



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный социальный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии
Е.А.Петрова
Е.А.Петрова
(ФИО)

«_09_» _июня_ 2021_ г..

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Наименование образовательной программы
«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

37.03.02 - КОНФЛИКТОЛОГИЯ

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММА
БАКАЛАВРИАТА**

**Уровень образования:
высшее образование -- уровень бакалавриата
Наименование квалификации:
Бакалавр**

**Форма обучения
Очно-заочная**

Москва 2021_ г.

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации разработан на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы **бакалавриата** по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология (уровень бакалавриата)**, а также с учетом рекомендованной примерной основной образовательной программой и с учетом следующих профессиональных стандартов, сопряженных с профессиональной деятельностью выпускника:

07.001 "Специалист в области медиации (медиатор)".

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации разработан рабочей группой в составе: психол.н. доцента И.Э. Соколовской, к.психол.н. доцента Романовой А.В., к.психол.н. доцента Н.В.Беляковой

Руководитель основной профессиональной образовательной программы
ученая степень, ученое звание, должность



А.В. РОМАНОВА

_____ (подпись)

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации обсужден и утвержден на Ученом совете факультета психологии
Протокол № 12 от «09» июня 2021 года
Декан факультета
д.психол.н., профессор



Е.А. ПЕТРОВ

А

Фонд оценочных средств для государственной итоговой аттестации рекомендован к утверждению представителями организаций-работодателей

ФКУ «Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний», начальник



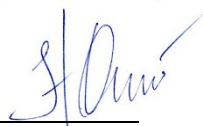
А.В. БЫКОВ

Славянская ассоциация онтопсихологии, президент



В.А. ДМИТРИЕВА

Центр медиации и общественного взаимодействия, руководитель



А.Н. ОСТРОВСКИЙ

_____ (подпись)

Согласовано
Научная библиотека, директор



И.Г. МАЛЯР

Содержание

1. Форма государственных аттестационных испытаний по основной профессиональной образовательной программе.....	4
2. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания....	8
4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки конкретных результатов освоения образовательной программы, перечень которых определяется образовательной организацией совместно с работодателями и (или) их объединениями.	12
5. Тематика выпускных квалификационных работ.	12
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.....	15

1. Форма государственных аттестационных испытаний по основной профессиональной образовательной программе

Государственная итоговая (итоговая) аттестация обучающихся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «Конфликтология» включает в себя:

- защиту выпускной квалификационной работы.

2. Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения основной профессиональной образовательной программы

№ п/п	Код компетенции	Содержание компетенции в соответствии с учебным планом	Результаты обучения
1	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>Знать: методологию и методику социально-психологического исследования.</p> <p>Уметь: работать с теоретико-методологической, нормативной и эмпирической информацией по теме исследования</p> <p>Владеть: способностью создавать и поддерживать нормативно-методологическую и информационную базу исследования.:</p>
2	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>Знать: основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации о конфликтах для решения профессиональных и социальных задач;</p> <p>мирные и гуманитарные технологии урегулирования конфликта и поддержания мира</p> <p>Уметь: работать с информацией о конфликтах для подготовки экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия с целью выработки целостного представления о конфликтных и мирных способах взаимодействия в различных сферах социальной жизни; анализировать ситуацию конфликта; диагностировать конфликт, выбирать способ</p>

			Владеть: способностью работать с информацией о конфликтах для нахождения мирных способах взаимодействия и регулирования конфликтных ситуаций в различных сферах социальной жизни; навыками планирования и разработки стратегий и тактик вмешательства, для
3	ОПК-3	Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия	<p>Знать: институты, механизмы, технологии, способы профилактики конфликтов, укрепления системы безопасности и мирного взаимодействия в социальных сообществах и организациях</p> <p>Уметь: разрабатывать программы и проекты, направленные на</p> <p>Владеть: способностью использовать различные технологии, снижающие уровень конфликтности в социальных сообществах</p>
4	ОПК-4	Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	<p>Знать: институты, механизмы, технологии, способы управления конфликтами в различных сферах и поддержания социально-партнерских отношений.</p> <p>Уметь: применять институты, механизмы, технологии, способы</p> <p>Владеть: способностью устанавливать и поддерживать эффективное взаимодействие в процессе разрешения конфликтов.</p>
5	ОПК-5	Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами	<p>Знать: стандарты и технологию переговоров и медиации</p> <p>Уметь: применять переговоры и медиацию в процессе управления конфликтами</p> <p>Владеть: Способностью реализовывать эффективные технологии переговоров и процедуры медиации между конфликтующими сторонами</p>
6	ОПК-6	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией	Знать особенности осуществления супервизии в конфликтологической практике, как способе активизации профессиональной компетентности специалиста; форме профессионального сопровождения в ситуации целенаправленного обучения

			<p>специалиста новым методам и технологиям</p> <p>Уметь: настраиваться на эффективную работу и работать под супервизией; использовать супервизию как способ оценки своего положения как специалиста в профессиональном пространстве; как способ воздействия на собственное эмоциональное благополучие в профессиональной деятельности; как профилактику профессиональному выгоранию, проявлению ассертивности, защите <u>свои границы от давления и</u></p> <p>Владеть: способами поддержания профессиональной компетенции в сфере управления конфликтами, в том числе, с применением супервизии; способностью соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога; приемами самоорганизации и самообучения при проведении супервизии в профессиональной сфере</p>
7	ОПК-7	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	<p>Знать: основные профессиональные задачи конфликтолога в организациях разного типа.</p> <p>Умеет: анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать программы конфликтологического сопровождения клиентов и персонала организаций <u>разного типа.</u></p> <p>Владеть: способностью соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога</p>
8	ПК-1	Способен вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами	<p>Знать: информативно-убеждающие виды коммуникации и специфику их применения в социально-культурной сфере; технологии Public Relations как важнейшую составляющую функцию управления конфликтом, которая</p>

			<p>играет определяющую роль в обеспечении успешной деятельности компании и специфику ее применения в сфере разрешения конфликтов.</p> <p>Уметь: организовывать и продвигать инновационные формы работы в сфере разрешения конфликтов; управлять коммуникативными процессами и организовывать корпоративные коммуникации в области своей профессиональной деятельности; анализировать тенденции, предсказывать их последствия, вырабатывать комендации и</p> <p>Владеть: моделями регулирования социальных процессов, различными средствами и механизмами социального регулирования; процессом проведения примирительных процедур на всех этапах разрешения коллективного трудового спора (рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже) с достижением поставленной цели - исключить</p>
9	ПК-2	Способность предотвращать конфликты, управлять ими и/ или эффективно решать конфликтные ситуации	<p>Знать: классификацию, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах; условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами; основные методы анализа информации о конфликте; способы и приемы регулирования конфликтов в различных сферах.</p> <p>Уметь: применять различные методы и технологии работы с конфликтами для их прогнозирования, предупреждения, диагностики, урегулирования, а также разрешения.</p> <p>Владеть: навыками осуществления работы по конфликтологическому сопровождению управлению и эффективному решению конфликтных ситуации.</p>

10	ПК-3	Способность иметь представления о причинном поле конфликтов, их специфике, механизмах и инструментарии их урегулирования в рамках применения медиативных практик	<p>Знать: специфику предупреждения, разрешения и управления конфликтами в различных социальных сферах; принципы создания атмосферы доверия в группе и коллективе; специфику консультирования и конфликтологического сопровождения деятельности людей в различных социальных сферах.</p> <p>Уметь: предупреждать, разрешать и управлять конфликтами, создавать атмосферу доверия, взаимопомощи в группе или коллективе, редуцировать конфликтный потенциал в творческий, направленный на оптимизацию синергетического эффекта взаимоотношений отношений людей в</p> <p>Владеть: способностью предупреждать, разрешать и управлять конфликтами в группах, создавать атмосферу доверия, взаимопомощи в коллективе, редуцировать конфликтный потенциал в творческий, направленный на оптимизацию синергетического эффекта взаимоотношений; навыками консультирования и сопровождения участников конфликта в целях его урегулирования.</p>
----	------	--	--

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

Код(ы) компетенции (ий)	Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания
<p><i>ОПК-1;</i> <i>ОПК-2;</i> <i>ОПК-3;</i> <i>ОПК-4;</i> <i>ОПК-5;</i> <i>ОПК-6;</i> <i>ОПК-7;</i> <i>ПК-1;</i> <i>ПК-2;</i> <i>ПК-3</i></p>	<p>Содержание ВКР: актуальность, полнота раскрытия темы, научный аппарат ВКР, обоснованность, соответствие работы профилю направления подготовки / специальности, установленным методическим требованиям к оформлению работы выводов и рекомендаций, отражение в работе прохождения обучающимся практик</p>	<p>1) обучающийся продемонстрировал умение эффективно решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике, высокий уровень практической и теоретической подготовленности, владеет профессиональными технологиями, разрабатывает новые подходы к решению профессиональных проблем; актуальность темы работы, широко использованы современные компьютерные технология, высокая</p>

		<p>корректность использования методов и моделей, ВКР отличается оригинальностью и новизной полученных результатов, высокой практикой значимостью состояние вопроса оценено максимально подробно, практическая значимость работы – уровень оценки «отлично»;</p> <p>2) обучающийся продемонстрировал умение решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике, устойчивый уровень практической и теоретической подготовленности, владеет основными профессиональными технологиями, использует новые подходы к решению профессиональных проблем – уровень оценки «хорошо»;</p> <p>3) обучающийся решает типовые задачи, соответствующие квалификационной характеристике, практически и теоретически подготовлен к исполнению поставленных задач, владеет отдельными профессиональными технологиями, использует типовые подходы к решению профессиональных проблем – уровень оценки «удовлетворительно»;</p> <p>4) обучающийся продемонстрировал низкий уровень умения решать задачи, соответствующие квалификационной характеристике, низкую практическую и теоретическую подготовленность, не владеет профессиональными технологиями, не готов использовать типовые подходы к решению профессиональных проблем - уровень оценки «неудовлетворительно»;</p> <p>5) выпускная квалификационная работа не представлена.</p>
--	--	---

<p><i>ОПК-1;</i> <i>ОПК-2;</i> <i>ОПК-3;</i> <i>ОПК-4;</i> <i>ОПК-5;</i> <i>ОПК-6;</i> <i>ОПК-7;</i> <i>ПК-1;</i> <i>ПК-2;</i> <i>ПК-3</i></p>	<p>Защита ВКР: доклад обучающегося (в т.ч. наличие презентационного и раздаточного материала и т.д.), аргументированность ответа на вопросы членов ГЭК и замечания рецензента</p>	<p>1) доклад структурирован, раскрывает причины выбора темы и ее актуальность, цель, задачи, предмет, объект исследования, логику получения каждого вывода; в заключительной части доклада показаны перспективы и задачи дальнейшего исследования данной темы, освещены вопросы практического применения и внедрения результатов исследования в практику ВКР выполнена в соответствии с целевой установкой, отвечает предъявляемым требованиям и оформлена в соответствии со стандартом; представленный демонстрационный материал высокого качества в части оформления и полностью соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК показывают глубокое знание исследуемой проблемы, подкрепляются ссылками на соответствующие литературные источники, выводами и расчетами из ВКР, демонстрируют самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «отлично»;</p> <p>2) доклад структурирован, допускаются одна-две неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, цели, задач, предмета, объекта исследования, но эти неточности устраняются при ответах на дополнительные уточняющие вопросы. ВКР выполнена в соответствии с целевой установкой, отвечает предъявляемым требованиям и оформлена в соответствии со стандартом. представленный демонстрационный материал хорошего качества в части оформления и полностью соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК показывают хорошее владение материалом, подкрепляются выводами и расчетами из ВКР,</p>
--	---	--

		<p>показывают самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «хорошо»;</p> <p>3) доклад структурирован, допускаются неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, цели, задач, предмета, объекта исследования, но эти неточности устраняются в ответах на дополнительные вопросы; ВКР выполнена в соответствии с целевой установкой, но не в полной мере отвечает предъявляемым требованиям; представленный демонстрационный материал удовлетворительного качества в части оформления и в целом соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК носят недостаточно полный и аргументированный характер, не раскрывают до конца сущности вопроса, слабо подкрепляются выводами и расчетами из ВКР, показывают недостаточную самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом; результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «удовлетворительно»;</p> <p>4) доклад недостаточно структурирован, допускаются существенные неточности при раскрытии причин выбора и актуальности темы, цели, задач, предмета, объекта исследования, эти неточности не устраняются в ответах на дополнительные вопросы; ВКР не отвечает предъявляемым требованиям; представленный демонстрационный материал низкого качества в части оформления и не соответствует содержанию ВКР и доклада; ответы на вопросы членов ГЭК носят неполный характер, не раскрывают сущности вопроса, не подкрепляются выводами и</p>
--	--	---

		<p>расчетами из ВКР, показывают недостаточную самостоятельность и глубину изучения проблемы студентом. результат оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с оценочными листами руководителя, рецензента, членов ГЭК) составляет уровень оценки «неудовлетворительно»;</p> <p>5) защита ВКР не проведена, выпускная квалификационная работа не представлена</p>
--	--	--

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки конкретных результатов освоения образовательной программы, перечень которых определяется образовательной организацией совместно с работодателями и (или) их объединениями.

5. Тематика выпускных квалификационных работ.

1. Профилактика конфликтных отношений в трудовых коллективах (на примере конкретной организации).
2. Межличностные конфликты в муниципальном учреждении: регулирование и разрешение.
3. Конфликты в межнациональных браках и способы их регулирования.
4. Конфликты государственных (и\или муниципальных) служащих с гражданами и технологии их разрешения.
5. Межгрупповые конфликты в организации и технологии управления.
6. Конфликты между руководителями и подчиненными: специфика профилактики и разрешения.
7. Игровые методы как способ разрешения конфликтов в организации.
8. Переговоры как способ конструктивного разрешения конфликтов.
9. Особенности конфликтов в трудовых коллективах и способы их разрешения.
10. Политический конфликт как вид политических отношений.
11. Специфика источников конфликтов в сфере организационно-управленческих отношений.
12. Управление конфликтами: предупреждение, регулирование и разрешение.
13. Разрешение конфликта: модели, стили, методы.

14. Особенности организационных конфликтов и методы работы с ними в различных учреждениях
15. Прогнозирование конфликтов в организациях различного типа.
16. Профилактика межличностных конфликтов персонала.
17. Способы снижения конфликтогенного потенциала трудового коллектива.
18. Конфликтологическое консультирование в кадровой службе.
19. Управление конфликтами в работе социальных организаций.
20. Медиация в разрешении организационных конфликтов.
21. Профилактика сопротивления персонала инновациям.
22. Развитие конфликтологической компетентности молодых специалистов
23. Предупреждение конфликтов в молодежной среде.
24. Методы работы с педагогическими конфликтами в различных типах образовательных учреждений.
25. Особенности консультирования конфликтных семей.
26. Предупреждение конфликтогенного поведения учащихся.
27. Профилактика внутригрупповых конфликтов в школьных классах.
28. Работа службы медиации в образовательных учреждениях.
29. Урегулирование конфликтов в системе детско-родительских отношений.
30. Профилактика конфликтов в социальных учреждениях.
31. Методы урегулирования конфликтов в ситуациях семейного кризиса.
32. Профилактика межличностных конфликтов в вузовской среде.
33. Предупреждение групповых конфликтов (моббинга, буллинга) в молодежной среде.
34. Просветительские программы по укреплению социального мира.
35. Профилактика педагогических конфликтов.
36. Конфликтологическая компетентность различных групп населения.
37. Конфликтологическая компетентность специалистов помогающих профессий.
38. Профилактика конфликтности жителей микрорайона.
39. Методы диагностика причин, условий и факторов возникновения производственных конфликтов.
40. Урегулирование трудовых конфликтов в различных типах организаций.
41. Профилактика конфликтов в медицинских учреждениях.

42. Стрессоустойчивость личности как фактор профилактики возникновения и развития трудовых конфликтов.
43. Межличностные конфликты в трудовом коллективе и способы их урегулирования.
44. Диагностика психологических причин конфликтности личности в организации на примере
45. Влияние социально-психологического климата на конфликтность в организации.
46. Специфика конфликтов в организации между руководителем и подчинёнными.
47. Предупреждение и профилактика межличностных конфликтов в организациях.
48. Влияние внутриличностных конфликтов на внутригрупповую сплоченность в трудовом коллективе.
49. Совместимость супругов как фактор возникновения и развития супружеских конфликтов.
50. Социальный интеллект как совладающий ресурс при конфликтном взаимодействии.
51. Стиль руководства как фактор развития деструктивных трудовых конфликтов.
52. Социально-психологические особенности межличностных конфликтов в студенческом коллективе и способы их урегулирования.
53. Социально-психологические особенности межличностных конфликтов (гендерный аспект).
54. Роль СМИ в урегулировании межнациональных конфликтов.
55. Специфика поведения в конфликте людей с разным социальным статусом.
56. Социально-психологические особенности поведения в межличностном конфликте в семье представителей старшего и младшего поколения.
57. Конфликтологическая компетентность сотрудников как фактор профилактики межличностных конфликтов в организации.
58. Социально-психологические особенности предупреждения и профилактики межличностных конфликтов у сотрудников разных возрастных групп.
59. Влияние семейных конфликтов на формирование личности ребенка.
60. Роль конфликтологической компетентности руководителя в развитии организации.

61. Роль конфликтологического сопровождения в деятельности организации.
62. Влияние семейных конфликтов на супружеские отношения.
63. Причины возникновения педагогических конфликтов между учителем
64. Гендерные стереотипы, как факторов провоцирующий конфликтное поведения супругов.
65. Социально-психологические особенности управления конфликтами в сфере сервиса в условиях пандемии.
66. Проблемы насилия в семье в отношении женщин в условиях пандемии.
67. Обучение персонала организаций конструктивному поведению в конфликтах.
68. Предупреждение межличностных конфликтов в производственных коллективах.
69. Службы примирения в различных организациях.
70. Посредничество в практике работы с персоналом.
71. Содействие в разрешении конфликтов в разновозрастных коллективах.
72. Урегулирование трудовых споров между персоналом и работодателем.
73. Методы снижения конфликтности персонала организации.
74. Программа снижения конфликтогенного потенциала организации.
75. Методы совершенствования профессиональной компетентности конфликтологов в организациях.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

При определении оценки, полученной по результатам защиты ВКР, необходимо исходить из следующих критериев:

- актуальность, полнота раскрытия темы, научный аппарат ВКР, обоснованность выводов и рекомендаций, отражение в работе прохождения обучающимся практик,
- соответствие работы профилю направления подготовки, специальности. Установленным методическим требованиям к оформлению работы,
- доклад обучающегося (в т.ч. наличие презентационного и раздаточного материала и т.д.) и аргументированность ответа на вопросы членов ГК и замечания рецензента,

- отзыв научного руководителя и оценка работы рецензентом и другие требования, предъявляемые программой ГИА.

Оценку «отлично» заслуживает дипломант, твердо знающий содержание ВКР; грамотно и уверенно, с использованием профессиональной терминологии отвечающий на все дополнительные вопросы; показавший умение свободно логически и ясно мыслить; обнаруживший твердые навыки и умение приложить теоретические знания к практическому их применению. Такой ответ должен продемонстрировать знание исследуемой темы, нормативно-правовых и специальных источников, использованных при написании ВКР. Оценка "отлично" выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

Оценку «хорошо» заслуживает дипломант, обнаруживший полное знание содержания ВКР; успешно, без существенных недочетов, ответивший на все дополнительные вопросы, но некоторые ответы являются не совсем полными, либо были даны без использования специальной юридической терминологии. Дипломант при ответах на полученные дополнительные вопросы обнаруживает знания логических связей вопросов билета с другими разделами курса, но ответы недостаточно четкие. Выводы на основании работы сделаны, но они не обладают достаточной актуальностью.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает дипломант, который: обнаружил по всем вопросам знания только основ исследуемой темы, но не усвоивший детали, допуская ошибки принципиального характера; отвечает на заданные дополнительные вопросы, но полностью не владеет терминологией, допускает существенные погрешности в ответе; обладает необходимыми знаниями для устранения допущенных ошибок путем ответа на дополнительные вопросы; при ответах на дополнительные вопросы не может увязать содержание исследуемой темы со смежными отраслями и институтами права; допустил грубые нарушения правил оформления и содержания ВКР, не устранил замечания научного руководителя; в качестве выводов вынес на защиту положения, не обладающие научной актуальностью.

Положительная оценка может быть поставлена при условии понимания дипломантом сущности основных категорий по рассматриваемому и дополнительным вопросам.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется дипломанту, обнаружившему полное незнание выбранной для исследования темы; допустившему принципиальные ошибки в оформлении и содержании ВКР, не ответившему на полученные дополнительные вопросы.

Оценки за государственную итоговую аттестацию объявляются в день защиты выпускной квалификационной работы после их утверждения председателем государственной экзаменационной комиссии.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 37.03.02 «Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов» (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июля 2020 № 840	Протокол Ученого совета факультета психологии РГСУ № 12 от «09» июня 2021 года	01.09.2021
2.		Протокол заседания Ученого совета № _____ от «___» _____ 20__ года	
3.		Протокол заседания Ученого совета № _____ от «___» _____ 20__ года	__.:__.:____
4.		Протокол заседания Ученого совета № _____ от «___» _____ 20__ года	__.:__.:____
5.		Протокол заседания Ученого совета № _____ от «___» _____ 20__ года	__.:__.:____
6.		Протокол заседания Ученого совета № _____ от «___» _____ 20__ года	__.:__.:____