Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 02.09.2024 12:39:55

Юго-Западный государственный университет

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Уникальный программный ключ:

0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

2024 г.

Программа государственной итоговой аттестации

Часть II. Программа подготовки и защиты ВКР

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология

(шифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» (наименование направленности (профиля)

форма обучения - очная

ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования

Программа государственной итоговой аттестации (далее в заголовках — ГИА) составлена на основании учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования — программы бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования, одобренного ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03.2024 г.) и утвержденного ректором университета 27.03.2024 г., в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 г. № 840;
- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- приказом Минобрнауки России от 6 апреля 2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;
- положением П 02.032–2016 «Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- положением П 02.184–2022 «Выпускная квалификационная работа в формате «Стартап как диплом».

Программа государственной итоговой аттестации обсуждена и рекомендована для организации и проведения процедуры государственной итоговой аттестации обучающихся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования — программе бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования на совместном заседании выпускающих кафедр коммуникологии и психологии; экономики, управления и аудита

(наименования выпускающих кафедр по базовому и сопрягаемому направлениям подготовки)

(протокол № 10 от 19.03 .2014 г.).

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии (наименование выпускающей кафедры по базовому направлению подготовки) кандидат психологических наук, доцент (уч. степень, уч. звание)

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита (наименование выпускающей кафедры по сопрягаемому направлению подготовки) доктор экономических наук, профессор (уч. степень, уч. звание) Е.А. Бессонова

Разработчики:

от кафедры коммуникологии и психологии кандидат психологических наук, доцент (уч. степень, уч. звание)

Е.А. Никитина

от кафедры экономики, управления и аудита

кандидат технических наук, доцент (уч. степень, уч. звание)

Упамона И.А. Томакова

1 Цель ГИА

Цель государственной итоговой аттестации — определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы высшего образования — программы бакалавриата 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» (далее — ОПОП ВО) требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования — бакалавриат по направлениям подготовки 37.03.02 Конфликтология (далее — ФГОС ВО-1) и 38.03.03 Управление персоналом (далее — ФГОС ВО-2).

2 Задачи ГИА

Задачи государственной итоговой аттестации:

- установить уровень сформированности у обучающихся универсальных и общепрофессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО-1 и ФГОС ВО-2, и профессиональных компетенций, установленных университетом самостоятельно на основании профессиональных стандартов;
- определить готовность обучающихся к решению задач профессиональной деятельности установленных ОПОП ВО типов;
- установить соответствие обучающихся двум присваиваемым квалификациям.

3 Трудоемкость ГИА

Трудоемкость государственной итоговой аттестации по ОПОП ВО -9 зачетных единиц, из них на выполнение, подготовку к процедуре защиты и защиту выпускной квалификационной работы (далее - ВКР) отводится 6 зачетных единиц.

4 Формы ГИА

Государственная итоговая аттестация проводится в форме:

- подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена;
- выполнения, подготовки к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы.

5 Требования к ВКР и порядку их выполнения

5.1 Требования к темам ВКР

Темы ВКР разрабатываются совместно выпускающими кафедрами коммуникологии и психологии, экономики, управления и аудита и имеют практикоориентированный характер.

Темы ВКР должны быть актуальными, представлять практический интерес и соответствовать:

- уровню высшего образования бакалавриат;
- одновременно двум направлениям подготовки 37.03.02 Конфликтология и 38.03.03 Управление персоналом;
- направленности (профилю) «Конфликтология в управлении персоналом»;
- области (областям) и сфере (сферам) профессиональной деятельности, определенным в ОПОП ВО на основании ФГОС ВО-1 и ФГОС ВО-2:
- 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (33 Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и прочие)
- типам задач профессиональной деятельности, на которые ориентирована ОПОП ВО:

переговорный и медиационный; организационно-управленческий

Обучающийся вправе предложить свою тему ВКР (в случае ее соответствия всем выше приведенным требованиям) с письменным обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения.

Темы ВКР студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении, согласуются с руководителями (или назначенными ими лицами) предприятий-заказчиков целевого обучения.

5.2 Требования к структуре ВКР

ВКР выполняется в виде дипломной работы.

ВКР в виде дипломного проекта может быть выполнена как бизнеспроект (стартап).

В структуру ВКР входят следующие разделы (количество и наименования разделов определяются совместно выпускающими кафедрами):

ВКР выполняется в виде дипломной работы.

В структуру ВКР входят следующие разделы:

- 1 Введение
- 2 Глава 1. Теоретико-методологические основы изучаемой проблемы.
- 3 Глава 2. Анализ и эмпирическое исследование изучаемой проблемы.
- 4 Глава 3. Практические рекомендации по совершенствованию процесса управления персоналом.
 - 5 Заключение
 - 6 Список использованных источников
 - 7 Приложения

5.3 Требования к объему и содержанию ВКР

Объем ВКР – не менее 70 страниц компьютерного текста.

Основные требования к содержанию ВКР:

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, формулируются цель, задачи, объект и предмет исследования, указываются избранные методы исследования, анализируется степень разработанности исследуемой проблемы в научной литературе.

В основной части ВКР полно и систематизированно излагается состояние вопроса, которому посвящена данная работа. Основная часть делится на 3 главы, главы — на параграфы; в каждой главе — не менее двух параграфов.

1-я глава носит теоретический характер, в ней автор ВКР систематизирует существующие теории и (или) разработки по рассматриваемой в работе проблеме, критически их рассматривает, выделяет существенное и значимое с точки зрения современных подходов, оценивает опыт других исследователей, аргументирует собственное мнение по поводу рассмотренных теорий. Поскольку ВКР посвящена достаточно узкой теме, обзор работ предшественников делается только по вопросам выбранной темы, а не по всей проблеме в целом; называются и оцениваются только публикации, имеющие непосредственное отношение в теме ВКР. При изложении спорных вопросов приводятся мнения нескольких авторов.

Во 2-й главе производится анализ и оценка состояния системы управления персоналом организации, представляется интерпретация результатов эмпирического исследования закономерностей, механизмов, факторов развития и функционирования персонала организации.

В 3-й главе предлагаются конкретные рекомендации и оригинальные предложения решения выявленной проблемы, обосновывается эффективность предлагаемых мер и прогнозируются последствия их практической реализации.

Заключение содержит конкретные выводы, которые соотносятся с целью и задачами, поставленными во введении, а также включает предложения и рекомендации по использованию полученных результатов в производственной деятельности.

Список использованных источников содержит сведения об источниках, использованных при выполнении ВКР, в том числе указываются источники на иностранных языках; приводятся ссылки на использованные Интернетресурсы.

В *Приложениях* размещаются: графический материал, таблицы большого формата, методы расчетов, описания аппаратуры и приборов, описания алгоритмов и программ задач, решаемых на ПК, описания диагностических методик, рисунки и т. д.

Подробно требования к содержанию ВКР и порядку их выполнения изложены в методических рекомендациях, разработанных совместно выпуска-

ющими кафедрами коммуникологии и психологии, экономики, управления и аудита.

5.4 Требования к оформлению ВКР

ВКР должна быть напечатана и иметь жесткий переплет.

Оформление ВКР осуществляется в соответствии со стандартом университета СТУ 02.030-2023 «Курсовые работы (проекты). Выпускные квалификационные работы. Общие требования к структуре и оформлению» и методическими рекомендациями, разработанными совместно выпускающими кафедрами коммуникологии и психологии, экономики, управления и аудита.

5.5 Требования к отзыву

После завершения работы над ВКР обучающийся представляет ее руководителю ВКР, который дает отзыв на эту работу. В отзыве руководителя ВКР содержится краткая характеристика самой работы и деятельности студента в период ее выполнения, делаются выводы о целесообразности и возможности внедрения результатов исследования на производстве и уровне сформированности у обучающегося компетенций, делается общее заключение, указывается предлагаемая оценка. Форма отзыва руководителя ВКР приведена в положении П 02.032–2016 (приложение Ж).

5.6 Требования к процедуре проведения защиты ВКР

Защита ВКР происходит на открытом заседании государственной экзаменационной комиссии (далее – Γ ЭК), в состав которой включаются специалисты по всем областям (сферам) профессиональной деятельности, к осуществлению профессиональной деятельности в которых выпускники готовились в ходе освоения ОПОП ВО с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования.

Порядок проведения защиты ВКР установлен в положении П 02.032—2016 «Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (п.4.6.6).

6. Фонд оценочных средств для ГИА (защиты ВКР)

6.1 Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы

Код	Наименование компетенции выпускника
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оп-
	тимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,
	имеющихся ресурсов и ограничений

УК-3	CHOOOSON ONWHOOTHERE, COMMON NO BROWN O TO WOTHING HE CONTROL OF COMMON PORTY, OR COMMON PO
y K-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою
VIIC 4	роль в команде
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной
	формах на государственном языке Российской Федерации и иностран-
NIIC F	ном(ых) языке(ах)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социаль-
	но-историческом, этическом и философском контекстах
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекто-
	рию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессио-
	нальной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохране-
	ния природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том
	числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных кон-
	фликтов
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и
	профессиональной сферах
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных
	областях жизнедеятельности
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма,
	терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в про-
	фессиональной деятельности
ОПК-1	Способен осуществлять научное исследование на основе современной мето-
	дологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере
	профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интер-
	претации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей,
	оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов
	исследований
ОПК-2	Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные мето-
	ды, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных спо-
	собах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о
	конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия
ОПК-3	Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтогенно-
	сти в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мир-
	ные способы взаимодействия
ОПК-4	Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпора-
	тивных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-
	партнерских отношений
ОПК-5	Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между кон-
	фликтующими сторонами
ОПК-6	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том
	числе за счет понимания и готовности работать под супервизией
ОПК-7	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях раз-
	ного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, орга-
	низационные политики и процедуры
ОПК-	Способен понимать принципы работы современных информационных тех-
8/ОПК-6	нологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельно-
(y)	сти
ОПК-5 (у)	Способен использовать современные информационные технологии и про-
	граммные средства при решении профессиональных задач;
ПК-1	Способен осуществлять организационно-техническое и документарное обес-
1110 1	печение процедуры медиации
ПК-2	Способен к подготовке процедуры медиации
1111-4	топосост к подготовке процедуры меднации

ПК-3	Способен к ведению процесса выработки, согласования условий медиатив-
	ного соглашения и завершения процедуры медиации
ПК-4	Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организа-
	ции
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению
	и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-6	Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной
	политики

6.2 Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код	Показатели		Критерии и шка	лла оценивания компете	енций
компетенции	оценивания компетенций	Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
УК-2	Разработка и реализация проектов	Не может самостоятельно сформулировать проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта. Затрудняется в определении связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения. Нарушает планграфик реализации проекта. Не может самостоятельно определить имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы. Не понимает зону своей ответственности в решении поставленных задач.	Приблизительно формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта. Понимает логическую связь между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения, но определяет их неполно и (или) неточно. Соблюдает планграфик реализации проекта. Определяет необходимые ресурсы и основные действующие правовые нормы. Применяет наиболее простые способы решения задач в зоне своей ответственно-	Общо формулирует проблему, решение которой связано с достижением цели проекта. Правильно определяет большинство связей между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения. Верно анализирует план-график реализации проекта в целом и выбирает приемлемый способ решения поставленных задач. Правильно определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы. Выбирает наиболее эффективные способы решения задач в зоне своей ответственности.	Точно формулирует проблему, решение которой напрямую связано с достижением цели проекта. Четко и полно определяет все имеющиеся связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения. Досконально анализирует планграфик реализации проекта в целом и выбирает оптимальный способ решения поставленных задач. В рамках поставленных задач в полном объеме определяет имеющиеся ресурсы и ограничения, действующие правовые нормы. Правомерно оценивает решение поставленных задач в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами контроля, при необходимости быстро корректирует способы решения задач.
			сти.		

Код	Показатели		Критерии и шка	лла оценивания компетс	енций
компетенции	оценивания компетенций	Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
УК-3	Командная	Не выполняет свою	Выполняет свою	Ответственно выпол-	Тактично определяет свою роль
	работа	роль в команде.	роль в команде, но	няет свою роль в ко-	в команде, исходя из стратегии
	и лидерство	Не замечает особен-	часто нуждается в	манде.	сотрудничества для достижения
		ности поведения	помощи.	Учитывает наиболее	поставленной цели.
		других членов ко-	Понимает особенно-	явные особенности	При реализации своей роли в
		манды.	сти поведения дру-	поведения других	команде психологически точно
		Не задумывается о	гих членов команды,	членов команды.	учитывает особенности поведе-
		возможных послед-	предпринимает по-	Анализирует возмож-	ния других членов команды.
		ствиях личных дей-	пытки учитывать их.	ные последствия лич-	Обстоятельно анализирует воз-
		ствий.	Предвидит не все	ных действий и кор-	можные последствия личных
		Не заинтересован в	возможные послед-	ректирует их по необ-	действий и планирует свои дей-
		обмене информаци-	ствия личных дей-	ходимости.	ствия для достижения заданного
		ей, знаниями и опы-	ствий.	Результативно делит-	результата.
		том с членами ко-	Пассивно участвует	ся информацией, зна-	Активно и продуктивно осу-
		манды.	в обмене информа-	ниями и опытом с	ществляет обмен информацией,
		Нарушает установ-	цией, знаниями и	членами команды, в	знаниями и опытом с членами
		ленные нормы и	опытом с членами	целом справедливо	команды, доброжелательно и
		правила командной	команды.	оценивает идеи дру-	корректно оценивает идеи дру-
		работы, переклады-	Соблюдает установ-	гих членов команды	гих членов команды для дости-
		вает ответственность	ленные нормы и	для достижения по-	жения поставленной цели.
		за общий результат	правила командной	ставленной цели.	Безукоризненно соблюдает
		на других членов	работы, не всегда	Соблюдает установ-	установленные нормы и правила
		команды.	готов нести личную	ленные нормы и пра-	командной работы, несет пол-
			ответственность за	вила командной рабо-	ную личную ответственность за
			общий результат.	ты, несет личную от-	общий результат.
				ветственность за об-	
				щий результат.	

Код	Показатели		Критерии и шка	ла оценивания компет	енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
УК-4	Коммуникация	На государственном	Осуществляет дело-	Свободно осуществ-	Корректно выбирает стиль дело-
		языке РФ изъясняет-	вое общение на гос-	ляет деловое общение	вого общения на государствен-
		ся, допуская грубые	ударственном языке	на государственном	ном языке РФ и иностранном
		речевые ошибки; не	РФ и иностранном	языке РФ и иностран-	языке в зависимости от цели и
		владеет официально-	языке, но допускает	ном языке исходя из	условий партнерства; уместно
		деловым стилем ре-	негрубые логические	особенностей кон-	адаптирует речь, стиль общения
		чи.	и (или) речевые	кретных ситуаций	и язык жестов к ситуациям вза-
		Не способен осу-	ошибки.	взаимодействия.	имодействия.
		ществлять деловое	Выполняет перевод	Выполняет переводы	Самостоятельно переводит про-
		общение на ино-	со словарем неслож-	со словарем профес-	фессиональные деловые тексты
		странном языке и	ных профессиональ-	сиональных деловых	(в том числе сложные) с ино-
		переводы професси-	ных деловых текстов	текстов с иностранно-	странного языка на государ-
		ональных деловых	с иностранного язы-	го языка на государ-	ственный язык РФ и с государ-
		текстов с иностран-	ка на государствен-	ственный язык РФ и с	ственного языка РФ на ино-
		ного языка на госу-	ный язык РФ и с	государственного	странный.
		дарственный язык	государственного	языка РФ на ино-	Уверенно ведет деловую пере-
		РФ. Не владеет	языка РФ на ино-	странный.	писку на государственном языке
		навыками ведения	странный.	Самостоятельно ведет	РФ и иностранном языке с уче-
		деловой переписки	Ведет элементарную	обычную деловую	том особенностей стилистики
		на государственном	деловую переписку	переписку на государ-	официальных и неофициальных
		языке РФ и ино-	на государственном	ственном языке РФ и	писем и социокультурных раз-
		странном языке.	языке РФ и ино-	иностранном языке.	личий в формате корреспонден-
		Не способен в моно-	странном языке.	Аргументированно	ции.
		логической речи	Излагает в устной и	представляет свою	Ясно, точно, убедительно и ярко
		сформулировать	письменной форме	точку зрения при де-	представляет свою точку зрения
		простейшие сужде-	свои суждения, вы-	ловом общении и в	при деловом общении и в пуб-
		ния, выводы, оценки,	воды, оценки, свою	публичных выступле-	личных выступлениях.
		изложить свою точку	точку зрения, но	ниях.	
		зрения.	ограничен в речевых		
			средствах.		

Код	Показатели		Критерии и шка	ели Критерии и шкала оценивания компетенций				
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий			
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень			
УК-5	Межкультурное	Слабо ориентируется	Обладает общим	Осуществляет попыт-	Интересно и доказательно ин-			
	взаимодействие	в истории России, не	представлением об	ки самостоятельной	терпретирует историю России в			
		соотносит ее с миро-	истории России в	интерпретации исто-	контексте мирового историче-			
		вым историческим	контексте мирового	рии России в контек-	ского развития.			
		развитием.	исторического раз-	сте мирового истори-	Максимально учитывает при со-			
		Не разбирается в	вития.	ческого развития.	циальном и профессиональном			
		межэтнических,	Ориентируется в ос-	Достаточно свободно	общении историческое наследие			
		межконфессиональ-	новных социокуль-	ориентируется в со-	и социокультурные традиции			
		ных и социальных	турных традициях	циокультурных тра-	различных социальных групп,			
		различиях.	различных социаль-	дициях различных со-	этносов и конфессий, включая			
		Допускает неэтичное	ных групп, этносов и	циальных групп, эт-	мировые религии, философские			
		поведение (неэтич-	конфессий, мировых	носов и конфессий,	и этические учения.			
		ные высказывания)	религиях, наиболее	мировых религиях,	Безукоризненно придерживается			
		при общении с пред-	известных философ-	философских и этиче-	принципов недискриминацион-			
		ставителями других	ских и этических	ских учениях.	ного взаимодействия при лич-			
		народов, социальных	учениях.	Демонстрирует не-	ном и массовом общении в це-			
		групп, конфессий.	Проявляет толерант-	дискриминационное	лях выполнения профессиональ-			
			ность при личном и	поведение при личном	ных задач и усиления социаль-			
			массовом професси-	и массовом общении с	ной интеграции.			
			ональном общении с	представителями дру-				
			представителями	гих народов, социаль-				
			различных социаль-	ных групп, конфессий				
			ных групп, этносов и	в целях выполнения				
			конфессий в целях	профессиональных				
			выполнения профес-	задач и усиления со-				
			сиональных задач.	циальной интеграции.				
УК-6	Самоорганиза-	Не способен органи-	Правильно распре-	Использует основные	Эффективно использует ин-			
	ция и саморазви-	зовать свою учебную	деляет свое время	инструменты и мето-	струменты и методы управления			
	тие (в том числе	и профессиональную	при выполнении	ды управления време-	временем при выполнении кон-			
	здоровьесбере-	деятельность без по-	конкретных задач,	нем при выполнении	кретных задач, проектов, при			
	жение)	мощи руководителя.	проектов, при до-	конкретных задач,	достижении поставленных це-			

Код	Показатели		Критерии и шка	ала оценивания компетс	енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
		Не занимается само-	стижении постав-	проектов, при дости-	лей.
		развитием и самооб-	ленных целей.	жении поставленных	Рационально определяет кон-
		разованием.	Ставит перед собой	целей.	кретные задачи саморазвития и
			наиболее общие за-	Ставит перед собой	профессионального роста, рас-
			дачи саморазвития и	задачи саморазвития и	пределяет их на долго-, средне-
			профессионального	профессионального	и краткосрочные с обосновани-
			роста на кратко-	роста на средне- и	ем актуальности и определением
			срочный период.	краткосрочный пери-	необходимых ресурсов для их
			Нерегулярно зани-	од.	выполнения.
			мается саморазвити-	Понимает значимость	Успешно использует основные
			ем в профессиональ-	непрерывного образо-	возможности и инструменты не-
			ной области.	вания (образования в	прерывного образования (обра-
				течение всей жизни),	зования в течение всей жизни)
				постоянно занимается	для реализации собственных по-
				самообразованием и	требностей с учетом личностных
				саморазвитием.	возможностей, временной пер-
					спективы развития деятельности
			_		и требований рынка труда.
УК-8	Безопасность	Затрудняется в ана-	Определяет очевид-	Развернуто анализи-	Досконально анализирует фак-
	жизнедеятельно-	лизе простейших	ные факторы вред-	рует основные факто-	торы вредного влияния на жиз-
	сти	факторов вредного	ного влияния на	ры вредного влияния	недеятельность элементов сре-
		влияния на жизнеде-	жизнедеятельность	на жизнедеятельность	ды обитания (технических
		ятельность элемен-	элементов среды	элементов среды оби-	средств, технологических про-
		тов среды обитания	обитания (техниче-	тания (технических	цессов, материалов, зданий и
		и идентифицировать	ских средств, техно-	средств, технологиче-	сооружений, природных и соци-
		опасные и вредные	логических процес-	ских процессов, мате-	альных явлений).
		факторы в рамках	сов, материалов,	риалов, зданий и со-	Точно идентифицирует опасные
		осуществляемой де-	зданий и сооруже-	оружений, природных	и вредные факторы в рамках
		ятельности.	ний, природных и	и социальных явле-	осуществляемой деятельности.
		Не может опреде-	социальных явле-	ний).	В полном объеме выявляет про-
		лить проблемы, свя-	ний).	В целом правильно	блемы, связанные с нарушения-

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций				
компетенции	оценивания компетенций	Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень	
		занные с нарушени-	Идентифицирует не-	идентифицирует	ми техники безопасности на ра-	
		ями техники без-	которые опасные и	опасные и вредные	бочем месте; предлагает наибо-	
		опасности на рабо-	вредные факторы в	факторы в рамках	лее эффективные мероприятия	
		чем месте.	рамках осуществля-	осуществляемой дея-	по предотвращению ЧС.	
		Не может составить	емой деятельности.	тельности.	Доходчиво и полно разъясняет	
		перечень необхо-	Выявляет основные	Выявляет большин-	правила поведения при возник-	
		димых мероприятий	проблемы, связан-	ство проблем, связан-	новении ЧС природного и тех-	
		по предотвращению	ные с нарушениями	ных с нарушениями	ногенного происхождения; уве-	
		ЧС, разъяснить пра-	техники безопасно-	техники безопасности	ренно оказывает первую по-	
		вила поведения при	сти на рабочем ме-	на рабочем месте;	мощь, подробно описывает все-	
		возникновении ЧС	сте; предлагает ос-	предлагает достаточ-	возможные способы участия в	
		природного и техно-	новные мероприятия	ные мероприятия по	восстановительных мероприяти-	
		генного происхож-	по предотвращению	предотвращению ЧС.	ях.	
		дения, оказать	ЧС.	Разъясняет основные		
		первую помощь,	Разъясняет элемен-	правила поведения		
		описать способы	тарные правила по-	при возникновении		
		участия в восстано-	ведения при воз-	ЧС природного и тех-		
		вительных меропри-	никновении ЧС при-	ногенного происхож-		
		ятиях.	родного и техноген-	дения; правильно ока-		
			ного происхожде-	зывает первую по-		
			ния; оказывает	мощь в большинстве		
			первую помощь в	случаев, описывает		
			простейших случаях,	основные способы		
			описывает некото-	участия в восстанови-		
			рые способы участия	тельных мероприяти-		
			в восстановительных	ях.		
			мероприятиях.			

Код	Показатели		Критерии и шка	ала оценивания компет	енций
компетенции	оценивания компетенций	Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
УК-9	Инклюзивная компетентность	Не владеет элементарными дефектологическими знаниями, допускает невнимание к людям с ОВЗ или дискриминационное поведение по отношению к ним.	С уважением отно- сится к людям с ОВЗ. Применяя базовые дефектологические знания, оказывает элементарную по- мощь людям с ОВЗ при социальном и профессиональном взаимодействии и старается учитывать их индивидуальные особенности при осуществлении со- циальных и профес- сиональных контак- тов.	С уважением относится к людям с OB3. Применяя базовые дефектологические знания, осуществляет конструктивное сотрудничество с ними в социальной и профессиональной сферах. В большинстве случаев верно учитывает индивидуальные особенности лиц с OB3 при осуществлении социальных и профессиональных контактов.	Демонстрирует осознанное то- лерантное отношение к людям с ОВЗ и искреннюю готовность к конструктивному сотрудниче- ству с ними в социальной и профессиональной сферах. Применяя базовые дефектологи- ческие знания, максимально учитывает индивидуальные осо- бенности лиц с ОВЗ при осу- ществлении социальных и про- фессиональных контактов.
УК-10	Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	Не может принимать обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности по причине отсутствия (недостаточности) знаний принципов функционирования экономики и экономического развития, форм участия госу-	Понимает основные принципы функционирования экономического развития, цели и некоторые формы участия государства в экономике. Применяет наиболее распространенные методы личного экономического и финансового планиро-	Правильно понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и различные формы участия государства в экономике. Обоснованно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения	Глубоко понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и различные формы участия государства в экономике. Эффективно применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует всевозможные финансовые инструменты для управления

Код	Показатели		Критерии и шка	ла оценивания компетс	енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
		дарства в экономике, методов личного экономического и финансового планирования, финансовых инструментов для управления личными финансами.	вания для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует широкоизвестные финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), спонтанно контролирует собственные экономические и финансовые рынки.	текущих и долгосрочных финансовых целей, использует широкодоступные финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), системно осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рынков.	личными финансами (личным бюджетом), результативно контролирует собственные экономические и финансовые рынки.
УК-11	Гражданская позиция	Не понимает правовых последствий коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий.	Предвидит основные правовые последствия коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий. Выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.	Грамотно анализирует правовые последствия коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий. Выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.	Безошибочно и обстоятельно анализирует правовые последствия коррупционной деятельности, в том числе собственных действий или бездействий. Добровольно и сознательно выбирает правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.

Код	Показатели		Критерии и шка	лла оценивания компете	енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
ОПК-1	Научное иссле-	Не в состоянии осу-	Осуществляет науч-	В основном осу-	Успешно осуществляет научное
	дование и оцен-	ществлять научное	ное исследование на	ществляет научное	исследование на основе совре-
	ка	исследование на ос-	основе современной	исследование на ос-	менной методологии изучения
		нове современной	методологии изуче-	нове современной ме-	конфликтов.
		методологии изуче-	ния конфликтов.	тодологии изучения	Эффективно применяет научные
		ния конфликтов.	Применяет научные	конфликтов.	программы в сфере профессио-
		Не способен приме-	программы в сфере	Правильно применяет	нальной деятельности.
		нять научные про-	профессиональной	научные программы в	Рационально подбирает и ис-
		граммы в сфере	деятельности.	сфере профессио-	пользует методы сбора, анализа
		профессиональной	Подбирает и исполь-	нальной деятельности.	и интерпретации эмпирических
		деятельности.	зует методы сбора,	Подбирает и исполь-	данных в соответствии с постав-
		Не подбирает и ис-	анализа и интерпре-	зует адекватные мето-	ленной задачей.
		пользует методы	тации эмпирических	ды сбора, анализа и	Точно определяет достоверность
		сбора, анализа и ин-	данных в соответ-	интерпретации эмпи-	эмпирических данных и обосно-
		терпретации эмпи-	ствии с поставлен-	рических данных в	ванность выводов исследований.
		рических данных в	ной задачей.	соответствии с по-	
		соответствии с по-	Определяет досто-	ставленной задачей.	
		ставленной задачей.	верность эмпириче-	Грамотно определяет	
		Не может опреде-	ских данных и обос-	достоверность эмпи-	
		лить достоверность	нованность выводов	рических данных и	
		эмпирических дан-	исследований.	обоснованность выво-	
		ных и обоснован-		дов исследований.	
		ность выводов ис-			
		следований.			
ОПК-2	Диагностика и	Не может анализи-	Анализирует кон-	Правильно анализи-	Глубоко анализирует конфликт-
	экспертиза	ровать конфликтные	фликтные ситуации	рует конфликтные си-	ные ситуации с применением
		ситуации с примене-	с применением раз-	туации с применением	различных методологических
		нием различных ме-	личных методологи-	различных методоло-	подходов и научных концепций.
		тодологических под-	ческих подходов и	гических подходов и	Широко использует основные
		ходов и научных	научных концепций	научных концепций	методы, способы и средства по-
		концепций.	Использует основ-	Грамотно использует	лучения информации о кон-

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций			енций
компетенции	оценивания компетенций	Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		Затрудняется использовать основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия Не в состоянии подбирать и систематизировать материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.	ные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия Подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия	основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия Обоснованно подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия	фликтах и мирных способах взаимодействия. Эффективно подбирает и систематизирует материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия.
ОПК-3	Профилактика	Не способен выявлять и анализировать объективные, организационно- управленческие, социально- психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы. Не может использовать основные тео-	Способен выявлять и анализировать объективные, организационно- управленческие, социально- психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы Использует основные теоретико-	Правильно выявляет и анализирует объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы. Грамотно использует основные теоретикометодологические принципы и правила	Точно выявляет и анализирует объективные, организационно- управленческие, социально- психологические и личностные условия и факторы, влияющие на конфликтогенность социальной группы. В полном объеме применяет основные теоретикометодологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в со- циальных сообществах, укреп-

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций			енций
компетенции	оценивания компетенций	Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		ретико- методологические принципы и правила разработки про- грамм, направлен- ных на снижение уровня конфликто- генности в социаль- ных сообществах, укрепляющих си- стему безопасности и мирные способы взаимодействия. Не определяет и не разрабатывает реко- мендации и меро- приятия по сниже- нию конфликтоген- ности в социальных сообществах	методологические принципы и правила разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия Определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах	разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтогенности в социальных сообществах, укрепляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия. В целом определяет и разрабатывает рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.	ляющих систему безопасности и мирные способы взаимодействия. Безошибочно определяет и разрабатывает эффективные рекомендации и мероприятия по снижению конфликтогенности в социальных сообществах.
ОПК-4	Разрешение конфликтов	Не может определить технологии разрешения конфликтов и конструирования социальнопартнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия. Не использует тех-	Определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия. Использует технологии разрешения	Достаточно уверенно определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социальнопартнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия. Хорошо использует технологии разреше-	Безошибочно определяет технологии разрешения конфликтов и конструирования социальнопартнерских отношений в соответствии с проблемой и ситуацией взаимодействия. Точно использует технологии разрешения межличностных, корпоративных и социальнотрудовых конфликтов и конструирования социально-

Код	Показатели		Критерии и шка	лла оценивания компете	енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
		нологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений. Не способен выстраивать социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодей-	межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений. Выстраивает социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта.	ния межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов и конструирования социально-партнерских отношений. Грамотно выстраивает социально-партнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта.	партнерских отношений. Максимально эффективно выстраивает социальнопартнерские отношения на основе конструктивных способов взаимодействия и разрешения конфликта.
ОПК-5	Разрешение конфликтов	ствия и разрешения конфликта. Не применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации. Затрудняется в выборе и использовании инструментария (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач. С трудом содейству-	Применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации. Выбирает и использует инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач. Содействует в выработке альтернатив-	Правильно применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации. Грамотно выбирает и использует инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач. В целом умеет содействовать в выработке	Эффективно применяет основные правила и принципы ведения переговорного процесса и медиации. Рационально выбирает и использует инструментарий (тактики, стратегии, техники, приемы) переговоров и медиации в зависимости от поставленных задач. Основательно и осознанно содействует в выработке альтернативных и жизнеспособных решений.

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций			енций
компетенции	оценивания компетенций	Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень
		ет в выработке альтернативных и жизнеспособных решений.	ных и жизнеспособных решений	альтернативных и жизнеспособных ре- шений	
ОПК-6	Супервизия	Не способен анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности. Не может правильно определить пути и способы профессионального саморазвития. Не демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора.	Способен анализировать собственную профессиональную деятельность, свои профессиональноважные навыки, умения и способности. Определяет пути и способы профессионального саморазвития. Демонстрирует готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора.	Грамотно анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности. Правильно определяет пути и способы профессионального саморазвития. Адекватно воспринимает и учитывает в процессе профессиональности обратную связь со стороны супервизора.	Глубоко и основательно анализирует собственную профессиональную деятельность, свои профессионально-важные навыки, умения и способности. Быстро и безошибочно определяет пути и способы профессионального саморазвития. Демонстрирует осознанную готовность адекватно воспринимать и учитывать в процессе профессиональной деятельности обратную связь со стороны супервизора.
ОПК-7	Администрирование (организация и управление)	Не способен выбирать этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в	Способен выбирать этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в орга-	Правильно выбирает этические нормы в процессе выполнения профессиональных функций в организа-	Демонстрирует осознанную активность в выборе этических норм в процессе выполнения профессиональных функций в организациях разного типа.

Код	Показатели		Критерии и шка	ала оценивания компет	енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
		организациях разного типа и определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Затрудняется выбирать профессиональные действия с учетом организацион-	низациях разного типа и определять границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Выбирает профессиональные действия с учетом организационных политик и	циях разного типа. Грамотно определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия и определяет профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.	Безошибочно определяет границы своей профессиональной компетентности в ситуациях профессионального взаимодействия. Эффективно определяет профессиональные действия с учетом организационных политик и процедур.
ОПК-8/ОПК- 6(y)	Информацион- но- коммуникаци- онные техноло- гии для профес- сиональной дея- тельности	ных политик и процедур. Не может ориентироваться в современных информационных технологиях. С трудом использует в повседневной практике современные информационнокоммуникационные технологии и программные средства. Не способен применять современные информационные технологии и программные средства	процедур. Ориентируется в современных информационных технологиях. Использует в повседневной практике современные информационнокоммуникационные технологии и программные средства. Применяет современные информационные технологии и программные средства.	Правильно ориентируется в современных информационных технологиях. Корректно использует в повседневной практике современные информационнокоммуникационные технологии и программные средства. Грамотно применяет современные информационные технологии и программные средства для решения задач профессиональ-	Быстро ориентируется в современных информационных технологиях. Использует в повседневной практике широкий арсенал современных информационнокоммуникационных технологий и программных средств. Эффективно применяет современные информационные технологии и программные средства для решения задач профессиональной деятельности

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций			енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
		для решения задач	нальной деятельно-	ной деятельности	
		профессиональной	сти		
		деятельности.			
ОПК-5(у)	Информацион-	Не способен исполь-	Использует инфор-	Грамотно использует	Использует широкий арсенал
	но-	зовать информаци-	мационно-	информационно-	информационно-
	коммуникаци-	онно-	коммуникационные	коммуникационные	коммуникационных технологий
	онные техноло-	коммуникационные	технологии при по-	технологии при поис-	при поиске необходимой ин-
	гии для профес-	технологии при по-	иске необходимой	ке необходимой ин-	формации.
	сиональной дея-	иске необходимой	информации.	формации.	Быстро решает стандартные за-
	тельности	информации.	Решает стандартные	Правильно решает	дачи профессиональной дея-
		Не решает стандарт-	задачи профессио-	стандартные задачи	тельности с использованием ин-
		ные задачи профес-	нальной деятельно-	профессиональной	формационных технологий и
		сиональной деятель-	сти с использовани-	деятельности с ис-	программных средств.
		ности с использова-	ем информационных	пользованием инфор-	Основательно выбирает совре-
		нием информацион-	технологий и про-	мационных техноло-	менные информационные тех-
		ных технологий и	граммных средств.	гий и программных	нологии и прикладные про-
		программных	Выбирает современ-	средств.	граммные средства для решения
		средств.	ные информацион-	Корректно выбирает	поставленных задач.
		Не может выбирать	ные технологии и	современные инфор-	
		современные ин-	прикладные про-	мационные техноло-	
		формационные тех-	граммные средства	гии и прикладные	
		нологии и приклад-	для решения постав-	программные сред-	
		ные программные	ленных задач.	ства для решения по-	
		средства для реше-		ставленных задач.	
		ния поставленных			
	-	задач.	0.4		
ПК-1	Готовность к	Не может объяснить	Объясняет сущность	Правильно объясняет	Доступно и в полном объеме
	решению задач	сущность процедуры	процедуры медиации	сущность процедуры	объясняет сущность процедуры
	профессиональ-	медиации сторонам	сторонам и их пред-	медиации сторонам и	медиации сторонам и их пред-
	ной деятельно-	и их представителям	ставителям и опре-	их представителям и	ставителям. Безошибочно опре-
	сти переговор-	и определить суть	деляет суть спора в	определяет суть спора	деляет суть спора в целях пони-

Код	Показатели		Критерии и шка	ла оценивания компетс	енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
	ного и медиаци-	спора в целях пони-	целях понимания	в целях понимания	мания возможности его разре-
	онного типа.	мания возможности	возможности его	возможности его раз-	шения в рамках процедуры ме-
		его разрешения в	разрешения в рамках	решения в рамках	диации.
		рамках процедуры	процедуры медиа-	процедуры медиации.	Безошибочно решает организа-
		медиации.	ции.	Правильно решает ор-	ционные вопросы, связанные с
		Не умеет решать ор-	Решает организаци-	ганизационные вопро-	проведением процедуры медиа-
		ганизационные во-	онные вопросы, свя-	сы, связанные с про-	ции.
		просы, связанные с	занные с проведени-	ведением процедуры	Тщательно и продуманно гото-
		проведением проце-	ем процедуры меди-	медиации.	вит проекты документов, кото-
		дуры медиации.	ации.	Грамотно готовит	рые используются в процессе
		Не умеет готовить	Готовит проекты до-	проекты документов,	подготовки, организации, про-
		проекты документов,	кументов, которые	которые используют-	ведения процедуры медиации и
		которые использу-	используются в про-	ся в процессе подго-	по ее завершению.
		ются в процессе под-	цессе подготовки,	товки, организации,	
		готовки, организа-	организации, прове-	проведения процеду-	
		ции, проведения	дения процедуры	ры медиации и по ее	
		процедуры медиации	медиации и по ее за-	завершению.	
		и по ее завершению.	вершению.		
ПК-2	Готовность к	Не может объяснить	Объясняет сторонам	Правильно объясняет	Безошибочно объясняет сторо-
	решению задач	сторонам суть про-	суть процедуры ме-	сторонам суть проце-	нам суть процедуры медиации и
	профессиональ-	цедуры медиации и	диации и	дуры медиации и вы-	тщательно выясняет ожидания
	ной деятельно-	выяснить ожидания	выясняет ожидания	ясняет ожидания сто-	сторон в отношении медиатив-
	сти переговор-	сторон в отношении	сторон в отношении	рон в отношении ме-	ной процедуры.
	ного и медиаци-	медиативной проце-	медиативной проце-	диативной процедуры	Тщательно и внимательно опре-
	онного типа.	дуры.	дуры.	и определения сов-	деляет совместно со сторонами
		Не способен опреде-	Определяет сов-	местно со сторонами	правила поведения и временной
		лить совместно со	местно со сторонами	правил поведения и	регламент проведения конкрет-
		сторонами правила	правила поведения и	временной регламент	ной процедуры медиации.
		поведения и времен-	временной регла-	проведения конкрет-	
		ной регламент про-	мент проведения	ной процедуры меди-	

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций			енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
		ведения конкретной	конкретной проце-	ации.	
		процедуры медиа-	дуры медиации.		
		ции.			
ПК-3	Готовность к	Не способен выяв-	Выявляет спорные	Грамотно выявляет	Безошибочно выявляет спорные
11K-3	решению задач	лять спорные вопро-	вопросы и истинные	спорные вопросы и	вопросы и истинные потребно-
	профессиональ-	сы и истинные по-	потребности сторон,	истинные потребно-	сти сторон, определяющие ре-
	ной деятельно-	требности сторон,	определяющие ре-	сти сторон, определя-	зультат процедуры медиации.
	сти переговор-	определяющие ре-	зультат процедуры	ющие результат про-	Эффективно проводит обсужде-
	ного и медиаци-	зультат процедуры	медиации.	цедуры медиации, ор-	ние со сторонами спорных во-
	онного типа.	медиации.	Организовывает об-	ганизовывает обсуж-	просов и вариантов разрешения
	omioro mia.	Не умеет организо-	суждение со сторо-	дение со сторонами	спора, их исполнимости и реа-
		вывать обсуждение	нами спорных во-	спорных вопросов и	листичности.
		со сторонами спор-	просов и вариантов	вариантов разрешения	Тщательно и основательно со-
		ных вопросов и ва-	разрешения спора,	спора, их исполнимо-	ставляет алгоритм выполнения
		риантов разрешения	их исполнимости и	сти и реалистичности.	медиативного соглашения, а
		спора, их исполни-	реалистичности.	Правильно организо-	также действия сторон в случае
		мости и реалистич-	Согласует со сторо-	вывает обсуждение и	невыполнения медиативного со-
		ности.	нами медиативное	согласование со сто-	глашения обеими или одной
		Не может согласо-	соглашение и алго-	ронами медиативного	стороной.
		вывать со сторонами	ритм его выполне-	соглашения и алго-	
		медиативное согла-	ния, а также дей-	ритма его выполне-	
		шение и алгоритм	ствия сторон в слу-	ния, а также действий	
		его выполнения, а	чае невыполнения	сторон в случае невы-	
		также действия сто-	медиативного со-	полнения медиатив-	
		рон в случае невы-	глашения обеими	ного соглашения обе-	
		полнения медиатив-	или одной стороной.	ими или одной сторо-	
		ного соглашения		ной.	

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций				
компетенции	оценивания компетенций	Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Продвинутый уровень	Высокий уровень	
		обеими или одной стороной.				
ПК-4	Готовность к решению задач	Не может осуществ-	Осуществляет сбор, обработку и анализ	Грамотно осуществ- ляет сбор, обработку и	Всесторонне осуществляет сбор, обработку и анализ информации	
	профессиональ-	и анализ информа-	информации о по-	анализ информации о	о потребностях в персонале в	
	ной деятельно-	ции о потребностях в	требностях в персо-	потребностях в персо-	соответствии с планами, страте-	
	сти организаци-	персонале в соответ-	нале в соответствии	нале в соответствии с	гиями и структурами организа-	
	онно-	ствии с планами,	с планами, стратеги-	планами, стратегиями	ции.	
	управленческого	стратегиями и струк-	ями и структурами	и структурами орга-	Безошибочно применяет спосо-	
	типа.	турами организации.	организации.	низации.	бы и методы привлечения, под-	
		Не способен приме-	Применяет способы	Корректно применяет	бора и отбора персонала, соот-	
		нять способы и ме-	и методы привлече-	способы и методы	ветствующего требованиям ор-	
		тоды привлечения,	ния, подбора и отбо-	привлечения, подбора	ганизации.	
		подбора и отбора	ра персонала, соот-	и отбора персонала,	Тщательно анализирует процес-	
		персонала, соответ-	ветствующего тре-	соответствующего	сы документооборота и разра-	
		ствующего требова-	бованиям организа-	требованиям органи-	ботки локальных актов по во-	
		ниям организации.	ции.	зации.	просам обеспечения персона-	
		С трудом анализиру-	Анализирует про-	Правильно анализи-	лом.	
		ет процессы доку-	цессы документо-	рует процессы доку-		
		ментооборота и раз-	оборота и разработ-	ментооборота и раз-		
		работки локальных	ки локальных актов	работки локальных		
		актов по вопросам	по вопросам обеспе-	актов по вопросам		
I		обеспечения персо-	чения персоналом.	обеспечения персона-		
		налом.		лом.		

Код	Показатели		Критерии и шка	лла оценивания компете	енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
ПК-5	Готовность к	Не осуществляет	Осуществляет разра-	Правильно осуществ-	Тщательно осуществляет разра-
	решению задач	разработку планов и	ботку планов и ме-	ляет разработку пла-	ботку планов и мероприятий по
	профессиональ-	мероприятий по раз-	роприятий по разви-	нов и мероприятий по	развитию, обучению и построе-
	ной деятельно-	витию, обучению и	тию, обучению и по-	развитию, обучению и	нию профессиональной карьеры
	сти организаци-	построению профес-	строению професси-	построению профес-	персонала.
	онно-	сиональной карьеры	ональной карьеры	сиональной карьеры	Эффективно анализирует уро-
	управленческого	персонала.	персонала.	персонала.	вень общего развития и профес-
	типа.	Плохо анализирует	Анализирует уро-	Грамотно анализирует	сиональной квалификации пер-
		уровень общего раз-	вень общего разви-	уровень общего раз-	сонала для составления индиви-
		вития и профессио-	тия и профессио-	вития и профессио-	дуальных планов карьерного
		нальной квалифика-	нальной квалифика-	нальной квалифика-	развития работников.
		ции персонала для	ции персонала для	ции персонала для со-	Всесторонне анализирует про-
		составления индиви-	составления индиви-	ставления индивиду-	цессы документооборота и раз-
		дуальных планов ка-	дуальных планов ка-	альных планов карь-	работки локальных актов по раз-
		рьерного развития	рьерного развития	ерного развития ра-	витию и профессиональной ка-
		работников.	работников.	ботников.	рьере персонала.
		Не может анализи-	Анализирует про-	Грамотно анализирует	
		ровать процессы до-	цессы документо-	процессы документо-	
		кументооборота и	оборота и разработ-	оборота и разработки	
		разработки локаль-	ки локальных актов	локальных актов по	
		ных актов по разви-	по развитию и про-	развитию и професси-	
		тию и профессио-	фессиональной карь-	ональной карьере пер-	
		нальной карьере	ере персонала.	сонала.	
		персонала.			
ПК-6	Готовность к	Не может осуществ-	Осуществляет разра-	Грамотно осуществ-	Эффективно и рационально
	решению задач	лять разработку кор-	ботку корпоратив-	ляет разработку кор-	осуществляет разработку корпо-
	профессиональ-	поративной соци-	ной социальной по-	поративной социаль-	ративной социальной политики
	ной деятельно-	альной политики на	литики на основе	ной политики на ос-	на основе анализа успешных
	сти организаци-	основе анализа	анализа успешных	нове анализа успеш-	корпоративных практик по ор-
	онно-	успешных корпора-	корпоративных	ных корпоративных	ганизации социального партнер-
	управленческого	тивных практик по	практик по органи-	практик по организа-	ства, социальной ответственно-

Код	Показатели	и Критерии и шкала оценивания компетенций			енций
компетенции	оценивания	Недостаточный	Пороговый	Продвинутый	Высокий
	компетенций	уровень	уровень	уровень	уровень
	типа.	организации соци-	зации социального	ции социального	сти и социальных программ.
		ального партнерства,	партнерства, соци-	партнерства, социаль-	Всесторонне оценивает удовле-
		социальной ответ-	альной ответствен-	ной ответственности и	творенность персонала социаль-
		ственности и соци-	ности и социальных	социальных про-	ным развитием организации и
		альных программ.	программ.	грамм.	эффективность мероприятий
		Не в состоянии оце-	Оценивает удовле-	Корректно оценивает	корпоративной социальной по-
		нивать удовлетво-	творенность персо-	удовлетворенность	литики.
		ренность персонала	нала социальным	персонала социаль-	Тщательно анализирует процес-
		социальным разви-	развитием организа-	ным развитием орга-	сы документооборота и разра-
		тием организации и	ции и эффективность	низации и эффектив-	ботки локальных актов по во-
		эффективность ме-	мероприятий корпо-	ность мероприятий	просам корпоративной социаль-
		роприятий корпора-	ративной социаль-	корпоративной соци-	ной политики.
		тивной социальной	ной политики.	альной политики.	
		политики.	Анализирует про-	Правильно анализи-	
		Не анализирует про-	цессы документо-	рует процессы доку-	
		цессы документо-	оборота и разработ-	ментооборота и раз-	
		оборота и разработ-	ки локальных актов	работки локальных	
		ки локальных актов	по вопросам корпо-	актов по вопросам	
		по вопросам корпо-	ративной социаль-	корпоративной соци-	
		ративной социаль-	ной политики.	альной политики.	
		ной политики.			

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

Коды	Показатели	Используемые ГЭК
оцениваемых	оценивания	контрольные задания или
компетенций	компетенций	иные материалы
УК-2	Разработка	Тема ВКР.
J IX-2	и реализация	Задание на ВКР по ОПОП ВО.
	проектов	Заявление-заказ предприятия на разработку
	просктов	ВКР.
		Основной раздел ВКР.
		Раздел ВКР «Выводы».
		Электронное портфолио обучающегося, раз-
		мещенное в электронной информационно-
		образовательной среде университета.
УК-3	Командная	Электронное портфолио обучающегося, раз-
y K-3		
	работа и лидерство	мещенное в электронной информационно- образовательной среде университета.
УК-4	V	
У N -4	Коммуникация	Полный текст ВКР.
		Оформление ВКР.
		Устный доклад на защите ВКР.
		Мультимедийная презентация к основным положениям доклада о ВКР.
VIC 5	Management	Ответы на вопросы членов ГЭК.
УК-5	Межкультурное	Взаимодействие обучающегося на государ-
	взаимодействие	ственной итоговой аттестации (защите ВКР)
		с членами ГЭК, секретарем ГЭК, другими
		обучающимися.
		Взаимодействие обучающегося в период вы-
		полнения ВКР с руководителем ВКР, рецен-
		зентом, представителями предприятия- заказчика, другими обучающимися, работни-
		ками деканата и выпускающей кафедры и т.д.
		Электронное портфолио обучающегося, раз-
		мещенное в электронной информационно-
VIII 6	Contoonpoyyyoo	образовательной среде университета.
УК-6	Самоорганизация	Отзыв руководителя о ВКР (в т.ч. оценка де-
	и саморазвитие	ятельности студена в период выполнения
	(в том числе	ВКР: соблюдение обучающимся режимных
	здоровьесбережение)	моментов (физических и психоэмоциональ-
		ных) в период выполнения ВКР. Тайм-менеджмент на государственной ито-
		гаим-менеджмент на государственной итоговой аттестации (защите ВКР).
		Реактивное и проактивное поведение обуча-
		ющегося на государственной итоговой атте-
		стации (защите ВКР).
		Электронное портфолио обучающегося, раз-
		мещенное в электронной информационно-
VIC 0	Гороморио	образовательной среде университета.
УК-8	Безопасность жизнеде-	Отзыв руководителя о ВКР (в т.ч. оценка де-

	-	
	ятельности	ятельности студена в период выполнения
		ВКР: соблюдение обучающимся техник без-
		опасности на рабочем месте в период выполнения ВКР.
		Создание безопасных условий жизнедеятель-
		ности в период выполнения ВКР.
		Безопасное поведение обучающегося на гос-
		ударственной итоговой аттестации (защите ВКР).
		Электронное портфолио обучающегося, раз-
		мещенное в электронной информационно-
		образовательной среде университета.
УК-9	Инклюзивная компе-	Взаимодействие обучающегося на государ-
	тентность	ственной итоговой аттестации (защите ВКР)
		с членами ГЭК, секретарем ГЭК, другими
		обучающимися с ограниченными возможно-
		стями здоровья и готовность к конструктив-
		ному сотрудничеству с ними.
		Электронное портфолио обучающегося, раз-
		мещенное в электронной информационно-
		образовательной среде университета.
УК-10	Экономическая культу-	Использование обучающимся базовых прин-
	pa,	ципов функционирования экономики и эко-
	в том числе	номического развития организации в период
	финансовая	подготовки ВКР.
	грамотность	Электронное портфолио обучающегося, раз-
	1	мещенное в электронной информационно-
		образовательной среде университета.
УК-11	Гражданская	Правомерные формы взаимодействия обуча-
	позиция	ющегося на государственной итоговой атте-
		стации (защите ВКР) с членами ГЭК, секре-
		тарем ГЭК, другими обучающимися.
		Взаимодействие обучающегося в период вы-
		полнения ВКР с руководителем ВКР, рецен-
		зентом, представителями предприятия-
		заказчика, другими обучающимися, работни-
		ками деканата и выпускающей кафедры и т.д.
		Электронное портфолио обучающегося, раз-
		мещенное в электронной информационно-
		образовательной среде университета.
ОПК-1	Научное исследование	Глава 1. Теоретико-методологические осно-
	и оценка	вы изучаемой проблемы.
		Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
		ние изучаемой проблемы.
		Глава 3. Практические рекомендации по со-
		вершенствованию процесса управления пер-
		соналом.
		Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-2	Диагностика и экспер-	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
	тиза	ние изучаемой проблемы.
		Глава 3. Практические рекомендации по со-
		вершенствованию процесса управления пер-

		соналом.
		Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-3	Профилактика	Глава 1. Теоретико-методологические осно-
OTIK 5	Профиликтики	вы изучаемой проблемы.
		Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
		ние изучаемой проблемы.
		Глава 3. Практические рекомендации по со-
		вершенствованию процесса управления пер-
		соналом.
		Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-4	Разрешение конфлик-	Глава 1. Теоретико-методологические осно-
	ТОВ	вы изучаемой проблемы.
		Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
		ние изучаемой проблемы.
		Глава 3. Практические рекомендации по со-
		вершенствованию процесса управления пер-
		соналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-5	Разрешение конфлик-	Глава 1. Теоретико-методологические осно-
OIIK-3	тов	вы изучаемой проблемы.
	105	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
		ние изучаемой проблемы.
		Глава 3. Практические рекомендации по со-
		вершенствованию процесса управления пер-
		соналом.
		Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-6	Супервизия	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
		ние изучаемой проблемы.
		Глава 3. Практические рекомендации по со-
		вершенствованию процесса управления пер-
		соналом. Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-7	Администрирование	Глава 1. Теоретико-методологические осно-
Offic 7	(организация и управ-	вы изучаемой проблемы.
	ление)	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
	,	ние изучаемой проблемы.
		Глава 3. Практические рекомендации по со-
		вершенствованию процесса управления пер-
		соналом.
		Ответы на вопросы членов ГЭК.
ОПК-8/ОПК-	Информационно-	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
6(y)	коммуникационные	ние изучаемой проблемы.
	технологии для про-	Глава 3. Практические рекомендации по со-
	фессиональной дея-	вершенствованию процесса управления пер-
	тельности	соналом.
ОПК-5(у)	Информационно-	Ответы на вопросы членов ГЭК. Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
O111x-3(y)	коммуникационные	ние изучаемой проблемы.
	технологии для про-	Глава 3. Практические рекомендации по со-
	1 January IIII Ann IIPo	The contract peromenguith no co
	фессиональной лея-	вершенствованию процесса управления пер-
	фессиональной деятельности	вершенствованию процесса управления персоналом.

ПК-1, ПК-2,	Готовность к решению	Глава 1. Теоретико-методологические осно-
ПК-3	задач профессиональ-	вы изучаемой проблемы.
	ной деятельности пере-	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
	говорного и медиаци-	ние изучаемой проблемы.
	онного типа.	Глава 3. Практические рекомендации по со-
		вершенствованию процесса управления пер-
		соналом.
		Ответы на вопросы членов ГЭК.
ПК-4, ПК-5,	Готовность к решению	Глава 1. Теоретико-методологические осно-
ПК-6	задач профессиональ-	вы изучаемой проблемы.
	ной деятельности орга-	Глава 2. Анализ и эмпирическое исследова-
	низационно-	ние изучаемой проблемы.
	управленческого типа.	Глава 3. Практические рекомендации по со-
		вершенствованию процесса управления пер-
		соналом.
		Ответы на вопросы членов ГЭК.

Темы ВКР

- 1. Повышение эффективности командной работы на основе совершенствования управления конфликтами
- 2. Мотивационное управление персоналом как фактор профилактики конфликтного взаимодействия в организации.
- 3. Управление организационным поведением как фактор предупреждения конфликтов в организации.
- 4. Формирование конфликтологической компетентности сотрудников как одно из направлений работы службы по работе с персоналом организации.
- 5. Социально-психологическая модель управления обратной связью в организации как инструмент оценки удовлетворенности персонала условиями труда.
- 6. Влияние организационной культуры на выбор стратегий разрешения организационных конфликтов.
- 7. Управление конфликтами как один из аспектов кадровой политики организации.
 - 8. Управление конфликтами в процессе адаптации сотрудников.
- 9. Корпоративная культура как стратегический инструмент управления конфликтами в организации.
- 10.Влияние конфликтов на производительность труда и организационную эффективность.
- 11. Корпоративная культура как средство управления организационным поведением в области конфликторазрешения.
- 12. Влияние стиля управления руководителя на конструктивность вза-имодействия сотрудников в организации.
- 13. Влияние эмоционального интеллекта руководителя на выбор стиля управления персоналом.
- 14. Конструктивное разрешение конфликтов как фактор развития организации.
- 15. Управление конфликтами в процессе реструктуризации и оптимизации персонала
- 16. Превентивные меры по предупреждению конфликтов в организационной среде.
- 17. Влияние стиля общения руководителя на служебные конфликты в коллективе.
 - 18. Разработка системы управления конфликтами в организации.
- 19. Оценка эффективности методов управления конфликтами в кадровом менеджменте.
- 20.Особенности управления конфликтами в многонациональном трудовом коллективе.
- 21. Особенности управления конфликтами в виртуальных трудовых коллективах.
- 22. Взаимосвязь социального интеллекта руководителя и стиля управления персоналом.

- 22. Медиация конфликтов как инструмент управления персоналом.
- 23. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры.
- 24.Оценка уровня конфликтности в организации и разработка мер по ее снижению.
- 25. Психолого-акмеологические условия развития управленческих качеств личности в организации.
- 26. Развитие навыков ведения переговоров сотрудников как одно из направлений деятельности службы управления персоналом.
- 27. Эффективные технологии переговорного процесса в управлении персоналом.
- 28. Социально-психологический тренинг как метод обучения и развития персонала.
- 29. Предупреждение конфликтных ситуаций в процессах организационных изменений и трансформаций.
- 30. Социально-психологические условия профилактики эмоционального выгорания сотрудников организации.
- 31. Межкультурные конфликты в управлении персоналом и пути их разрешения.
 - 32. Влияние конфликтов на организационную лояльность сотрудников.
- 33. Использование игрового метода в управлении конфликтами в организации.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

На государственной итоговой аттестации (защите ВКР) ГЭК оценивает результаты освоения ОПОП ВО (компетенции) и устанавливает уровень их сформированности персонально у каждого обучающегося.

В течение 0,5 часа защиты обучающимся ВКР члены ГЭК, используя контрольные задания и иные материалы, указанные в п.6.3 настоящей программы, оценивают владение обучающимся качествами, которые в виде показателей оценивания компетенций перечислены в п.6.2 настоящей программы, и определяют по критериям и шкале, приведенным там же, уровень сформированности у обучающегося каждой компетенции. Затем члены ГЭК устанавливают, какому именно уровню (высокому, продвинутому, пороговому или недостаточному) соответствует большинство компетенций, продемонстрированных обучающимся в ходе защиты ВКР. На основании этого делается вывод об уровне сформированности компетенций у конкретного обучающегося в целом.

Установленный членами ГЭК уровень сформированности компетенций является важнейшим критерием при определении оценки на государственной итоговой аттестации (защите ВКР). Оценка определяется в соответствии с критериями, приведенными ниже.

Критерии оценки на государственной итоговой аттестации (защите ВКР)

Оценка «отлично» предполагает:

- **высокий уровень** сформированности большинства (более 50%) компетенций (пороговый уровень не зафиксирован членами ГЭК ни по одной компетенции);
 - актуальность, самостоятельность и практическую значимость ВКР;
 - оригинальность решений и новизну полученных результатов;
- использование достаточного и необходимого количества информационных источников, в том числе электронных;
- умение лаконично докладывать о проделанной работе, убедительно обосновывать свои суждения и выводы, аргументированно рассуждать, полно и глубоко отвечать на заданные вопросы;
 - безукоризненное качество оформления ВКР;
 - положительные отзыв и рецензия.

Оценка «хорошо» предполагает:

- <u>продвинутый уровень</u> сформированности большинства компетенций (недостаточный уровень не зафиксирован членами ГЭК ни по одной компетенции);
 - актуальность, самостоятельность и социальную значимость ВКР;
 - корректность решений и полученных результатов;
- использование достаточного и необходимого количества информационных источников, в том числе электронных;
- умение четко докладывать о проделанной работе, обосновывать свои суждения и выводы, рассуждать, отвечать на заданные вопросы;
 - хорошее качество оформления ВКР;
- в целом положительные отзыв и рецензия, но имеющие отдельные замечания.

Оценка «удовлетворительно» предполагает:

- <u>пороговый уровень</u> сформированности большинства компетенций (недостаточный уровень не зафиксирован членами ГЭК ни по одной компетенции);
- традиционность темы, низкий уровень самостоятельности и практической значимости ВКР;
- недостаточность и (или) спорность отдельных решений и (или) результатов:
- использование незначительного количества информационных источников, в том числе электронных;
 - допустимое качество оформления ВКР, но с имеющимися недочетами;

- неполнота доклада о проделанной работе, недостаточно обоснованные суждения и выводы, ошибки в построении рассуждения, поверхностные ответы на заданные вопросы;
 - отзыв и рецензия с замечаниями.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент:

- недостаточный уровень сформированности большинства компетенций;
- не владеет содержанием работы, не может прокомментировать ее элементарные положения;
 - допускает грубые ошибки в рассуждении;
- неправильно отвечает или не отвечает на наводящие и дополнительные вопросы комиссии по содержанию ВКР;
 - низкое качество оформления работы;
 - отзыв и рецензия с серьезными замечаниями.

7 Материально-техническое обеспечение ГИА

Для проведения государственной итоговой аттестации (защиты ВКР) используются:

- учебная аудитория с выходом в сеть «Интернет» (для обеспечения доступа членов ГЭК к электронным портфолио обучающихся, размещенным в электронной информационно-образовательной среде университета);
 - мультимедийный проектор, экран и ноутбук,
- программное обеспечение: операционная система Windows (свободный); LibreOffice (свободный).

8 Особенности проведения государственной итоговой аттестации в форме защиты ВКР для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – OB3) ГИА в форме защиты ВКР проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

При проведении ГИА в форме защиты ВКР обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение процедуры защиты ВКР для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами и лицами с ОВЗ, если это не создает трудностей для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ и иных обучающихся при защите ВКР;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ необходимую техническую

помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, общаться с председателем и членами ГЭК);

- пользование необходимыми обучающимся из числа инвалидов и лиц с OB3 техническими средствами при защите BKP с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся из числа инвалидов и лиц с OB3 в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

Программа ГИА (программа защиты ВКР) доводится до сведения обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в доступной для них форме.

Форма проведения процедуры защиты ВКР для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере).

Для проведения процедуры защиты ВКР для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ применяются фонды оценочных средств, адаптированные для таких обучающихся и позволяющие оценить достижение ими запланированных в образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

По письменному заявлению обучающегося из числа инвалидов и лиц с OB3 продолжительность выступления обучающегося при защите BKP может быть увеличена не более чем на 15 минут по отношению к продолжительности, установленной положением П 02.032-2016 «Государственная итоговая аттестация по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении процедуры защиты ВКР:

- а) для слепых:
- задания и иные материалы для подготовки и защиты ВКР оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
- письменные задания могут выполняться обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;
- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;
 - б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для подготовки и защиты BKP оформляются увеличенным шрифтом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее
 300 люкс;
- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;
 - в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - по их желанию защита ВКР проводится в письменной форме;
- г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):
- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
 - по их желанию защита ВКР проводится в устной форме.