличностном взаимодействии.	Проводит комплексную оценку семейной ситуации, применяя основные принципы диагностики, способен выявить типичные нарушения в семейной системе.	Свободно и системно проводит многомерную оценку семейной ситуации, глубоко анализирует структуру нарушений и механизмы дисфункционального взаимодействия.
ИД-2 _{ПК-7} – осуществляет психологическое консультирование пациента и иных членов семьи по вопросам, связанным с нарушениями, коррекцией и развитием детско-родительских и других межличностных отношений	Не владеет навыками семейного консультирования, не способен выстроить диалог с членами семьи.	Проводит консультирование на уровне общей поддержки, но не может решить конкретные задачи коррекции детско-родительских отношений.	Успешно консультирует пациентов и членов их семей по типичным вопросам нарушения и коррекции межличностных отношений.	Эффективно проводит терапевтические консультации, разрешая сложные и конфликтные ситуации, способствуя гармонизации детско-родительских и супружеских

				отношений.
ИД-3 _{ПК-7} – разрабатывает и проводит целенаправленные психологические интервенции в отношении семейной системы и систематически оценивает их эффективность	Не способен разрабатывать интервенции в отношении семейной системы.	Разрабатывает интервенции по шаблону, не адаптируя их под конкретную семью, оценка эффективности не проводится или проводится формально.	Разрабатывает адекватные интервенции для коррекции семейного взаимодействия и проводит стандартную оценку их результативности.	Самостоятельно разрабатывает и гибко реализует комплексные программы семейной терапии, использует валидные методы для доказательной оценки эффективности интервенций и долгосрочного отслеживания результатов.
Компетенция: ПК-8 Способен осуществлять взаимодействие со специалистами в области охраны психического здоровья, с работниками экспертных организаций и учреждений социальной защиты населения с целью выявления индивидуально-психологических, социально-психологических и иных факторов риска дезадаптации, первичной и вторичной профилактики нервно-психических и психосоматических расстройств и нарушений поведения				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ПК-8} – эффективно взаимодействует с различными специалистами (психиатры, неврологи, социальные работники, юристы и др.) для достижения общих целей в области охраны психического здоровья	Не умеет выстраивать профессиональное взаимодействие со смежными специалистами.	Вступает в коммуникацию, но не может согласовать цели и задачи совместной работы, возникают конфликты и недопонимание.	Поддерживает рабочие контакты со специалистами смежных областей, способен к обмену информацией и координации базовых действий.	Выстраивает партнерские, междисциплинарные отношения, инициирует коллаборации и эффективно распределяет зоны ответственности для достижения общих целей.

ИД-2 _{ПК-8} – выявляет и анализирует индивидуально-психологические, социально-психологические и иные факторы риска дезадаптации у различных групп населения	Не владеет методами выявления факторов риска дезадаптации.	Способен перечислить общие факторы риска, но не может провести их системный анализ и дифференциацию применительно к конкретной группе.	Выявляет основные факторы риска (индивидуальные и социальные) у типичных групп населения, проводит их первичный анализ.	Глубоко и всесторонне анализирует комплекс факторов риска (включая скрытые), прогнозирует динамику дезадаптации и выявляет ресурсные зоны.
ИД-3 _{ПК-8} – разрабатывает и участвует в реализации программ первичной и вторичной профилактики нервно-психических и психосоматических расстройств, а также нарушений поведения, основываясь на выявленных факторах риска	Не способен разрабатывать профилактические программы.	Участвует в реализации готовых программ, но не может их адаптировать или разработать новые с учетом факторов риска.	Разрабатывает типовые программы профилактики, опираясь на выявленные факторы риска, и участвует в их реализации.	Самостоятельно разрабатывает инновационные, научно-обоснованные программы профилактики, учитывающие специфику целевой группы, и эффективно реализует их, координируя действия других участников.
ИД-4 _{ПК-8} – координирует свои действия с действиями специалистов смежных областей для обеспечения комплексного подхода к профилактике и поддержанию психического здоровья населения	Работает изолированно, не учитывая действия других специалистов, что снижает эффективность профилактики.	Пытается координировать действия, но делает это несистемно, что приводит к дублированию или пробелам в работе.	Согласует свои действия с коллегами на ключевых этапах профилактической работы, обеспечивая комплексный подход.	Выступает интегратором межведомственного взаимодействия, обеспечивая синергию усилий всех специалистов для достижения максимального профилактического эффекта.
Компетенция: ПК-9 Способен к консультированию медицинского персонала, работников социальных служб, педагогов, тренеров и спортсменов, руководителей, сотрудников				

правоохранительных органов и других специалистов по вопросам взаимодействия с людьми для создания «терапевтической среды» и оптимального психологического климата					
ИД-1 _{ПК-9} – анализирует специфические запросы различных профессиональных групп (медперсонал, педагоги, руководители, сотрудники силовых структур и др.) и контекст их деятельности в отношении взаимодействия с людьми	Не учитывает специфику профессиональной деятельности консультируемых, подходит ко всем запросам шаблонно.	Понимает общие различия между группами, но не может глубоко проанализировать контекст и скрытые запросы.	Анализирует типовые запросы и контекст деятельности основных профессиональных групп, с которыми работает.	Тонко и глубоко понимает специфику деятельности любой профессиональной группы, выявляет латентные потребности и противоречия в их взаимодействии и с людьми.	
ИД-2 _{ПК-9} – и разрабатывает предоставляет обоснованные психологические рекомендации по созданию «терапевтической среды» и формированию оптимального психологического климата в профессиональных коллективах и при работе с различными категориями населения	Не способен дать обоснованные рекомендации; советы носят абстрактный или нерелевантный характер.	Рекомендации даются, но слабо обоснованы и не учитывают реальные ресурсы и ограничения организации.	Разрабатывает практически осуществимые и психологические и обоснованные рекомендации для улучшения климата в типовых профессиональных коллективах.	Предлагает комплексные, научно обоснованные и творческие решения по созданию терапевтической среды, адаптированные под уникальные особенности организации и контингента.	

ИД-3 _{ПК-9} – консультирует специалистов из различных областей по вопросам межличностного взаимодействия, управления конфликтами и поддержки психологического благополучия	Не владеет навыками консультирования специалистов; не может помочь в решении их профессиональных задач.	Проводит консультирование на общем уровне, не углубляясь в специфику профессиональной деятельности консультируемого.	Успешно консультирует специалистов по типичным вопросам общения и профилактики конфликтов в их профессиональной среде.	Выступает в роли эксперта и фасилитатора, помогая специалистам любого уровня находить эффективные стратегии поведения в сложных коммуникативных ситуациях и поддерживать собственное благополучие.
ИД-4 _{ПК-9} – проводит оценку результативности и эффективности предоставленных консультаций и внедренных рекомендаций	Не проводит оценку эффективности своей консультативной деятельности.	Оценка проводится формально (например, по принципу «понравилось /не понравилось»), без четких критериев.	Использует стандартизированные методы (опросы, наблюдение) для оценки результативности консультаций и внедрения рекомендаций.	Применяет комплексный и системный мониторинг, используя количественные и качественные методы для доказательной оценки эффективности, и на основе полученных данных корректирует свою дальнейшую работу.

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 9	
1.		Перечислите 6 категорий вмешательства консультанта (Дж. Хирон)	ПК-7
2.		Какие структурные компоненты конфликтной компетентности выделяет Т.Е. Майорова?	ПК-7
3.		Какие пять стратегий переговоров выявили Рой Левицки и Александ Хиам?	ПК-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.	ПК-7
5.		Перечислите формы и этапы консультативного процесса.	ПК-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	ПК-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?	ПК-7
8.		Что позволяет выявить тест Томаса-Килманна?	ПК-7
9.		То такое Конфликт-метод?	ПК-7
10.		Какие ценности лежат в основе организации?	ПК-7
11.		На какие группы можно разделить организационно-управленческие причины конфликтов?	ПК-7
12.		Назовите этические принципы психологической помощи в организации.	ПК-7
13.		Перечислите функции психолога в организации.	ПК-7
14.		Назовите основные принципы медиации.	ПК-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.	ПК-7
16.		Для чего проводится мониторинг сотрудников в организации?	ПК-7
17.		Какие типы конфликтов сопровождают процесс адаптации у стажера?	ПК-7
18.	«Я — роль»	Сущность какого конфликта заключается в недостаточном соответствии профессиональных и личностных качеств кандидата на работу требованиям должности, на которую он претендует?	ПК-7
19.		Что такое социально-психологический климат организации?	ПК-8
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.	ПК-8
21.	методика оценки	Какая методика оценки уровня психологического климата коллектива	ПК-8

	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.	ПК-8
23.		В ходе решения практических задач консультанты обращают внимание на ряд факторов, влияющих на работу группы. Какие это факторы?	ПК-8
24.		Р. Бейлз выделил два типа поведения, необходимого для эффективной деятельности группы. Опишите эти типы.	ПК-8
25.	Математические методы планирования	Какие методы планирования сводятся к оптимизационным расчетам на основе различного рода моделей?	ПК-8
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	ПК-8
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	ПК-8

		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).	ПК-9
29.	Мотивирование	Как называется процесс влияния на человека с целью побуждения его к определенным действиям посредством активизации в нем определенных мотивов?	ПК-9
30.		Перечислите виды контроля.	ПК-9
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.	ПК-9

		В. ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее сотрудников на выполнение определенных задач.	
32.		Что такое самоменеджмент?	ПК-9
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.	ПК-9
34.	2	Какой контроль базируется на предвидении? 1.текущий 2.опережающий 3.промежуточный 4.результатирующий	ПК-9
35.		Принято выделять несколько видов совместной деятельности, в которых происходит взаимодействие сотрудников. Какие это виды?	ПК-9

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.