

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Палиева Надежда Андреевна  
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета  
Дата подписания: 03.06.2026 14:53:18  
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  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Направление подготовки	37.03.02 Конфликтология
Направленность (профиль)	Конфликт-менеджмент
Форма обучения	Очная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 8 семестре	

**РАЗРАБОТАНО:**

доцент кафедры социальной психологии и  
психологии безопасности  
\_\_\_\_\_ Терещенко Э.В.  
доцент кафедры социальной психологии и  
психологии безопасности  
\_\_\_\_\_ Козловская Н.В.

Ставрополь, 2026

## Введение

1. Назначение: данный ФОС предназначен для организации государственного экзамена, целью которого является оценка степени профессиональной подготовки выпускника по использованию теоретических знаний, практических навыков и умений, уровня сформированности компетенций для решения профессиональных задач на уровне, требуемом стандартом.

2. Фонд оценочных средств государственной итоговой аттестации составлен в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология утверждённой Учебно-методическим советом университета (Протокол № 5 от «21» мая 2026 г.).

3. Разработчик доценты кафедры социальной психологии и психологии безопасности Терещенко Э.В., Козловская Н.В.

4. ФОС рассмотрен и утверждён на заседании кафедры социальной психологии и психологии безопасности, Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 г.

5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой. Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 г.

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: директор МБОУ лицей № 38 г. Ставрополя, кандидат психологических наук, доцент Козлова Элла Михайловна.

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.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

## 1. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

В ходе государственной итоговой аттестации в соответствии с учебным планом и образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология обучающийся должен продемонстрировать следующие компетенции:

### Универсальные компетенции (УК) выпускников и индикаторы их достижения:

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1)	И-1 УК-1 выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее анализ и диагностику на основе системного подхода; И-2 УК-1 осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации; И-3 УК-1 определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.
Командная работа и лидерство	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)	ИД-1 УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи. ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.
Коммуникация	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4)	ИД-1 УК-4 выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах; ИД-2 УК-4 использует информационно-коммуникационные технологии для повышения эффективности профессионального взаимодействия, поиска необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках;

		ИД-3УК-4 оценивает эффективность применяемых коммуникативных технологий в профессиональном взаимодействии на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, производит выбор оптимальных.
Межкультурное взаимодействие	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5)	ИД-1 УК-5 выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции; ИД-2 УК-5 демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения; ИД-3 УК-5 анализирует различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития, понимает взаимосвязи между разнообразием мировоззрений и ходом развития истории, науки, представлений человека о природе, обществе, познании и самого себя. ИД-4 УК-5 Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям ИД-5 УК-5 Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп ИД-6 УК-5 Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира. ИД-7 УК-5 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера
Самоорганизация и	Способен	ИД-1 УК-6 устанавливает личные и

саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6)	профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности; ИД -2УК-6 реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; ИД-3УК-6 критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности
	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-7)	ИД-4 УК-7 выбирает здоровьесберегающие технологии для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей организма и условий жизнедеятельности; ИД-5 УК-7 планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности; ИД-6 УК-7 поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и соблюдает нормы здорового образа жизни.
Безопасность жизнедеятельности	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов (УК-8)	ИД-1 УК-8 знаком с общей характеристикой обеспечения безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности; классификацией чрезвычайных ситуаций военного характера, принципами и способами организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий; ИД-2 УК-8 оценивает вероятность возникновения потенциальной опасности в повседневной жизни и профессиональной деятельности и принимает меры по ее предупреждению; ИД-3 УК-8 использует основные методы защиты при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов в повседневной жизни и профессиональной деятельности
Инклюзивная	Способен	ИД-1 УК-9 оперирует понятиями

компетентность	использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (УК-9)	инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; ИД-2 УК-9 применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10)	ИД-1 УК-10 понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике ИД-2 УК-10 применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей ИД-3 УК-10. использует финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски
Гражданская позиция	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности (УК-11)	ИД-1УК-11 знаком с действующими правовыми нормами, обеспечивающими борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней; ИД-2УК-11 предупреждает возможные проявления экстремизма, терроризма, коррупционные риски в профессиональной деятельности; исключает вмешательство в свою профессиональную деятельность в случаях склонения к коррупционным правонарушениям; ИД-3УК-11 взаимодействует в обществе на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма коррупционному поведению и противодействует им в профессиональной деятельности

**Общепрофессиональные компетенции (ОПК) выпускников  
и индикаторы их достижения:**

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональных компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональных компетенций
Научное исследование и оценка	Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать	ИД-1ОПК-1 - применяет современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического

	<p>научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований (ОПК-1)</p>	<p>исследования ИД-2<sub>ОПК-2</sub> – применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук ИД-3<sub>ОПК-2</sub> – применяет современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей. ИД-4<sub>ОПК-2</sub> – может систематизировать результаты исследования в виде аналитических отчетов ИД-5<sub>ОПК-2</sub> – может оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p>
Диагностика и экспертиза	<p>Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия (ОПК-2)</p>	<p>ИД-1<sub>ОПК-2</sub> – учитывает особенности основных видов конфликтов, детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия при анализе конфликтных ситуаций ИД-2<sub>ОПК-2</sub> - готовит материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ИД-3<sub>ОПК-2</sub> - применяет способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия для обработки, анализа и представления информации ИД-4<sub>ОПК-2</sub> - составляет заключение о конфликтогенном потенциале ситуации</p>
Профилактика	<p>Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия (ОПК-3)</p>	<p>ИД-1<sub>ОПК-3</sub> - применяет основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме ИД-2<sub>ОПК-3</sub> - разрабатывает программы, снижающие уровень конфликтогенности в</p>

		социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия. ИД-3 <sub>ОПК-3</sub> - использует различные технологии, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах
Разрешение конфликтов	Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений (ОПК-4)	ИД-1 <sub>ОПК-4</sub> - применяет основные технологии урегулирования конфликтов разного уровня ИД-2 <sub>ОПК-4</sub> – оценивает эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов ИД-3 <sub>ОПК-4</sub> – использует стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений
	Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами (ОПК-5)	ИД-1 <sub>ОПК-5</sub> – использует основные принципы и подходы к ведению переговоров и медиации ИД-2 <sub>ОПК-5</sub> – формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации ИД-3 <sub>ОПК-5</sub> – применяет эффективные технологии переговоров и процедуры медиации между конфликтующими сторонам
Супервизия	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией (ОПК-6)	ИД-1 <sub>ОПК-6</sub> – использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции. ИД-2 <sub>ОПК-6</sub> – применяет приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня ИД-3 <sub>ОПК-6</sub> - использует навыки общения и обеспечения открытости в получении и

		предоставлении обратной связи для работы под супервизией
Администрирование (организация и управление)	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры (ОПК-7)	ИД-1 <sub>ОПК-7</sub> – формулирует основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа ИД-2 <sub>ОПК-7</sub> – выбирает и использует адекватные профессиональным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях ИД-3 <sub>ОПК-7</sub> – использует при решении профессиональных задач этические нормы, соблюдает границы профессиональной компетентности конфликтолога
Информационно-коммуникационные технологии для профессиональной деятельности	ОПК-8. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ИД-1. <sub>ОПК-8</sub> - использует принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности. ИД-2. <sub>ОПК-8</sub> - решает стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием принципов работы современных информационных технологий. ИД-3. <sub>ОПК-8</sub> - определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе использования современных информационных технологий

### Профессиональные компетенции (ПК) выпускников и индикаторы их достижения

Задачи профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
использовать современные технологии альтернативного разрешения конфликтов и поддержания мира (переговоры и медиацию), разрабатывать мирные практики межличностного и социального взаимодействия на основе	Способен к информационному, организационному и содержательному сопровождению и проведению переговорного процесса и процедуры медиации, направленных на разрешение конфликта/спора (ПК-1)	ИД-1 <sub>ПК-1</sub> – осуществляет информационно-организационную подготовку к проведению процедуры медиации ИД-2 <sub>ПК-1</sub> - осуществляет содержательную и психологическую подготовку сторон к переговорам ИД-3 <sub>ПК-1</sub> - организует и

методов, приемов, предупреждения и разрешения конфликтов	способов, техник и	проводит индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора
диагностировать уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения в различных сферах жизнедеятельности общества, различных организациях и учреждениях	Способен определять уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, использовать адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества (ПК-2)	ИД-1ПК-2 - диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, ИД-2ПК-2 - применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов
осуществлять деятельность, направленную на поиск ресурсов в целях разработки технологий регулирования и разрешения конфликтов	Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте (ПК-3)	ИД-1ПК-3 - выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия ИД-2ПК-3 - определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов
	Способен использовать конфликто разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества (ПК-4)	ИД-1ПК-4 - применяет техники конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт ИД-2ПК-4 - анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и применяет конфликто разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности

		человека и общества
организовывать мирные социальные взаимодействия, минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении	Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-5)	ИД-1 <sub>ПК-5</sub> – определяет способы организации бесконфликтного социального взаимодействия ИД-2 <sub>ПК-5</sub> – определяет методы минимизации конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении
	Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтности (ПК-6)	ИД-1 <sub>ПК-6</sub> – определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности организации ИД-2 <sub>ПК-6</sub> – разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия
Осуществлять профессиональную деятельность с использованием современных цифровых технологий	Способен использовать современные цифровые технологии, специализированное программное обеспечение, методы искусственного интеллекта и машинного обучения в профессиональной деятельности (ПК-7)	ИД-1 <sub>ПК-7</sub> - ориентируется в современных тенденциях развития цифровых технологий, выбирает технологии или программные средства для решения поставленных задач. ИД-2 <sub>ПК-7</sub> - применяет при решении задач профессиональной деятельности специализированное программное обеспечение и методы искусственного интеллекта ИД-3 <sub>ПК-7</sub> – применяет современные цифровые технологии для создания баз знаний в предметной области.

**2. Паспорт фонда оценочных средств для проведения государственной итоговой аттестации**

№ п/п	Модуль, раздел (в соответствии с Программой ГИА)	Контролируемые компетенции (или их части)	ФОС	
			Вид оценочного средства	Количество вариантов заданий
1.	Подготовка к государственному экзамену	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, УК-7, УК-8, УК-9, УК-10, УК-11; ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7.		
2.	Государственный экзамен	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6, УК-7, УК-8, УК-9, УК-10, УК-11; ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7.		
3.	Введение в профессию	УК-5 ОПК-7 ИД-1, ИД-3	вопросы к экзамену	6
4.	Философия конфликта и мира	УК-1 УК-5 ОПК2 ИД-1	вопросы к экзамену	6
5.	История конфликтологии	УК-5 ИД-1, ИД-4 ОПК-1 ИД-1	вопросы к экзамену	6
6.	Общая конфликтология	ОПК- 2 ИД-1	вопросы к экзамену	6
7.	Методологические основы конфликтологии	ОПК- 1 ИД-2, ИД-3	вопросы к экзамену	6
8.	Психология кризисного менеджмента	ПК-2, ПК-6	вопросы к экзамену	6
9.	Теория и практика разрешения конфликтных ситуаций	ОПК-4, ОПК-5 ИД-3	вопросы к экзамену	6
10.	Психология личности	УК-6 ИД-1, ИД-2 ОПК-4 ИД-3	вопросы к экзамену	6
11.	Юридическая конфликтология	УК-2 ИД-2, ОПК-3 ИД-1, ИД-2	вопросы к экзамену	6
12.	Методика и техника конфликтологических исследований,	ОПК-1	вопросы к экзамену	6
13.	Политическая конфликтология	УК-1, УК-5 (ИД-1,3,4), ОПК-3 (ИД-1)	вопросы к экзамену	6
14.	Конфликтологическое консультирование	ОПК-4	вопросы к экзамену	6
15.	Организационная конфликтология	ОПК-7, ОПК-4 (ИД-1,3)	вопросы к экзамену	6

16.	Основы исследования вигилентных конфликтов	УК-5 (ИД-1,3,4), ОПК-1 (ИД-1,3,4)	вопросы к экзамену	6
17.	Теория и практика разрешения конфликтных ситуаций	ОПК-4, ОПК-5 (ИД-3)	вопросы к экзамену	6
18.	Социальная психология	УК-3 (ИД-1,2), УК-5 (ИД-1,3), ОПК-1 (ИД- 2,3), ОПК-3 (ИД-1)	вопросы к экзамену	6
19.	Экстремальная психология	УК-8 (ИД-2,3), ПК-6	вопросы к экзамену	6
20.	Психология кризисного менеджмента	ПК-2, ПК-5	вопросы к экзамену	6
21.	Психология внутриличностного конфликта	ПК-2	вопросы к экзамену	6
22.	Технология урегулирования конфликтов и укрепления мира	ПК-3, ПК-4	вопросы к экзамену	6
23.	Основы медиации	ОПК-5	вопросы к экзамену	6
24.	Психология семьи и разрешения семейных конфликтов	ПК-2, ПК-4	вопросы к экзамену	6
25.	Педагогическая конфликтология	УК-5 (ИД-2,3), ОПК-2	вопросы к экзамену	6
26.	Технологии ведения переговоров.	УК-4 (ИД-1,3), ПК-1	вопросы к экзамену	6
27.	Подготовка к защите выпускной квалификационной работы	УК-1, УК-2, УК-4, ОПК- 1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК- 4, ОПК-8, ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6, ПК-7		
28.	Защита выпускной квалификационной работы	УК-1, УК-2, УК-4, ОПК- 1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК- 4, ОПК-8, ПК-2, ПК-3, ПК-5, ПК-6, ПК-7		
29.	2.1. Раздел I. Введение. Глава 1. (Аналитический обзор по проблеме исследования)	УК-5; ОПК-1; ОПК-3; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-7	Индивидуальные задания	9
30.	2.2. Раздел II. Глава 2 или Глава 2-3 (Организация и методы исследования. Результаты эмпирического исследования) в зависимости от задач дипломной работы и специфики каждой конкретной темы.	УК-2; ОПК-1; ОПК-3; ОПК-4, ПК-2; ПК-3; ПК- 4; ПК-5, ПК-7	Индивидуальные задания	9

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания

#### 3.1 Описание показателей

Уровни сформированности компетенции (ий), индикатора (ов):	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-1</i> Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1УК-1 выделяет проблемную ситуацию, осуществляет ее многофакторный анализ и диагностику на основе системного подхода;</p> <p>ИД-2УК-1 осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации;</p> <p>ИД-3УК-1 определяет и оценивает риски возможных вариантов решений проблемной ситуации, выбирает оптимальный вариант её решения.</p>	<p>Не использует значительной части фактического и теоретического материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями справляется с базовыми вопросами, не владеет приемами полемики и не может отстаивать свою позицию.</p>	<p>Имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении практического и теоретического материала, испытывает затруднения в полемических ситуациях, слабо владеет правилами дискуссии и затрудняется ответить на вопросы</p>	<p>Твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на базовый вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении вопросов, владеет необходимым и навыками и приемами его выполнения</p>	<p>Ответ полный, обстоятельный, исчерпывающе раскрывающий содержание экзаменационного вопроса; во время ответа выпускник продемонстрировал наличие всех профессиональных компетенций, соответствующих ФГОС, обнаружил глубокое знание актуального содержания современного научного знания, а также широкий мировоззренческий кругозор</p>
<i>Компетенция: УК-2</i> Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1УК-2 формулирует</p>	<p>Не применяет полученные знания при</p>	<p>Частично применяет знания</p>	<p>Знает особенности формирования</p>	<p>Знает особенности формирования</p>

<p>цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач; ИД-2УК-2 разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений ИД-3УК-2 обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.</p>	<p>постановке задач, реализации и оценке результатов научно-исследовательской деятельности не владеет навыками разработки и осуществления научно-исследовательских проектов в области истории на различных уровнях</p>	<p>разработки и осуществления научно-исследовательских проектов в области истории на различных уровнях</p>	<p>я проекта деятельности, его целей, задач, ожидаемых результатов на достаточном уровне</p>	<p>проекта деятельности, его целей, задач, ожидаемых результатов в полном объеме</p>
--	--	--	--	--

*Компетенция: УК-3* Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

<p>Результаты обучения: <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи. ИД-2УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта; ИД-3УК-3 обеспечивает выполнение поставленных</p>	<p>Не знает особенности социального взаимодействия, принципы командной работы, возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе</p>	<p>Допускает ошибки при участии в межличностном и групповом взаимодействии, частично используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>	<p>Достаточно уверенно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи. Допускает незначительные ошибки.</p>	<p>В полной мере участвует в межличностном и групповом взаимодействии, эффективно используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.</p>
---	---	---	---	---

задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.				
<i>Компетенция: УК-4</i> Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикатор:</i> ИД-1УК-4 выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах; ИД-2УК-4 использует информационно-коммуникационные технологии для повышения эффективности профессионального взаимодействия, поиска необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках; ИД-3УК-4 оценивает эффективность применяемых коммуникативных технологий в профессиональном взаимодействии на государственном(-ых) и иностранном(-ых) языках, производит выбор оптимальных.</p>	<p>Допускает существенные ошибки при выборе стиля делового общения на государственном и иностранном языках, вербальных и невербальных средств взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах.</p>	<p>Допускает неточности и ошибки при выборе стиля делового общения на государственном и иностранном языках, вербальных и невербальных средств взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах. В недостаточной степени применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия.</p>	<p>В основном правильно выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном и иностранном языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах.</p>	<p>Самостоятельно и грамотно выбирает приемлемый стиль делового общения на государственном и иностранном языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами в устной и письменной формах.</p>
<i>Компетенция: УК-5</i> Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикатор:</i> ИД-1УК-5 выбирает способы конструктивного взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных</p>	<p>Допускает существенные ошибки при выявлении, сопоставлении и анализе</p>	<p>Допускает неточность при выявлении, сопоставлении и анализе</p>	<p>остаточно уверенно выявляет, сопоставляет и анализирует информацию</p>	<p>Знает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом,</p>

<p>особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции;</p> <p>ИД-2УК-5 демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения;</p> <p>ИД-3УК-5 анализирует различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития, понимает взаимосвязи между разнообразием мировоззрений и ходом развития истории, науки, представлений человека о природе, обществе, познании и самого себя</p> <p>ИД-4 УК-5 Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям</p> <p>ИД-5 УК-5 Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных</p>	<p>информации о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействия с их носителями; не может проанализировать различные социокультурные тенденции, факты и явления на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития, понимает взаимосвязи между разнообразием мировоззрений и ходом развития истории, науки, представлений человека о природе, обществе, познании и самого себя</p>	<p>информации о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействия с их носителями. Допускает существенные ошибки в ходе анализа различных социокультурных тенденций, фактов и явлений на основе целостного представления об основах мироздания и перспективах его развития, в недостаточной степени понимает взаимосвязи между разнообразием мировоззрений и ходом развития истории, науки, представлений человека о природе, обществе, познании и самого себя.</p>	<p>о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора стратегии взаимодействия с их носителями. Допускает незначительные ошибки. В целом демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание отдельных этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая некоторые мировые</p>	<p>этическом и философском контекстах. Этапы исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения Самостоятельно и грамотно выявляет, сопоставляет и анализирует информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп, для выбора оптимальной стратегии взаимодействия с их носителями</p>
--	--	---	--	---

<p>социальных групп ИД-6 УК-5 Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира.</p> <p>ИД-7 УК-5 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера</p>			<p>религии, философские и этические учения</p>	
<p><i>Компетенция: УК-6</i> Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>				
<p>Результаты обучения: <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-6 устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности; ИД-2УК-6 реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; ИД-3УК-6 критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при</p>	<p>Не знает способы управления своим временем, построения траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни; уровень своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Допускает ошибки при определении личных и профессиональных целей в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>остаточно уверенно устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности. Допускает незначительные ошибки.</p>	<p>Самостоятельно и грамотно устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности; самостоятельно, в полной мере реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных</p>

решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности				возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы
<i>Компетенция: УК-7</i> Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикатор:</i> ИД-1УК-7 выбирает здоровьесберегающие технологии для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей организма и условий жизнедеятельности;</p> <p>ИД-2УК-7 планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности в профессиональной деятельности;</p> <p>ИД-3УК-7 поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и соблюдает нормы здорового образа жизни.</p>	Не знает основы физической культуры	Допускает ошибки в использовании здоровьесберегающих технологий для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и с учетом особенностей организма и условий жизнедеятельности	В основном использует здоровьесберегающие технологии для обеспечения социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей организма и условий жизнедеятельности.	В полной мере использует здоровьесберегающие технологии для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности с учетом физиологических особенностей жизнедеятельности.
<i>Компетенция: УК-8</i> Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i> ИД-1УК-8 знаком с общей характеристикой обеспечения безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности;</p> <p>классификацией чрезвычайных ситуаций</p>	Не знает: общую характеристику обеспечения безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности	Допускает ошибки при обеспечении безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности	Может правильно определить способы обеспечения безопасности и устойчивое развитие в различных сферах	Правильно определяет способы обеспечения безопасности и устойчивого развития в различных сферах жизнедеятельности

<p>военного характера, принципами и способами организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий;</p> <p>ИД-2УК-8 оценивает вероятность возникновения потенциальной опасности в повседневной жизни и профессиональной деятельности и принимает меры по ее предупреждению;</p> <p>ИД-3УК-8 использует основные методы защиты при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов в повседневной жизни и профессиональной деятельности</p>	<p>ости;</p>	<p>ности; а также при классификации и чрезвычайных ситуаций военного характера, на основе знаний о принципах и способах организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий.</p>	<p>жизнедеятельности; определить классификацию чрезвычайных ситуаций военного характера, на основе знаний о принципах и способах организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий.</p> <p>Допускает незначительные ошибки в ответе</p>	<p>ти; четко и точно производит классификацию чрезвычайных ситуаций военного характера, на основе знаний о принципах и способах организации защиты населения от опасностей, возникающих в мирное время и при ведении военных действий.</p>
---	--------------	--	---	--

*Компетенция: УК-9* Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1УК-9 оперирует понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах;</p> <p>ИД-2УК-9 применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</p>	<p>Не знает и не может точно применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах понятия инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру</p>	<p>Допускает существенные ошибки в понимании особенностей применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>Свободно оперирует понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; допускает незначительные ошибки при применении базовых дефектологических знаний</p>	<p>Свободно оперирует понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; точно применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с</p>
--	--	--	--	--

			в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями и здоровья и инвалидами	ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. Аргументирует свои решения.
--	--	--	--	--

*Компетенция: УК-10* Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1УК-10 понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике</p> <p>ИД-2УК-10 применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей</p> <p>ИД-3УК-10. использует финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски</p>	<p>Не в состоянии правильно определить и применить методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей.</p>	<p>Допускает ошибки в ходе применения методов личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей.</p>	<p>В основном правильно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. Может использовать финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски. Допускает незначительные ошибки</p>	<p>Правильно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей. Грамотно использует финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски.</p>
--	---	---	---	---

*Компетенция: УК-11* Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1УК-11 знаком с действующими правовыми нормами,</p>	<p>Слабо знаком с действующими правовыми нормами, обеспечивающ</p>	<p>Знаком с действующими правовыми нормами,</p>	<p>Знает признаки коррупционного поведения, проявления</p>	<p>Четко и точно определяет признаки коррупционного поведения,</p>
---	--	---	--	--

<p>обеспечивающими борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней;</p> <p>ИД-2УК-11 предупреждает возможные проявления экстремизма, терроризма, коррупционные риски в профессиональной деятельности; исключает вмешательство в свою профессиональную деятельность в случаях склонения к коррупционным правонарушениям;</p> <p>ИД-3УК-11 взаимодействует в обществе на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма коррупционному поведению и противодействует им в профессиональной деятельности</p>	<p>ими борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельности, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней</p>	<p>обеспечиваю щими борьбу с проявлениям и экстремизма , терроризма в различных областях жизнедеятел ьности, со способами профилактик и коррупции и формирован ия нетерпимого отношения к ней, но не может использоват ь знания на практике</p>	<p>экстремизма, терроризма, оперирует правовыми нормами обеспечиваю щими борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятель ности, со способами профилактики коррупции и формировани я нетерпимого отношения к ней, но в ответе есть неточности</p>	<p>проявления экстремизма, терроризма, правильно оперирует правовыми нормами обеспечивающи ми борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма в различных областях жизнедеятельнос ти, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней. Ответ логичен и аргументирован</p>
---	---	---	--	---

*Компетенция: ОПК-1* Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований

<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1<sub>ОПК-1</sub> - применяет современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ИД-2<sub>ОПК-1</sub> – применяет современную методологию изучения конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>	<p>Не может правильно применить современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологиче ского исследования</p> <p>Затрудняется применять современную методологию изучения конфликтов,</p>	<p>Слабо владеет современными методами обоснования, планирования и организации конфликтологи ческого исследования</p> <p>С ошибками применяет современную методологию изучения конфликтов,</p>	<p>Может правильно применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтолог ического исследования</p> <p>Может применять современную методологию изучения конфликтов,</p>	<p>Правильно применяет современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологи ческого исследования.</p> <p>Аргументирует свой ответ</p> <p>Правильно применяет современную методологию изучения</p>
--	--	--	--	---

<p>ИД-3<sub>ОПК-1</sub> – применяет современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей. ИД-4<sub>ОПК-1</sub> – может систематизировать результаты исследования в виде аналитических отчетов ИД-5<sub>ОПК-1</sub> – может оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p>	<p>использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>	<p>использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>	<p>использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук, но допускает некоторые неточности</p>	<p>конфликтов, использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>
<p><i>Компетенция:</i> ОПК-2 Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p>				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1<sub>ОПК-2</sub> – учитывает особенности основных видов конфликтов, детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия при анализе конфликтных ситуаций ИД-2<sub>ОПК-2</sub> - готовит материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ИД-3<sub>ОПК-2</sub> - применяет способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия для обработки, анализа и представления информации ИД-4<sub>ОПК-2</sub> - составляет заключение о</p>	<p>Не знает теоретические и методологические основания психологической диагностики, основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия; этические принципы психодиагностической деятельности, ограничения процедур сбора данных</p>	<p>Слабо знает теоретические и методологические основания психологической диагностики, с ошибками применяет способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия для обработки, анализа и представления информации</p>	<p>Знает теоретические и методологические основания психологической диагностики, основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	<p>Знает теоретические и методологические основания психологической диагностики, основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия; этические принципы психодиагностической деятельности</p>

конфликтогенном потенциале ситуации				
<i>Компетенция:</i> ОПК-3 Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1<sub>ОПК-3</sub> - применяет основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме</p> <p>ИД-2<sub>ОПК-3</sub> - разрабатывает программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия.</p> <p>ИД-3<sub>ОПК-3</sub> - использует различные технологии, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах</p>	<p>Не знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме; особенности региональной конфликтогенности</p>	<p>Знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, но не может правильно разработать программы, снижающие уровень конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия</p>	<p>Знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме; особенности региональной конфликтогенности, но в ответе допускает несущественные ошибки</p>	<p>Знает понятийный аппарат конфликтологических исследований, основные научно-практические подходы к разработке программ, снижающих конфликтогенность в социуме; особенности региональной конфликтогенности. Ответ логично выстроен, аргументирован</p>
<i>Компетенция:</i> ОПК-4 Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1<sub>ОПК-4</sub> - применяет основные технологии урегулирования конфликтов разного уровня</p> <p>ИД-2<sub>ОПК-4</sub> - оценивает эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов</p> <p>ИД-3<sub>ОПК-4</sub> - использует стратегии и техники эффективного взаимодействия</p>	<p>Слабо знает технологии урегулирования конфликтов, не в состоянии правильно оценить эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов</p>	<p>Знает базовые технологии урегулирования конфликтов; конструирования социально-партнерских отношений; стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов, в ответе допускает существенные ошибки</p>	<p>Знает основные технологии урегулирования конфликтов конструирования социально-партнерских отношений; стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования</p>	<p>Знает основные и дополнительные технологии урегулирования конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений; стратегии и техники эффективного взаимодействия в процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских</p>

процессе разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений			социально-партнерских отношений, в ответе допускает несущественные ошибки	отношений. Ответ логично выстроен, аргументирован
<i>Компетенция:</i> ОПК-5 Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 <sub>ОПК-5</sub> – использует основные принципы и подходы к ведению переговоров и медиации ИД-2 <sub>ОПК-5</sub> – формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации ИД-3 <sub>ОПК-5</sub> – применяет эффективные технологии переговоров и процедуры медиации между конфликтующими сторонами	Не владеет основными принципами и подходами к ведению переговоров и медиации, не в состоянии правильно сформулировать профессиональные задачи в области переговоров и медиации	Слабо владеет основными принципами и подходами к ведению переговоров и медиации, формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации, но допускает существенные ошибки в ответе	Владеет основными принципами и подходами к ведению переговоров и медиации, правильно формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации, но при применении технологий переговоров и процедуры медиации допускает несущественные ошибки	владеет основными принципами и подходами к ведению переговоров и медиации, правильно формулирует профессиональные задачи в области переговоров и медиации, применяет эффективные технологии переговоров и процедуры медиации между конфликтующими сторонами. Ответ аргументирует
<i>Компетенция:</i> ОПК-6 Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией				
Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1 <sub>ОПК-6</sub> – использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции. ИД-2 <sub>ОПК-6</sub> – применяет приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня ИД-3 <sub>ОПК-6</sub> - использует	Слабо использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции, не может применить приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального	Использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции, но допускает существенные ошибки в ответе, не может точно определить приемы саморегуляции,	Использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции, может применять приемы саморегуляции, технологии профессионального	Правильно и точно использует основные принципы и задачи супервизии для поддержания уровня профессиональной компетенции, может применять приемы саморегуляции, технологии профессионального

навыки общения и обеспечения открытости в получении и предоставлении обратной связи для работы под супервизией	о уровня	технологии профессионального саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня	саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня, в ответе есть незначительные ошибки	ного саморазвития и самообразования для поддержания профессионального уровня. Ответ логически выстроен, аргументирован
--	----------	--	--	--

*Компетенция:* ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры

<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1<sub>ОПК-7</sub> – формулирует основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа</p> <p>ИД-2<sub>ОПК-7</sub> – выбирает и использует адекватные профессиональным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях</p> <p>ИД-3<sub>ОПК-7</sub> – использует при решении профессиональных задач этические нормы, соблюдает границы профессиональной компетентности конфликтолога</p>	<p>Не в состоянии правильно сформулировать основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа</p>	<p>При формулировании основных профессиональных задач конфликтолога в организациях разного типа допускаются существенные ошибки</p>	<p>Правильно формулирует основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа, при выборе адекватных профессиональным функциям методов анализа конфликтных ситуаций в организациях допускаются незначительные ошибки</p>	<p>Правильно и четко формулирует основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа, правильно выбирает и использует адекватные профессиональным функциям методы анализа конфликтных ситуаций в организациях, знает этические нормы работы конфликтолога</p>
---	---	---	--	--

*Компетенция:* ОПК-8 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1. <sub>ОПК-8</sub> - использует принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности.</p> <p>ИД-2. <sub>ОПК-8</sub> - решает стандартные задачи профессиональной</p>	<p>не использует принципы работы современных информационных технологий для решения профессиональной деятельности.</p>	<p>слабо знает материалы по принципам работы современных информационных технологий и использования их для решения задач профессиональной</p>	<p>Может выявить сущность каждого принципа работы современных информационных технологий в решении конфликтологических задач</p>	<p>Правильно использует принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности, может решать</p>
--	---	--	---	---

<p>деятельности с использованием принципов работы современных информационных технологий. ИД-3. ОПК-8 - определяет источники информации и осуществляет их поиск на основе использования современных информационных технологий</p>		<p>деятельности</p>		<p>стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием принципов работы современных информационных технологий.</p>
--	--	---------------------	--	--

*Компетенция: ПК-1* Способен к информационному, организационному и содержательному сопровождению и проведению переговорного процесса и процедуры медиации, направленных на разрешение конфликта/спора

<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы</i> ИД-1<sub>ПК-1</sub> – осуществляет информационно-организационную подготовку к проведению процедуры медиации ИД-2<sub>ПК-1</sub> - осуществляет содержательную и психологическую подготовку сторон к переговорам ИД-3<sub>ПК-1</sub> - организует и проводит индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора</p>	<p>Не владеет способами информационно-организационной подготовки к проведению процедуры медиации, не в состоянии осуществлять содержательную и психологическую подготовку к переговорам; слабо знает, как организовать и провести индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора</p>	<p>Может назвать способы информационно-организационной подготовки к проведению процедуры медиации, не в состоянии осуществлять содержательную и психологическую подготовку к переговорам; слабо знает, как организовать и провести индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора</p>	<p>Владеет способами информационно-организационной подготовки к проведению процедуры медиации, может осуществлять содержательную и психологическую подготовку к переговорам; знает, как организовать и провести индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора, но в ответе допускает несущественн</p>	<p>Владеет способами информационно-организационной подготовки к проведению процедуры медиации, может осуществлять содержательную и психологическую подготовку к переговорам; знает, как организовать и провести индивидуальные беседы медиатора со сторонами (кокусы), переговоры, направленные на разрешение конфликта / спора. Ответ логически выстроен, аргументирован</p>
---	---	--	---	---

			ые ошибки	
<i>Компетенция: ПК-2</i> Способен определять уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, использовать адекватные, надежные и валидные методы, способы, средства и модели диагностики и оценки конфликта на микро-, мезо- и макросоциальных уровнях в различных сферах жизнедеятельности человека и общества				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1ПК-2 - диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения</p> <p>ИД-2ПК-2 - применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов</p>	<p>При диагностике конфликтов и конфликтного поведения допускает существенные ошибки, не может применять конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов</p>	<p>С трудом диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, испытывает сложности в применении конфликтологических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов</p>	<p>Правильно диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов, но может допускать несущественные ошибки</p>	<p>Правильно диагностирует уровни, типы, виды и стадии конфликтов и конфликтного поведения, точно и аргументированно применяет конфликтологические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов</p>
<i>Компетенция: ПК-3</i> Способен разрабатывать и реализовывать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, определять эффективные коммуникативные тактики и стратегии конструктивного поведения в конфликте				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1ПК-3 – выбирает способ работы с конфликтом, планирует и разрабатывает стратегию и тактику вмешательства, реализовывает ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия</p> <p>ИД-2ПК-3 – определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов</p>	<p>с трудом выбирает способ работы с конфликтом, не ориентируется в стратегиях и тактиках вмешательства, не ориентируется в методах, принципах и технологиях урегулирования конфликтов</p>	<p>с ошибками осуществляет выбор способа работы с конфликтом, стратегии и тактики вмешательства, с трудом ориентируется в методах, принципах и технологиях урегулирования конфликтов</p>	<p>корректно, но осуществляет выбор способа работы с конфликтом и стратегии и тактики вмешательства, ориентируется в методах, принципах и технологиях урегулирования конфликтов, но может допускать незначительные</p>	<p>грамотно осуществляет выбор способа работы с конфликтом, правильно определяет методы, принципы и технологии урегулирования конфликтов.</p> <p>Аргументирует свой выбор</p>

			неточности в ответе	
<i>Компетенция:</i> ПК-4 Способен использовать конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-4 – применяет техники конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт</p> <p>ИД-2ПК-4 – анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества и осуществляет применение конфликто-разрешающих консультативных и миротворческих технологий в урегулировании конфликтов, обучении навыкам эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях, поддержании мира и безопасности в различных сферах жизнедеятельности человека и общества</p>	<p>Не знает техники конфликтологического консультирования, с трудом анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества, не может применить конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов</p>	<p>Слабо ориентируется в техниках конфликтологического консультирования, с трудом анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества, не может применить конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов</p>	<p>Знает техники конфликтологического консультирования, правильно анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества, может применить конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов, но допускает несущественные ошибки</p>	<p>Знает техники конфликтологического консультирования, правильно анализирует закономерности конфликтного и мирного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности общества, точно применяет конфликто-разрешающие консультативные и миротворческие технологии в урегулировании конфликтов. Аргументирует свое решение</p>
<i>Компетенция:</i> ПК-5 Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, получать информацию о состоянии организации и ее сотрудников, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, конфликтов в коммерческой деятельности и организации бизнеса, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении				
<p>Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1ПК-5 – определяет</p>	<p>С трудом определяет способы</p>	<p>Допускает существенные ошибки при</p>	<p>Правильно определяет способы</p>	<p>Правильно определяет способы</p>

способы организации бесконфликтного социального взаимодействия ИД-2пк-5 – определяет методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	организации бесконфликтного социального взаимодействия, не может назвать методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	определении способа организации бесконфликтного социального взаимодействия, слабо ориентируется в методах минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении	организации и бесконфликтного социального взаимодействия, методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении, но могут быть неточности в ответе	организации и бесконфликтного социального взаимодействия и методы минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении. Ответ аргументирован и логически выстроен.
--	---	---	---	---

*Компетенция:* ПК-6 Способен участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в том числе в условиях кризисных ситуаций и повышенной конфликтогенности

Результаты обучения: <i>Индикаторы:</i> ИД-1пк-6 – определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности ИД-2пк-6 – разрабатывает программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Неуверенно определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности, не может разработать программу по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Допускает существенные ошибки при определении методов осуществления конфликтологического сопровождения деятельности, слабо ориентируется в технологии разработки программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия	Правильно определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности, знает способы и технологии разработки программ по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования	Правильно определяет методы и пути осуществления конфликтологического сопровождения деятельности, может разрабатывать программы по снижению конфликтности персонала и руководства организаций на основе использования способов,
---	---	--	--	---

			способов, методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия, но есть неточности в ответе	методов, приемов неконфликтного (толерантного) взаимодействия
<i>Компетенция:</i> ПК-7 Способен использовать современные цифровые технологии, специализированное программное обеспечение, методы искусственного интеллекта и машинного обучения в профессиональной деятельности				
<p>Результаты обучения:</p> <p><i>Индикаторы:</i></p> <p>ИД-1<sub>ПК-7</sub> - ориентируется в современных тенденциях развития цифровых технологий, выбирает технологии или программные средства для решения поставленных задач.</p> <p>ИД-2<sub>ПК-7</sub> - применяет при решении задач профессиональной деятельности специализированное программное обеспечение и методы искусственного интеллекта</p> <p>ИД-3<sub>ПК-7</sub> - применяет современные цифровые технологии для создания баз знаний в предметной области.</p>	Не применяет технологии или программные средства для решения поставленных задач	Испытывает трудности в применении технологий или программных средств для решения поставленных задач; допускает значительные ошибки	Испытывает некоторые сложности в процессе применения технологий или программных средств для решения поставленных задач, допуская незначительные ошибки.	Грамотно применяет технологии или программные средства для решения поставленных задач, аргументирует свое решение

### 3.2 Критерии оценивания компетенций на государственном экзамене

Результаты государственного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Результаты государственных экзаменов, проводимых в устной форме, объявляется в тот же день после оформления в установленном порядке протоколов заседаний соответствующих комиссий. При оценке ответа студента на государственном экзамене учитывается уровень сформированности компетенций по следующим предлагаемым критериям:

- способность использовать теоретические и практические знания в рамках специализированной части какой-либо области,
- способность интегрировать знания из новых или междисциплинарных областей для исследовательского диагностирования проблем,
- способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы,
- готовность студента отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета,

- другие требования, предъявляемые фондом оценочных средств для проведения итоговой аттестации, разработанным выпускающей кафедрой по каждой образовательной программе.

*Оценка «отлично» выставляется, если компетенции УК-1; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; УК-7; УК-8; УК-9; УК-10; УК-11; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7 полностью освоены на высоком уровне и при этом студент:*

- полностью раскрыл весь объем программного материала;
- показал глубокие и всесторонние знания содержания образовательной программы;
- не допустил ошибок при изложении знаний;
- развернуто обосновывал свои ответы, ссылаясь на мнения авторитетных ученых, и аргументированно отстаивал свою точку зрения;
- продемонстрировал умение самостоятельно применять знания в практической деятельности;
- ответ отличается последовательностью, чёткостью в отборе содержания, соответствует поставленному вопросу;
- студент обнаруживает способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы, готовность отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета.

*Оценка «хорошо» выставляется, если компетенции УК-1; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; УК-7; УК-8; УК-9; УК-10; УК-11; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7 полностью освоены на среднем уровне и при этом студент:*

- показал полноценные знания программного материала;
- продемонстрировал умение применять при решении практических задач теоретические знания;
- частично ответил на вопросы членов комиссии;
- ответ отличается полнотой, глубиной, самостоятельностью, аргументированностью в изложении материала, соответствием содержания поставленным вопросам;
- показал умение применять знания для анализа конкретных ситуаций, профессиональных проблем;
- проявил способность анализировать и сравнивать основные подходы к решению поставленной проблемы;
- в ответах на теоретические вопросы допустил незначительную ошибку.

*Оценка «удовлетворительно» выставляется, если компетенции УК-1; УК-3; УК-4; УК-5; УК-6; УК-7; УК-8; УК-9; УК-10; УК-11; ОПК-1; ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4; ОПК-5; ОПК-6; ОПК-7; ПК-1; ПК-2; ПК-3; ПК-4; ПК-5; ПК-6; ПК-7 освоены на минимальном уровне и при этом студент:*

- продемонстрировал усвоение основного материала, но испытывает затруднения при его воспроизведении;
- неуверенно и неверно отвечал на дополнительные вопросы членов комиссии;
- показал знания и навыки на уровне представлений, недостаточно раскрыл сущность категорий, их понятийный аспект;
- показал слабые умения применять теоретические знания при решении практических задач;
- затрудняется в приведении примеров;
- обнаружил непоследовательность в изложении материала, использовал необоснованные отступления от сформулированных вопросов;
- нарушил логичность и последовательность в изложении материала;
- не смог по указанию экзаменатора исправить все допущенные ошибки.

*Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если компетенции не освоены, то есть студент:*

- имеет фрагментарные представления о программном материале;
- продемонстрировал незнание основных вопросов по проблеме конфликта;
- в ответах допустил грубые ошибки и не продемонстрировал достаточных профессиональных навыков;
- продемонстрировал несоответствие содержания ответа поставленным вопросам;
- нарушил логичность, последовательность ответа;
- проявил несамостоятельность при подготовке к ответу, неумение анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы;
- показал неготовность отвечать на дополнительные вопросы по существу экзаменационного билета;
- не может исправить ошибки при дополнительных вопросах экзаменаторов.

### **3.3 Критерии оценивания компетенций на защите выпускной квалификационной работы**

При оценке защиты выпускной квалификационной работы учитываются умение выпускника четко и логично излагать материалы работы, отвечать на вопросы по ее содержанию, оценивать свой вклад в решение проблемы, иллюстративность, грамотность оформления работы и иллюстраций, мнение рецензентов, научного руководителя и членов ГИА.

*Оценка «отлично»* выставляется обучающемуся, если этапы выполнения выпускной квалификационной работы реализованы своевременно; объем текста, количество использованных источников, степень самостоятельности, определяемая автоматическими системами поиска заимствований, объем работы и структура работы соответствуют требованиям; тема актуальна, соответствует направлению подготовки, раскрыта надлежащим образом; использованы полностью адекватные задачам источники, данные, методы исследования, понятийный аппарат, концептуальная основа исследования; автор достиг поставленных цели и задач исследования; на высоком уровне показаны новизна и практическая значимость работы; работа в достаточной степени самостоятельна, в ней присутствуют собственные выводы автора; на защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрировал свободное владение материалом по теме исследования, дал в достаточной степени развернутые обоснованные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал хорошие навыки публичного выступления.

*Оценка «хорошо»* выставляется обучающемуся, если этапы выполнения выпускной квалификационной работы реализованы своевременно; объем текста, количество использованных источников, степень самостоятельности, определяемая автоматическими системами поиска заимствований, объем работы и структура работы не в полной мере соответствуют требованиям; тема актуальна, соответствует направлению подготовки, раскрыта надлежащим образом; использованы полностью адекватные задачам дипломной работы источники, данные, методы исследования, понятийный аппарат, концептуальная основа исследования; автор достигает поставленных цели и задач исследования, однако новизна и практическая значимость работы показаны не полностью; работа в достаточной степени самостоятельна, в ней присутствуют собственные выводы автора; на защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрировал свободное владение материалом по теме исследования, но не дал в достаточной степени развернутые обоснованные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал неплохие навыки публичного выступления.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, если этапы выполнения выпускной квалификационной работы реализованы не своевременно; объем текста, количество использованных источников, степень самостоятельности, определяемая автоматическими системами поиска заимствований, объем работы и структура работы не в полной мере соответствуют требованиям; тема актуальна, однако частично соответствует направлению подготовки, не раскрыта надлежащим образом; использованы ограниченно адекватные задачам источники, данные, методы исследования,

понятийный аппарат, концептуальная основа исследования; автор с трудом достигает поставленных цели и задач исследования, новизна и практическая значимость работы показаны не полностью; работа не в достаточной степени самостоятельна, но в ней присутствуют собственные выводы автора; на защите выпускной квалификационной работы обучающийся не продемонстрировал свободное владение материалом по теме исследования, но дал в достаточной степени развернутые обоснованные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал неплохие навыки публичного выступления.

*Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если этапы выполнения выпускной квалификационной работы не реализованы должным образом; объем текста, количество использованных источников, степень самостоятельности, определяемая автоматическими системами поиска заимствований, структура работы не соответствуют требованиям; тема не соответствует направлению подготовки, раскрыта недостаточно или не раскрыта; использованы неадекватные задачам источники, данные, методы исследования, понятийный аппарат, концептуальная основа исследования; автор не достигает или частично достигает поставленных цели и задач исследования, новизна и практическая значимость работы показаны на низком уровне; работа не самостоятельна; на защите выпускной квалификационной работы обучающийся продемонстрировал неудовлетворительное владение материалом по теме исследования, не смог дать или дал некорректные ответы на заданные вопросы, продемонстрировал отсутствие навыков публичного выступления.*

### **3.4. Описание шкалы оценивания**

Защита выпускной квалификационной работы оценивается по 5-балльной системе.

## **4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы**

### **4.1 Примерные теоретические вопросы:**

1. Теоретико-методологические основы конфликтологии как научной дисциплины.
2. Понятийный аппарат и методологические принципы конфликтологии.
3. Эволюция конфликта как основное понятие анализа конфликта. Основные категории конфликтологии.
4. Принудительные меры при урегулировании конфликтов. Переговорный стиль. Переговоры принуждения.
5. Категории системно-генетического, системно-информационного, системно-ситуационного и системно-структурного анализа конфликта.
6. Эмоциональная компетентность консультанта и конфликтоустойчивость.
7. Условия эффективности конфликтологического консультирования.
8. Содержательная интервенция консультанта в процессе работы с клиентом. Формирование запроса клиента в конфликтологическом консультировании.
9. Особенности установления взаимопонимания, контакта, рапорта между клиентом и консультантом. Симметричный и несимметричный рапорт.
10. Проблема малой группы в социальной психологии. Динамические процессы малой группы: групповая сплоченность, способы принятия групповых решений.
11. Сплоченность и конформность в малой группе. Методы исследования.
12. Групповая сплоченность, психологический климат в группе. Методы изучения.
13. Социальная перцепция. Эффекты межличностного восприятия.
14. Первые конфликтологические теории Древнего Китая и Индии.
15. Эволюция конфликтологических идей в античной философии: милетская, пифагорейская школы.
16. Конфликтологическая мысль в теориях античных философов-историков: Геродот, Фукидид, Ксенофонт, Полибий.
17. Особенности развития конфликтологической мысли в Древнем Риме: стоики.
18. Конфликтность как основная черта социально-политической жизни эпохи Возрождения.

19. Западные теории конфликта в XX веке: Г. Зиммель и его учение о конфликтах.
20. Конфликтный функционализм Л. Козера и диалектическая теория конфликтов Р. Дарендорфа.
21. Социокультурные, общественно-политические, экономические, психологические факторы конфликтов.
22. Методы изучения конфликтов в гуманитарных исследованиях.
23. Стили поведения и модели реагирования в конфликте.
24. Стратегии разрешения конфликтов (Х. Корнелиус, Ш. Фейр).
25. Теории поведения личности в конфликте. Типы конфликтных личностей.
26. Качественные и количественные методы исследования в конфликтологии.
27. Основные процедуры исследования: концептуализация, операционализация, квантификация.
28. Математико-статистические методы в конфликтологии. Требования к построению таблиц.
29. Психологические факторы политического конфликта. Политико-психологические аспекты политического урегулирования конфликтов.
30. Методы и средства физической культуры в обеспечении профессиональной деятельности конфликтолога.
31. История и направления зарубежной теоретической конфликтологии. Диалектические и функционалистские концепции анализа социального конфликта.
32. Общие правила диагностики социального конфликта. Последовательность операций в процессе диагностики конфликта.
33. Трудовые конфликты: причины, специфика диагностики и разрешения.
34. Диагностика межэтнических и межнациональных конфликтов.
35. Диагностика социального конфликта как специальная исследовательская технология.
36. Объект, предмет и уровни конфликтологического исследования.
37. Понятие управления. Субъект и объект управления. Уровни управления. Сравнительный анализ понятий: управление и руководство.
38. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: понятие, структура, источники формирования. Соотношение понятий: индивидуальная управленческая концепция и стиль управленческой деятельности.
39. Стресс в деятельности руководителя: синдром эмоционального выгорания (фазы, симптомы, факторы). Способы нейтрализации управленческого стресса.
40. Основные причины и характеристики организационных конфликтов, основные правила управления ими.
41. Возрастные кризисы: этапы, особенности протекания, нарушения протекания кризиса.
42. Понятие «экстремальная ситуация»: природа возникновения, психологические реакции человека.
43. Картографический анализ конфликта и его модификации.
44. Категория личностного конфликта в психоаналитических теориях.
45. Своеобразие конфликтов, возникающих в учебно-воспитательном процессе школы.
46. Макс Вебер, Вильфредо Парето, Гаetano Моска и др. – разработчики теории конфликта на рубеже XIX-XX столетий.
47. Супружеские конфликты. Социально-психологические и ролевые различия супругов. Способы разрешения супружеских конфликтов.
48. Социальные и психологические причины политических конфликтов.
49. Предпосылки и механизмы разрешения конфликтов: общие положения.
50. Конфликт как нарушение коммуникации способы ее восстановления.
51. Конфликты в сфере политики. Конкуренция политических элит. Бюрократизация конфликта.

52. Внутри- и межкультурный конфликт. Конфликтогенность повседневной культуры.
53. Переговоры: стратегии, модели и техники.
54. Управление конфликтом и способы разрешения конфликта.
55. Модели поведения в конфликтных ситуациях и многообразии стилей разрешения конфликта.
56. Межличностные конфликты и согласие. Динамика внутри- и межличностного конфликта.
57. Групповые конфликты и согласие. Динамика межгруппового конфликта.
58. Общие и специальные методы исследования конфликта.
59. Статистический метод анализа конфликта, его суть и границы применимости.
60. Социально-психологическое исследование: его сущность, основные методы, область применения в конфликтологической практике.
61. Философский, социологический и культурологический подходы и их применение в прогнозе конфликта.
62. Прогнозирование как метод научного познания и особенности его применения в исследовании конфликта.
63. Понятие «анализ конфликта». Виды, уровни анализа конфликта.
64. Эволюция методологических подходов конфликтологической науки (конец XIX – середина XX вв.). Объективные причины смены парадигм.
65. Репрезентативность выборки исследования, объем, виды ошибок выборки. Способы оценки генеральной совокупности на основе выборочных данных: расчет средней тенденции и дисперсии. Закон нормального распределения.
66. Конфликтологический риск: понятие, методика оценки.
67. Понятие социального конфликта и социального противоречия. Этнический конфликт как частная форма социального конфликта.
68. Психологические технологии предупреждения конфликта.
69. Классификация конфликтных личностей и их поведенческие характеристики. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.
70. Юридический конфликт как предмет исследования юридической конфликтологии. Прогнозирование юридического конфликта как важный этап профилактической работы.

#### **4.2 Примерные практико-ориентированные вопросы/задачи:**

1. Две девушки Лена и Вика, выпускницы вуза, пришли работать в одну и ту же компанию, быстро подружились и решили вместе снимать квартиру, т.к. обе из области и каждый день ехать по 2,5 часа в одну сторону тяжело. Они нашли удобную трехкомнатную квартиру по устраивающей их цене в 20 минутах пешком от работы. У каждой своя спальня и общая гостиная. Через полгода такого проживания Лена стала возмущаться тем, что Вика редко убирает за собой в кухне и не убирает места общего пользования, все приходится мыть ей. «Я что, домработница?!» После выказывания претензий Вика несколько дней убиралась, потом опять прекращала это делать. А тут Вика привела своего молодого человека и они стали жить вместе в ее спальне и пользоваться общими гостиной, кухней, ванной. При этом уборка в основном ложилась на Лену, а пользоваться общей площадью стало сложнее. Ее категорически не устраивает такое положение дел, и она потребовала от Вики, чтобы молодой человек съехал или съедет сама Лена.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

2. Анна и Александр считались идеальной семейной парой. Прожили в любви и согласии четыре года. У них полная гармония во взаимоотношениях, хорошая квартира, интересная работа, обеспечивающая материальный достаток. Когда семья «твердо встала

на ноги», пришло время задуматься о ребенке. В 30 лет Анна родила сына. Она оказалась заботливой мамой, и все свое время посвящала ребенку. Александр был рад. Но через 3 месяца эта радость сменилась тревогой и раздражением. Он почувствовал, что ранее предназначавшееся ему внимание теперь отдается ребенку. С каждым днем их отношения становились все напряженнее.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

3. На консультацию пришла женщина 37 лет (Ирина). Она состоит в браке 8 лет, сыну 3 года, считает себя счастливой женщиной. Муж сделал успешную карьеру, он полностью обеспечивает семью. Проблемы во взаимоотношениях возникли из-за того, что в последний год и у нее стали успешно складываться дела на работе. Ирине доверили довольно серьезное направление, с которым она прекрасно справляется. Ей это очень нравится. К сожалению, сейчас она уже не в состоянии уделять дому и ребенку столько же времени, как раньше. Порой с ребенком занимаются и гуляют бабушки (ее или его родители). Мужа это сильно раздражает. Он требует, чтобы она оставила работу, мотивируя тем, что у него достаточно большой заработок и что женщина должна сидеть дома и быть хранительницей очага, воспитывать сына. Ирина пока вполне справляется и с работой и с домашним хозяйством, но отношения в семье значительно ухудшились.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

4. Учительница труда отобрала у учеников теннисную ракетку, потому что они ушли с урока труда без спроса, не закончив работу, и стали играть в теннис. В классе ученик попросил вернуть ракетку, потому что она даже не его, а взята у товарища, но учитель не возвратил.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

5. Татьяна, одинокая женщина 40 лет, социальный работник. Уже 3 года ухаживает за бабушкой 88 лет, инвалидом 1 группы. Бабушка одинокая (муж давно умер, родственников нет), живет в двухкомнатной квартире. Она сразу полюбила Татьяну и попросила помочь ей по хозяйству вне работы и пригласила жить к себе (так как Татьяна приезжая). И Татьяну это устраивало: работа рядом и бабушке она успевала помочь (готовила, убирала, помогала в проведении гигиенических процедур). Как-то бабушка почувствовала себя плохо, Татьяна вызвала врача, помогла ей, а позднее бабушка написала завещание в пользу Татьяны. Все было хорошо, бабушка была очень довольна Татьяной. Но приехала подруга бабушки. Ей 75 лет, Она, увидев ситуацию, решила, что Татьяна хочет только получить квартиру и недостаточно хорошо ухаживает за бабушкой. С каждым приходом подруга начинала упрекать Татьяну во всем: то в комнате грязно, то плохо приготовлено и т.д. Подруга объясняла свои придирки (требовательность) тем, что она дружит с бабушкой более 30 лет, и только она вправе достойно похоронить ее, и вследствие этого жилье должно достаться ей. На что Татьяна отвечала, что все решает бабушка – как она скажет, так и будет (в мыслях она уже готова была съехать от бабушки, но очень жалела старушку, т.к. подруга не может ей помогать физически, из-за собственного возраста и болезней).

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

6. Две сестры после смерти матери не поделили ее квартиру, т.к. завещания не было, а доля в наследстве была как у одной, так и у второй. У первой - маленький ребенок, она живет в городе, где проживала мать (в Московской области). Находится в предразводной ситуации, пока живет в квартире мужа, но хочет перебраться с ребенком в столицу. У второй двое детей, муж и однокомнатная квартира, проживают в столице. Первая считает, что как сестра, вторая могла бы уступить свою долю в квартире матери, чтобы помочь в сложной ситуации. Но вторая не согласна с этим, добавление полученных от продажи доли в квартире матери денег хватило бы ей на покупку 62 двухкомнатной квартиры. Также считает бессмысленным переезд сестры в столицу со сложным материальным положением, маленьким ребенком и при этом хорошей работой в родном городе. Первой сестре денег от ее доли квартиры матери хватило бы на собственное жилье в своем городе. Ни одна из сестер не хочет уступать другой. В связи с этим возникает конфликт.

- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

7. Предложите вопросы для собеседования с руководителями высшего, среднего и низшего уровня и рядовыми сотрудниками организации.

Ориентиры:

- а) Смысл и ценности организации,
- б) Долгосрочные цели организации: в области персонала.

8. Проведите сравнительный анализ психологического и политического конфликта.

9. Сравните две неконфликтные модели общества: идеальное государство Платона и «Срединная модель» Аристотеля. В чем на ваш взгляд их сильные и слабые стороны. Ответ аргументируйте.

10. Каждое рабочее место в салоне закреплено за двумя работниками, которые занимают его согласно графику 2\2. Были случаи, когда работники выходили на работу вне графика, и занимали рабочее место в свободное время мастера, за которым это место было закреплено в данный день. Обычно мастера сами договаривались друг с другом, руководство в этих договоренностях не принимало участие и не регулировало. Требования к четкому соблюдению графика смен тоже не предъявляло. О.Ледовская хотела выйти в не свою смену и занять место С.Жадан, о чем предупредила за несколько дней. В оговоренный день на работу вышли обе сотрудницы, причем С.Жадан, которой рабочее место было определено по графику, сказала, что не договаривалась с О.Ледовской, и место уступать не будет. Аргументировав тем, что каждый должен выходить только в свою смену и отслеживать это должно руководство, и оно же должно принимать решения о возможности обмена рабочими местами. Данная ситуация была не первая. В такой ситуации выявить действительно виновного работника не удавалось, и это, безусловно, не способствовало нормальному климату в салоне, соответственно и его работе в целом.

- Выделите показатели конфликта, которые требуют дополнительной диагностики и анализа.
- Какие диагностические и аналитические методы можно использовать в данном случае?
- В рамках какого теоретического подхода (модели) следует исследовать данный конфликт?

11. Недавно в строительную фирму пришел новый человек. Это женщина с высшим образованием по специальности «инженер-строитель». Она была приглашена на место ушедшей на пенсию работницы. В ее обязанности входит расчет строительных объемов. Ее рабочим местом была контора фирмы, находящаяся на территории базы. В конторе помимо ее кабинета располагаются кабинеты бухгалтеров, секретаря, начальника базы и директора. С самого первого дня пребывания новой работницы на рабочем месте можно было наблюдать назревающий конфликт между ней и главным бухгалтером. Возникла некая психологическая борьба между двумя женщинами. Описывая обе

личности можно сказать, что они обе хороши собой, у них есть вкус, и они хорошо одеваются, имеют высшее образование. Поначалу это был конфликт межличностный, но вскоре он трансформировался в конфликт между личностью и группой. Личность – это новая работница, а группа – это бухгалтерия, состоящая из двух человек. Все началось с того, что новой работнице не понравилось, что к ней обращались не по имени отчеству, как это по идее принято в организациях, а по имени. Работница была не из робких, и она указала главному бухгалтеру на то, что в организациях принято все же обращаться друг к другу официально. Новая работница быстро наладила неплохие отношения с остальными коллегими. Противоположную сторону это задело. При каждом удобном случае стороны пытались «ужалить» друг друга какими-либо замечаниями или легкими усмешками в противоположный адрес. Видно вскоре новая работница решила применить тактику состоятельной дамы, она частенько стала менять наряды, в которых приходила на работу. Конфликт нарастал. На одной из корпоративных вечеринок страсти накалились. Главный бухгалтер вела себя вызывающе, «цепляясь» к словам и поступкам новой работницы. Ей даже не понравился салат, приготовленный новенькой. Одному из работников, мужчине, все это не понравилось, и он высказал главному бухгалтеру все, что о ней думал в очень грубой форме. Она обиделась, гордо встала и ушла. Легкие конфликтные ситуации продолжают продолжаться между ними и по сей день.

- Выделите элементы данного конфликта, определите его детерминирующие факторы и закономерности его развития и разрешения.

- Какие методологические и теоретические подходы целесообразно использовать при анализе данного конфликта?

12. В институте в группе учился парень Саша, сын богатых родителей. Он обладал задиристым, высокомерным характером и не терпел критики в свой адрес. Однажды, во время спортивной игры на физкультуре, он постоянно лез к другим игрокам, выбивал мячи из рук, специально вредил и ставил в неловкое положение одну из девушек - Катю, чтобы над ней смеялись (девушка играла лучше Саши). Она сказала: «Умные люди себя бы так не ведут». В ответ на это Саша стал обзывать девушку, потом подбежал к ней, и если бы двое сокурсников вовремя не оттащили его, он бы ударил девушку. Саше поддакивал его друг Коля, который смеялся над унижительными Сашиними шутками, тем самым «подливая масла в огонь». Преподаватель сначала не обращал внимания на молодежные выходки, потом громко попросил Сашу покинуть зал. Затем занятие закончилось, девушка убежала в туалет, ничего не сказав Саше и Коле, и там расплакалась. Саша вечером удалил ее из друзей в социальной сети.

- Выделите элементы данного конфликта, определите его детерминирующие факторы и закономерности его развития и разрешения.

- Какие методологические и теоретические подходы целесообразно использовать при анализе данного конфликта?

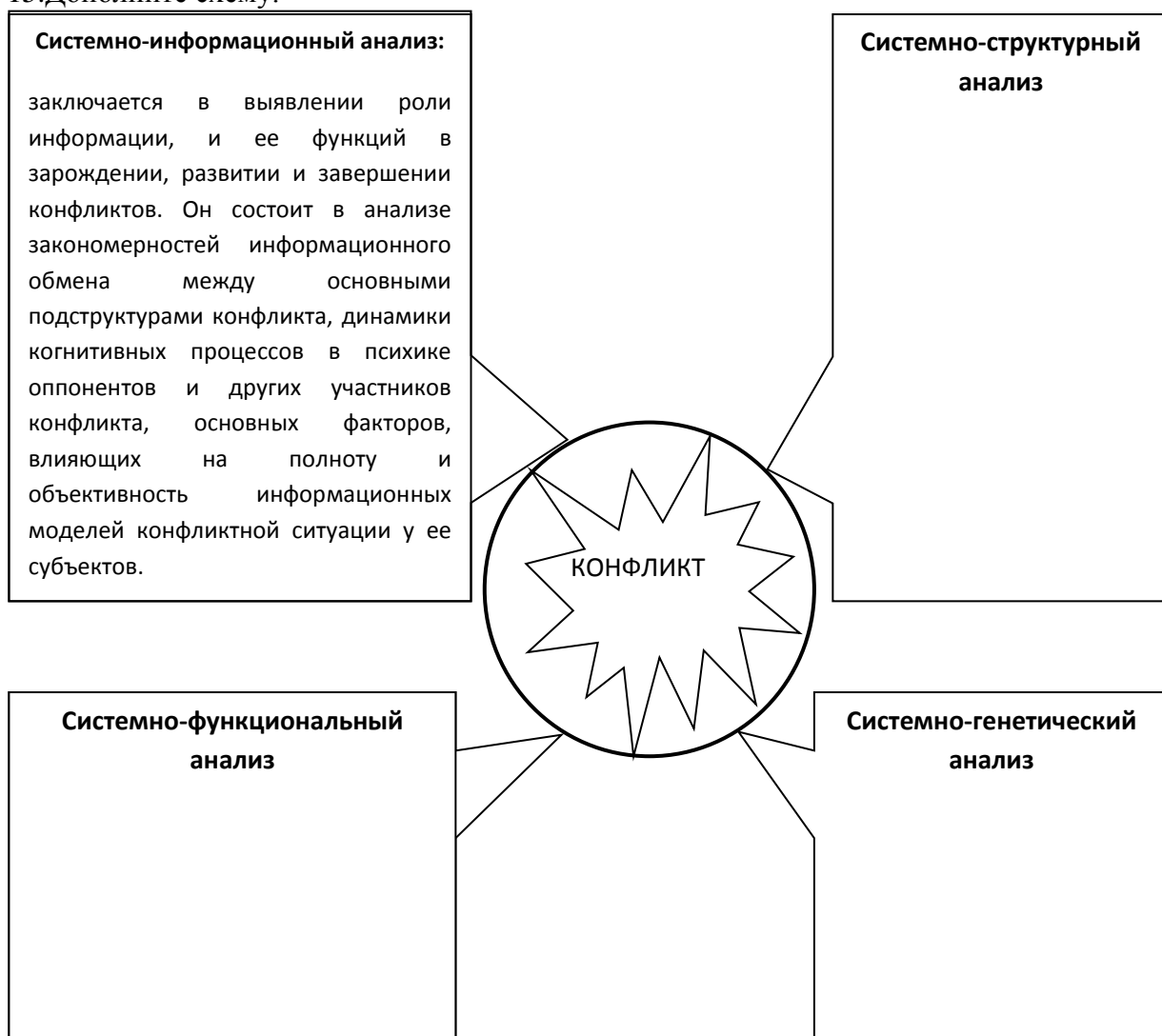
13. Рассматриваемый конфликтный случай произошёл в отделе персонала городской больницы. В существующем коллективе медсестёр была одна работница, Ирина, которая выделялась, не только своим опытом и знаниями, но и по психологическим критериям, в частности у неё преобладали лидерские качества. Некоторое время спустя эту медсестру назначили заведующей персоналом медсестёр. Следовательно, у неё поменялись обязанности и немного изменился график работы. Ирина, как заведующая, очень строго следила за работой своих подчинённых: их отношением к работе, к клиентам, к взаимоотношению между коллективом, чтобы не возникало никаких конфликтных ситуаций. Следила также за тем, чтобы работники приходили и уходили в свой положенный срок. При этом, если кто-нибудь из персонала попросит уйти по раньше по какой-то причине, Лидия не отпускала, если только эта причина на её взгляд не была очень, очень важная. Спустя несколько месяцев и на протяжении остального времени, медперсонал начал замечать, что Ирина частенько приходит не вовремя на работу, иногда уходит раньше положенного срока, бывало и так, что она отлучалась на некоторое время посередине рабочего дня. Недовольство медсестёр этим накопилось, вследствие чего начала возникать конфликтная ситуация.

- Выделите показатели конфликта, которые требуют дополнительной диагностики и анализа.
- Какие диагностические и аналитические методы можно использовать в данном случае?
- В рамках какого теоретического подхода (модели) следует исследовать данный конфликт?

14. «В нашем коллективе есть сотрудник, который совершенно лишен чувства такта. Он часто дает советы, когда их не просят, заводит разговор, не интересуясь у собеседника тем, есть ли у него время и желание поговорить; задает неуместные, очень личные вопросы. Сам он считает себя человеком общительным и доброжелательным, и не замечает того, что его манера поведения раздражает коллег».

- Как научиться терпимо относиться к этому человеку?
- Какая стратегия поведения при общении с ним будет конструктивной?

15. Дополните схему:



16. Сделайте свой прогноз развития событий и процессов в коллективе конкретной организации, в которой уже несколько месяцев происходит задержка выплат работникам заработной платы.

17. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

18. К вам обратился Михаил. Его сын учится в 4-м классе. Класс сформирован из учеников из обеспеченных семей с высокими требованиями к успеваемости. На одном из

родительских собраний администрация школы предложила ввести дополнительный иностранный язык на платной основе как факультатив (чтобы избежать перегрузки в учебной программе). Михаил не хочет дополнительно нагружать сына, так как ребенок записан в спортивную секцию и перегружен, тем более, что при поступлении в школу этого условия не было. Также его не устраивает дополнительная оплата. Администрация предлагает перевести сына в другой класс или школу, так как урок введен под буквой «ф» и его посещение обязательно. Михаил не хочет забирать ребенка, т.к. школа и класс ему нравятся и соответствуют требованиям семьи. Но и принять дополнительный факультатив для сына не готов.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Определите, законны ли требования администрации школы по обязательному посещению и оплате факультатива? Почему?

- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

19. Супруги развелись два года назад. Их 12 летний сын проживает с отцом. У супругов возник спор на тему: с кем и как ребенок проведет летние каникулы. Оба хотят, чтоб мальчик поехал именно с ним за границу. При этом каждый отказывается давать согласие на выезд ребенка с другим родителем.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Определите, законны ли требования супругов друг к другу о поездке ребенка с каждым из них? А их отказ давать согласие на выезд ребенка? Почему?

- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

20. В коммунальной квартире проживают две соседки. У работающей пенсионерки (61 год) есть старая собака, которая иногда гадит в коридоре. От собаки шум (воет в одиночестве), грязь и запах. Хозяйка за ней убирает, но не всегда быстро, т.к. поздно приходит с работы, а собака умеет открывать дверь комнаты. Другая соседка – одинокая женщина 32-х лет – хочет наладить личную жизнь. На сайтах знакомств находит кандидатов в женихи, приглашает их к себе. Но собака многих отпугивает. Молодая соседка потребовала, чтобы пенсионерка избавилась от собаки. Но девать ее некуда и хозяйка не хочет усыплять собаку.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Определите, законны ли требования молодой соседки? Почему?
- Предложите план работы с данным конфликтом.

21. Вследствие экономического кризиса организация вынужденно сократила часть сотрудников до этого момента очень дружного и сработанного трудового коллектива. После улучшения ситуации на рынке многим из сокращенных работников было сделано предложение о повторном трудоустройстве (возвращении на работу) в этой организации. Но после воссоединения «уволенных» и «оставшихся» в коллективе нарастает напряженность, демонстративная сдержанность, а теплые и доверительные отношения прекратились даже между теми работниками, которые не подвергались сокращению.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

22. Дж. Хирон выделил шесть категорий вмешательства консультанта: предписывающую, информативную, конфронтационную, катартическую, каталитическую, поддерживающую. Соотнесите категории по Хирону с уровнями работы консультанта-конфликтолога.

23. Опишите этапы работы с клиентом, используя стратегию творчества У. Диснея по Р. Дилтсу.

24. В американском колледже наступил день вручения дипломов. Церемония проводилась очень торжественно, собралось много родственников и друзей. По условленному знаку 400 выпускников колледжа встали, чтобы выслушать слова президента колледжа: «... тем самым я присуждаю каждому из вас степень бакалавра со всеми сопутствующими ей правами и привилегиями». Речь окончилась, 25 новоиспеченных выпускников из первого ряда выстроились в очередь за дипломами. А остальные 375 нервничали, думая про себя: «Было ли сказано, что теперь нужно сесть и ждать своей очереди?» И ни один не сел. Время шло. Половина первого ряда уже получила свои дипломы. А толпа, стоящая позади, застыла, как замороженная. Но в голове каждого из стоящих металась мысль: «До нашего ряда очередь может прийти только через полчаса... Мы загораживаем обзор зрителям, сидящим сзади... Почему никто не садится?» И по-прежнему ни один не сел. Прошло еще две минуты. Человек, управляющий церемонией, чьи команды студенты игнорировали на репетиции, подбежал к первому ряду и сделал легкую отмашку садиться. Ни один человек не сел. Тогда он подошел к следующему ряду и громко скомандовал: «Сесть!» Через две секунды 375 спасенных блаженствовали на стульях

- Объясните, чем вызвано поведение выпускников колледжа.

- Почему при значительном разнообразии индивидуальностей внутри этой большой группы поведение было настолько единообразным?

25. Сравните две неконфликтные модели общества: идеальное государство Платона и «Срединная модель» Аристотеля. В чем на ваш взгляд их сильные и слабые стороны. Ответ аргументируйте.

26. Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досажает. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

- Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?

- Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?

- Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?

- Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

27. Можно ли считать гармоничной семью с выраженной асимметричностью эмоциональных отношений между ее членами? Обоснуйте свой ответ. Назовите типы дисгармоничных семей.

28. В связи с расширением сферы производства в штат был принят специалист по охране окружающей среды, в задачи которого входит экологическая экспертиза проектируемых и реально действующих объектов, спроектированных специалистами организации. Первые же несколько заключений по результатам экологической экспертизы оказались отрицательными, что вызвало негодование у специалистов, ответственных за эти проекты. Заказчики проектов заняли нейтральную позицию, поэтому конфликт остался внутри организации, но перешел в состояние «холодной войны» – ни проектировщики, ни эколог не хотят рассматривать варианты решения проблемы и даже отказываются лично обсуждать детали, взаимодействуя только через посредников.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.

- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

29. В школьном классе группа учащихся начала бойкотировать одного из учеников, Николая. Все перестали с ним как-либо взаимодействовать, общаться за то, что Николай напомнил учителю о контрольной работе, к которой никто из других учеников не был готов. Одноклассники решили наказать таким способом товарища, так как, по их мнению, Николай и ранее «подставлял» весь класс, например, напоминая учителю о домашнем задании, которое никто не хотел делать.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

30. Молодая семья, которая недавно начала совместную жизнь, столкнулись с трудностями. Мужу была предложена работа за границей, и он желает воспользоваться этим шансом. Жена категорически против этого решения, не желает выслушивать аргументы мужа. (Опасается остаться без друзей, без работы и без помощи, если появится ребенок). По этой причине семья часто ссорится, но не может прийти к взвешенному решению.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

31. Конфликт в МФЦ: Женщине, пенсионного возраста, работающей, позвонили из МФЦ и напомнили, что ей необходимо оформить и привезти некоторые справки до конца февраля, так как в марте её сыну исполняется 18 лет (от того, продолжает ли он оставаться иждивенцем зависит прибавка к пенсии). МФЦ находится в районном центре, а женщина живет в поселке в часе езды от него. Машины нет, маршрутки ходят два раза в день – рано утром и вечером. Работает женщина в другом городе. В свои выходные, она собрала все названные консультантом МФЦ справки и приехала в районный центр. На месте ей сказали, что она зря приехала, так как нужно было оформлять эти справки уже после того, как сыну исполнится 18 лет. Женщина стала объяснять, как трудно ей было собрать все эти справки и добраться до сюда, и она это сделала только потому что ей так сказал консультант, потребовала привлечь его к ответственности. Позвали директора, конфликт продолжился. Все, что сделал директор, это предложил снять уже сейчас ксерокопии некоторых документов, чтоб в следующий раз их уже не возить. Женщина согласилась, но уехала очень расстроенная.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

32. К консультанту обратилась Алла Борисовна, 46 лет. С таким запросом: «Я в браке с Геннадием Петровичем прожила 25 лет, имею двоих детей. 5 лет назад, когда мой муж попал в аварию и полностью ослеп, я перенесла очень серьезное эмоциональное потрясение, у меня начались проблемы со здоровьем. Два года я активно ухаживала за мужем, исполняла все его прихоти, но потом поняла, что мое здоровье тоже нуждается в поддержке, и стала обращать внимание на себя. Это стало не устраивать мужа, а я начала злиться, что он не понимает, что у меня тоже проблемы. Начались ссоры, которые заканчивались битьем посуды и даже тем, что я могла немного ударить одного из детей. Но я ведь не специально! У меня начались серьезные психологические проблемы, депрессия. Через несколько лет такой жизни я поняла, что надо разводиться. Сейчас я размышляю о возможности подать на развод, и считаю, что дети должны остаться со мной в случае развода, так как глупо отдавать детей слепому отцу, который даже себя не может полностью обслуживать. Но думаю подавать на развод или нет».

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

33. Молодая девушка из старинного русского города познакомилась в интернете с парнем из одной из мусульманских республик, влюбилась и вышла за него замуж. Приехав в семью мужа, она обнаружила, что там совсем другие требования к поведению, что круг общения у нее существенно уже, чем был, а все решения мужа – закон. Ей трудно в новом окружении. Часто возникают недопонимания с мужем. И старшие родственницы мужа ее не одобряют, упрекают в распущенности и невоспитанности. Напряжение растет.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

34. Четыре года назад три человека создали три предприятия, являясь в каждом из них соучредителями. Каждый приятель стал директором одного из предприятий. Через три года два из трех предприятий по разным причинам стали банкротами. Их бывшие директора, являясь соучредителями третьего предприятия, регулярно получают дивиденды с вложенных ранее сумм от функционирующей и процветающей фирмы. Однако нарастает недовольство от того, что третий приятель не позволяет им вмешиваться в руководство своим предприятием. Принимает решения сам. Как соучредители они все имеют право на принятие управленческих решений. Давление на директора процветающего предприятия растет, отношения ухудшаются. Основные зоны расхождения: распределение прибыли; подходы к ведению дела в целом; кадровые вопросы. Отношения между совладельцами ухудшаются, при этом, с одной стороны, все заинтересованы в процветании фирмы, с другой стороны, нарастают обида и недоверие друг к другу со всех сторон.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

35. В коммерческой фирме появилась вакантная должность секретаря-референта заместителя директора по техническим вопросам. На эту должность был объявлен конкурсный отбор. В результате конкурса из множества претендентов менеджером по кадрам была выбрана наиболее подходящая кандидатура. Заместитель директора фирмы, побеседовав с соискателем, дал свое согласие о приеме на работу. В это время к директору фирмы обратился его (директора) брат с просьбой пристроить на какую-нибудь работу его дочь (племянницу директора). Директор, зная о вакансии секретаря-референта, принял на работу свою племянницу, не согласовав это с заместителем. В результате заместитель недоволен новым секретарем, т.к. та абсолютно не умеет работать, и все претензии идут к менеджеру по персоналу. Менеджер не знает, что делать.

- Определите тип, вид и условия возникновения рассматриваемого конфликта.
- Выявите факторы, которые привели к формированию данного конфликта.
- Охарактеризуйте этап развития конфликта.
- Предложите план работы с данным конфликтом.

## **4.2 Оценочные средства для государственной итоговой аттестации (выпускной квалификационной работы / научного доклада)**

4.2.1 Примерная тематика выпускных квалификационных работ / научных докладов:

1. Копинг-стратегии и стрессоустойчивость студентов различных направлений в условиях конфликтного взаимодействия.
2. Технологии фасилитации в урегулировании конфликтов в организации.
3. Психологические условия успешного разрешения конфликтов.

4. Влияние стиля руководства на социально-психологический климат в коллективе.
5. Внутриличностные конфликты как фактор эскалации межличностных конфликтов.
6. Психологические подходы в выборе брачного партнера в молодежной среде.
7. Оптимизация управленческих решений по разрешению конфликтов в организации.
8. Психологические условия конструктивного разрешения конфликтов между руководителем и подчиненными.
9. Роль мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации.
10. Исследование психологических защит личности у сотрудников органов МВД России.
11. Разрешение конфликтов в социальной сфере.
12. Психологическая профилактика межличностных конфликтов в студенческой среде.
13. Исследование роли эмоциональной компетентности в выборе стратегии поведения в конфликтной ситуации.
14. Особенности саморегуляции и копинг-стратегий подростков в конфликтных ситуациях.
15. Психологические особенности поведения в конфликте молодежи с различной этнической идентичностью.
16. Психологические условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.
17. Прогнозирование конфликтов и методы их разрешения в трудовом коллектив.
18. Методы разрешения конфликтов в образовательной среде.
19. Индивидуально-психологические особенности конфликтных личностей.
20. Деятельность психолога по профилактике внутригрупповых конфликтов.

#### 4.2.2 Структура работы (утверждается на заседании выпускающей кафедры)

**Раздел 1. Глава 1.** Обзор и аналитическое представление теоретических основ проблемы исследования (литературный обзор).

Уровень обученности	Формулировка задания	Универсальные компетенции	Профессиональные компетенции	Общепрофессиональные компетенции
Знать	Задание 1. Методологию и научно-категориальный аппарат исследования.	УК-1	ПК-3	ОПК-1
	Задание 2. Принципы и этапы построения научно-экспериментального исследования.		ПК-3	ОПК-1
	Задание 3. Правила оформления библиографического списка в соответствии с требованиями ГОСТа.	УК-1 УК-2		
Уметь	Задание 1. Концептуализировать проблему и выработать эмпирические показатели исследования.	УК-2		ОПК-1
	Задание 2. Самостоятельно анализировать основные	УК-1	ПК-2	

	теоретические положения исследования.			
	Задание 3. Выделять и обосновывать детерминирующие факторы и закономерности по проблеме исследования.		ПК-5	ОПК-2
Владеть	Задание 1. Навыками аннотирования основной научной литературы по проблеме исследования.	УК-1		ОПК-1
	Задание 2. Навыками работы в нестандартных ситуациях.			ОПК-3
	Задание 3. Способностью осознавать социальную значимость достоверности представленных данных проведенного исследования.			ОПК-1 ОПК-2

## Раздел 2. Глава 2. Методы и методики исследования.

Уровень обученности	Формулировка задания	Универсальные компетенции	Профессиональные компетенции	Общепрофессиональные компетенции
Знать	Задание 1. Этапы проведения процедуры диагностики.			ОПК-1 ОПК-2
	Задание 2. Основные требования, предъявляемые к методам и методикам диагностики: надежность, достоверность, валидность.	УК-1		ОПК-1
	Задание 3. Способы обработки количественных и качественных результатов исследования.	УК-2		ОПК-1 ОПК-8
Уметь	Задание 1. Подбирать согласно целям и задачам исследования психологические методы и методики для проведения процедуры диагностики.	УК-2	ПК-2	ОПК-2
	Задание 2. Интерпретировать качественные и количественные данные результатов исследования.		ПК-5	
	Задание 3. Давать экспертные заключения по проблеме исследования.		ПК-5	
Владеть	Задание 1. Основными методами, способами и средствами получения,	УК-2	ПК-7	ОПК-1 ОПК-8

	хранения, переработки и представления информации.			
	Задание 2. Основными навыками работы с различными статистическими пакетами.			ОПК-8
	Задание 3. Навыками проведения исследования в различных этнических группах в условиях полиэтничного региона.	УК-4	ПК-2	ОПК-4

### Раздел 2. Глава 3. Анализ результатов эмпирического исследования.

Уровень обученности	Формулировка задания	Универсальные компетенции	Профессиональные компетенции	Общепрофессиональные компетенции
Знать	Задание 1. Правила представления графического материала в эмпирическом исследовании.			ОПК-1 ОПК-2
	Задание 2. Этические нормы и границы профессиональной компетентности при проведении экспериментального исследования.	УК-2	ПК-2	
	Задание 3. Основные виды анализа: факторный, кластерный, корреляционный.		ПК-2	ОПК-1 ОПК-2
Уметь	Задание 1. Разрабатывать психокоррекционные программы по проблеме исследования.		ПК-3 ПК-5 ПК-6	ОПК-3
	Задание 2. Внедрять разработанные психокоррекционные программы, техники, технологии в опыт работы.		ПК-3 ПК-5 ПК-6	ОПК-4
	Задание 3. Представлять результаты исследования широкому кругу общественности (публикация результатов исследования в сборниках конференций различного ранга, участие в заседаниях круглых столов, секциях и т.д.)	УК-4	ПК-5	
Владеть	Задание 1. Навыками формирования общественного	УК-4	ПК-5	ОПК-3

	мнения по проблеме исследования.			
	Задание 2. Высокой мотивацией к проведению экспериментального исследования и получения достоверных результатов.		ПК-2, ПК-3	ОПК-1
	Задание 3. Навыками прогнозирования состояния проблемы во временной перспективе.		ПК-5	ОПК-2

## **5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы.**

### **5.1 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы на государственном экзамене**

Процедура проведения экзамена осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации СКФУ и Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования.

Государственный экзамен проводится по нескольким дисциплинам образовательной программы и имеет комплексный характер, охватывая весь спектр основных вопросов по дисциплинам направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, профиль подготовки «Конфликт-менеджмент», формирующим конкретные компетенции. На экзамене студент должен подтвердить знания в области изученных дисциплин, по которым проводится государственный экзамен, и сформированность соответствующих компетенций.

**Задачами** государственного экзамена являются:

- оценка степени усвоения студентами теоретических положений технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, сохранения и укрепления социального мира и партнерства;
- оценка знания и понимания принципов урегулирования конфликтов посредством переговоров, медиации и фасилитации;
- оценка умения применять экспертно-консалтинговые способы, методы, техники и приемы урегулирования конфликтов и поддержания мира;
- оценка умения применять полученные знания и приобретенные навыки для поиска, подбора, адаптации, оценки, расстановки и рационального использования персонала в различных видах трудовой деятельности;
- оценка степени усвоения студентами технологий конфликтных и мирных способов взаимодействия в различных сферах жизни общества;
- оценка степени усвоения студентами теоретических положений зарождения конфликтов, их динамики, структуры, состояния субъектов конфликтов и технологий урегулирования.

Государственный экзамен проводится по билетам. Каждый билет включает два теоретических вопроса из дисциплин программы и одно компетентностно-ориентированное задание, направленное на установление соответствия уровня подготовленности выпускника требованиям к профессиональной подготовке бакалавра.

Каждый вопрос оценивается в соответствии с владением бакалаврами компетенций, выносимых на государственный экзамен.

Каждый обучающийся самостоятельно выбирает экзаменационный билет один раз посредством произвольного извлечения. Номер билета фиксируется секретарем ГЭК в соответствующем протоколе.

На подготовку к ответу на экзаменационный билет обучающемуся отводится: (как правило, 30 минут).

При подготовке обучающийся имеет право пользоваться программой государственного экзамена, а также с разрешения ГЭК – справочной литературой.

При проверке практического задания, оцениваются умение показывать применение теоретических знаний на практических примерах (в опыте деятельности).

## **5.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы на защите выпускной квалификационной работы / научного доклада**

На каждом этапе осуществляется текущий контроль за процессом формирования компетенций. Предлагаемые обучающемуся задания позволяют проверить компетенции.

При защите **выпускной квалификационной работы / научного доклада** оцениваются:

- уровень теоретической и научно-исследовательской проработки проблемы;
- качество анализа проблемы;
- полнота и проблемность вносимых предложений по рассматриваемой проблеме;
- уровень апробации работы и публикаций;
- объем экспериментальных исследований и степень их внедрения в производство;
- самостоятельность разработки;
- степень владения современными программными продуктами и компьютерными технологиями;
- навыки публичной дискуссии, защита собственных научных идей, предложений, рекомендаций;
- качество презентации результатов работы;
- общий уровень культуры общения с аудиторией;
- готовность к практической деятельности в условиях рыночной экономики, изменения при необходимости профессиональной деятельности в рамках предметной области знаний и практических навыков;
- отзыв научного руководителя и оценка работы рецензентом и другие требования, предъявляемые фондом оценочных средств для проведения итоговой аттестации.

Выпускная квалификационная работа оценивается по следующей системе оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки приведены в таблице 1.

Таблица 1

Критерии оценки	ОЦЕНКА			
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
Актуальность темы	Тема актуальна, её новизна и значимость раскрыты в полном объеме. Полное соответствие содержания работы теме. Полное, всестороннее раскрытие темы	Тема актуальна, её новизна и значимость раскрыты. Содержание работы соответствует теме работы. Тема раскрыта	Тема актуальна, но её новизна и значимость раскрыты не в полном объеме. Содержание работы соответствует теме работы, но тема исследования раскрыта не полностью	Тема актуальна, но её новизна и значимость не раскрыты. Содержание работы не соответствует теме и (или) тема не раскрыта

Постановка цели и задач исследования, и их достижение Обоснованность решения проблемы исследования и её анализ	Цель и задачи исследования сформулированы чётко, логически взаимосвязаны, полностью обоснованы. Цель, поставленная в работе, достигнута полностью, задачи решены. Решение проблемы обосновано полностью и тщательно, анализ проблемы полный, прослеживается собственная позиция автора	Цель и задачи исследования сформулированы чётко, с обоснованием. Поставленные цель и задачи достигнуты квалифицированно и в достаточном объёме. Решение проблемы вполне обосновано, анализ проблемы недостаточно полный	Цель и задачи исследования сформулированы, но без обоснования и аргументации. Поставленные цель и задачи достигнуты частично. Решение проблемы обосновано частично, даны отрывочные сведения о проблеме исследования	Цели и задачи исследования не сформулированы или сформулированы неточно. Поставленные цель и задачи исследования не достигнуты. Решение проблемы не обосновано
Эффективность использования методов исследования, их адекватность задачам исследования	Методы исследования полностью соответствуют задачам исследования; использованы комплексно и эффективно	Методы исследования соответствуют задачам исследования. Уровень использования методов исследования – достаточный	Методы исследования использованы не вполне соответствуют задачам исследования	Методы исследования использованы неэффективно, не соответствуют задачам исследования
Уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала, обоснованность и чёткость сформулированных выводов	Высокий уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала. Обоснованность и чёткость сформулированных выводов	Высокий уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала, но имеются недостатки при оформлении выводов	Невысокий уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала, но имеются недостатки при оформлении выводов	Невысокий уровень осмысления теоретических вопросов и обобщения собранного материала. Выводы и рекомендации не обоснованы или присутствуют заимствованные результаты без указания на их авторство
Практическая значимость исследования	Результаты проведенного исследования	Результаты значимы для	Результаты значимы для образовательной	Результаты проведенного исследования

	представляют практический интерес. Разработаны рекомендации по их внедрению	образовательной практики, но методические рекомендации разработаны слабо	практики, но методические рекомендации не разработаны	не имеют практической значимости
Апробация полученных результатов (публикации, выполненные в ходе обучения, выступления на научных конференциях, акты о внедрении результатов ВКР и др.)	Полученные результаты прошли апробацию (имеются акты о внедрении результатов ВКР), и (или) основные результаты работы представлены в форме публикаций, или в форме выступлений на научных мероприятиях	Основные результаты работы имеют практическую значимость, прошли апробацию (имеется акт о внедрении результатов ВКР), или основные результаты работы представлены в форме публикаций, или в форме выступлений на научном мероприятии	Основные результаты работы прошли апробацию, но не имеют актов о внедрении и не представлены в форме публикаций	Апробация не осуществлялась
Актуальность, полнота использованных источников и корректность их оформления	В работе используются ссылки на современные источники информации (в том числе диссертации, научные статьи, зарубежные издания). Перечень, представленных источников свидетельствует о полном и всестороннем изучении проблемы исследования	В работе используются ссылки на современные источники информации. Перечень, представленных источников является достаточным для проведения исследования.	В работе главным образом, используются ссылки на стандартные источники и (или) устаревшие источники информации. Современные источники информации использованы в ограниченном объеме.	В работе используются только ссылки на устаревшие источники информации. Студент использовал ограниченное число литературных источников ограничено.
Владение научным стилем изложения,	Работа написана грамотно и аккуратно	Работа написана грамотно, но имеются	Работа написана с ошибками, много исправлений	Работа написана неграмотно – с большим количеством

орфо-графическая и пунктуационная грамотность		исправления		орфографических и пунктуационных ошибок
Соответствие формы представления ВКР требованиям, предъявляемым к оформлению работы	Работа оформлена в полном соответствии с ФГОС и отвечает всем установленным требованиям к оформлению	В работе допущены незначительные погрешности при оформлении ВКР	В работе допущены погрешности при оформлении ВКР	Оформление работы не соответствует требованиям к оформлению ВКР
Оформления списка использованных источников (соответствие требованиям)	Список использованных источников оформлен в соответствии с требованиями к оформлению	Список использованных источников оформлен в соответствии с требованиями к оформлению	Список использованных источников оформлен с учётом требований к оформлению, но имеются отдельные нарушения	Список использованных источников оформлен с нарушением требований к оформлению