

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 28 » июня 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: _____ Учебно-исследовательская работа
(наименование)

Форма обучения: _____ очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: _____ бакалавриат
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: _____ 288 (8)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: _____ 38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления)

Направленность: _____ Управление персоналом (общий профиль, СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Формирование комплекса знаний, умений и навыков в области исследовательской работы, а также устойчивого интереса к исследовательской деятельности.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

Методологический аппарат исследовательской работы.
Исследования в управлении персоналом: технологии управления персоналом.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПКО-1	ИД-1ПКО-1	Знает методологию и виды научных исследований.	Знает методологию научных исследований.	Дифференцированный зачет
ПКО-1	ИД-2ПКО-1	Умеет обобщать, анализировать и систематизировать информацию для подготовки аналитических обзоров по заданной теме.	Умеет обобщать, анализировать и систематизировать информацию для подготовки аналитических обзоров по заданной теме.	Дифференцированный зачет
ПКО-1	ИД-3ПКО-1	Владеет навыками самостоятельного изучения, критического осмысления, систематизации и анализа научной информации.	Владеет навыками самостоятельного изучения, критического осмысления и систематизации научно-технической информации	Дифференцированный зачет

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах			
		Номер семестра			
		1	2	3	4
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	144	36	36	36	36
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:					
- лекции (Л)					
- лабораторные работы (ЛР)					
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	128	32	32	32	32
- контроль самостоятельной работы (КСР)	16	4	4	4	4
- контрольная работа					
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	144	36	36	36	36
2. Промежуточная аттестация					
Экзамен					
Дифференцированный зачет	9				9
Зачет	27	9	9	9	
Курсовой проект (КП)					
Курсовая работа (КР)					
Общая трудоемкость дисциплины	288	72	72	72	72

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
1-й семестр				
Характеристика понятия «исследовательская деятельность студентов»	0	0	4	4
Цели и задачи исследовательской деятельности студентов. Виды и формы исследовательской деятельности студентов. Исследовательская деятельность студентов: творчество и плагиат. Роль исследований в практической деятельности специалиста.				
Специфика научного исследования	0	0	12	12
Понятие о логике процесса исследования. Структура и содержание этапов исследовательского процесса. Идея и замысел исследования. Выбор темы научного исследования. Тема, проблема, актуальность исследования. Цели и задачи исследования. Объект и предмет исследования. Гипотеза. Виды гипотез. Теоретическая и практическая значимость исследования. Структура этапов исследования				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Основные источники научной информации	0	0	8	10
Поиск и сбор научной информации. Методы поиска информации: работа с библиотечными каталогами, справочными материалами, книгами, периодическими изданиями и в Интернете. Способы получения и переработки информации. Изучение научной литературы. Умение читать книгу. Ведение рабочих записей. Виды переработки текста (план, конспект, тезисы, выписки, аннотация, реферат).				
Особенности подготовки, оформления и презентации результатов исследования	0	0	8	10
Подготовка, оформление и презентация результатов исследования. Оформление доклада учебно-исследовательских работ. Особенности подготовки к защите учебно-исследовательских работ.				
ИТОГО по 1-му семестру	0	0	32	36
2-й семестр				
Знакомство с исследованием системы подбора персонала в организации.	0	0	10	4
Что такое подбор персонала в организации. Что такое система подбора персонала. Цель, задачи, элементы, процесс, этапы подбора, документационное сопровождение, автоматизация, оценка эффективности. Как проводить исследование системы подбора персонала.				
Исследование системы подбора персонала в организации.	0	0	8	16
Проведение исследования системы подбора персонала в организации.				
Исследование и анализ процесса подбора персонала в организации	0	0	8	8
Проведение исследования и анализ процесса подбора персонала в организации.				
Исследование и анализ эффективности системы подбора персонала в организации	0	0	6	8
Проведение исследования и анализ эффективности системы подбора персонала в организации.				
ИТОГО по 2-му семестру	0	0	32	36
3-й семестр				
Знакомство с исследованием системы введения в работу и адаптации персонала в организации	0	0	10	4
Что такое введение в работу и адаптация персонала в организации. Что такое система введения в работу и адаптации персонала.				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Цель, задачи, элементы, процесс, этапы введения в работу и адаптации, документационное сопровождение, автоматизация, оценка эффективности. Как проводить исследование системы введения в работу и адаптации персонала.				
Исследование системы введения в работу и адаптации персонала в организации	0	0	8	16
Проведение исследования системы введения в работу и адаптации персонала в организации				
Исследование и анализ процесса введения в работу и адаптации персонала в организации	0	0	8	8
Проведение исследования и анализ процесса введения в работу и адаптации персонала в организации				
Исследование и анализ эффективности системы введения в работу и адаптации персонала в организации	0	0	6	8
Проведение исследования и анализ эффективности системы введения в работу и адаптации персонала в организации.				
ИТОГО по 3-му семестру	0	0	32	36
4-й семестр				
Знакомство с исследованием системы оценки персонала в организации	0	0	4	6
Что такое оценка персонала в организации. Что такое система оценки персонала. Цель, задачи, элементы, процесс, этапы оценки персонала, документационное сопровождение, автоматизация, оценка эффективности. Как проводить исследование системы оценки персонала				
Исследование системы оценки персонала в организации	0	0	8	6
Проведение исследования системы оценки персонала в организации.				
Исследование и анализ процесса оценки персонала в организации	0	0	8	6
Проведение исследования и анализ процесса оценки персонала в организации.				
Исследование и анализ эффективности системы оценки персонала в организации	0	0	6	6
Проведение исследования и анализ эффективности системы оценки персонала в организации.				
Подготовка, оформление и презентация итоговой исследовательской работы.	0	0	6	12
Подготовка, оформление и презентация итоговой исследовательской работы.				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
ИТОГО по 4-му семестру	0	0	32	36
ИТОГО по дисциплине	0	0	128	144

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Составление плана исследования
2	Подготовка разделов методологического аппарата исследования
3	Выявление характерных особенностей работы с информационными источниками
4	Оформление ссылок на литературные источники
5	Особенности составления списка литературы в соответствии с требованиями ГОСТа
6	Исследование системы подбора персонала в организации
7	Исследование и анализ процесса подбора персонала в организации
8	Исследование и анализ эффективности системы подбора персонала в организации
9	Исследование системы введения в работу и адаптации персонала в организации
10	Исследование и анализ процесса введения в работу и адаптации персонала в организации
11	Исследование и анализ эффективности системы введения в работу и адаптации персонала в организации.
12	Исследование системы оценки персонала в организации
13	Исследование и анализ процесса оценки персонала в организации
14	Исследование и анализ эффективности системы оценки персонала в организации
15	Подготовка и оформление итоговой исследовательской работы
16	Презентация и защита итоговой исследовательской работы

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение практических занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на практиках преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на практике.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / Лукашевич В. В., Одегов Ю. Г., Карташов С. А., Шкляев А. Е. Москва : КНОРУС, 2020. 222 с. 14,0 усл. печ. л.	6
2	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. Пермь : Изд-во ПНИПУ, 2014. 271 с. 17,25 усл. печ. л.	5
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М. : Генезис, 2005. 242 с	1

2	Анцупов А.Я., Ковалёв В.В. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ЮНИТИ, 2014. 391 с. 24,5 усл. печ. л.	3
3	Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник пер. с англ. 10-е изд. Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2010. 846 с.	3
4	Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник : инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. 2-е изд. М. : Эксмо, 2008. 303 с.	1
5	Кей Б., Джордан-Эванс Ш. Любите их, или Вы их потеряете. Как удержать ценных сотрудников : пер. с англ. Москва : Хорошая книга, 2011. 319 с. 20,0 усл. печ. л.	1
6	Макарова И. К., Алёхина О. К., Крайнова Л. М. Привлечение, удержание и развитие персонала компании : учебное пособие. Москва : Дело, 2012. 122 с. 7,75 усл. печ. л.	3
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Главная площадка HR-маркетологов	https://marhr.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал по кадровой работе	https://www.kdelo.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Компетенции: онлайн журнал	https://hr-media.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом: онлайн журнал	https://hr-media.ru/	сеть Интернет; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Adobe Acrobat Reader DC. бесплатное ПО просмотра PDF
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567
Прикладное программное обеспечение общего назначения	Dr.Web Enterprise Security Suite, 3000 лиц, ПНИПУ ОЦНИТ 2017

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных Scopus	https://www.scopus.com/
База данных Web of Science	http://www.webofscience.com/
База данных компании Springer Customer Service Center GmbH	http://link.springer.com/ http://www.springerprotocols.com/ http://materials.springer.com/ http://zbmath.org/ http://npg.com/
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	https://elibrary.ru/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки	https://dvs.rsl.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/
База данных компании EBSCO	https://www.ebsco.com/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Практическое занятие	Программный комплекс: компьютер, монитор, экран	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Учебно-исследовательская работа»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление персоналом (общий профиль, СУОС)
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение четырех семестров (с 1-го по 4-й семестр учебного плана) и разбито на 4 учебных модуля – по одному в каждом семестре. В каждом модуле предусмотрены практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при выполнении практических заданий, зачетов в 1-3 семестрах и дифференцированного зачета в 4 семестре.. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Дифф. зачет
Усвоенные знания			
З.1. Знает методологию научных исследований.	ТО		КИЗ
Освоенные умения			
У.1. Умеет обобщать, анализировать и систематизировать информацию для подготовки аналитических обзоров по заданной теме.		ПЗ	КИЗ
Приобретенные владения			
В.1. Владеет навыками самостоятельного изучения, критического осмысления и систематизации научно-технической информации		ПЗ	КИЗ

Условные обозначения: ТО - текущий опрос; ПЗ – практическое задание; КИЗ – комплексное индивидуальное задание

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде дифференцированного зачета, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль

Текущий контроль усвоения материала в форме устного опроса проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме практического задания (ПЗ). Примеры практических заданий по семестрам приведены.

2.2.1. Типовые практические задания на 1 семестр

1. Составить план исследовательской работы.
2. Разработать процедуру проведения исследования.
3. Разработать план защиты исследовательской работы.

2.2.2. Типовые практические задания на 2 семестр

1. Провести исследование системы подбора персонала в организации.
2. Провести исследование и анализ процесса подбора персонала в организации.
3. Провести исследование и анализ эффективности системы подбора персонала в организации.

2.2.3. Типовые практические задания на 3 семестр

1. Провести исследование системы введения в работу и адаптации персонала в организации.
2. Провести исследование и анализ процесса введения в работу и адаптации персонала в организации
3. Провести исследование и анализ эффективности системы введения в работу и

адаптации персонала в организации.

2.2.4. Типовые практические задания на 4 семестр

1. Провести исследование системы оценки персонала в организации.
2. Провести исследование и анализ процесса оценки персонала в организации
3. Провести исследование и анализ эффективности системы оценки персонала в организации.
4. Подготовить и оформить отчет и презентацию итоговой исследовательской работы.

2.3. Выполнение комплексного индивидуального задания

2.3.1. Типовое комплексное индивидуальное задание на 1 семестр:

Составить план исследовательской работы и разработать процедуру проведения исследования на согласованную с преподавателем тему.

2.3.2. Типовое комплексное индивидуальное задание на 2 семестр:

Провести анализ системы подбора персонала и оценку ее эффективности.

2.3.3. Типовое комплексное индивидуальное задание на 3 семестр:

Провести анализ системы введения в работу и адаптации персонала и оценку ее эффективности.

2.3.4. Типовое комплексное индивидуальное задание на 4 семестр:

Провести анализ систем подбора, введения в работу, адаптации и оценки персонала на предприятии и представить показатели эффективности проанализированных систем.

Типовые шкала и критерии оценки результатов выполнения практических и индивидуальных заданий приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.4.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится по первым трем семестрам в форме зачета, в четвертом семестре - в форме дифференцированного зачета. Зачет без оценки и зачет с оценкой по дисциплине основывается на результатах выполнения предыдущих практических заданий студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета и дифференцированного зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета/дифференцированного зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – выполнения и защиты комплексного индивидуального задания. Примерные темы задания приведены в п. 2.3.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. индивидуальные задания) размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

2.4.2.1. Шкалы оценивания результатов обучения на дифференцированном зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета/дифференцированного зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете/дифференцированном зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета/дифференцированного зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.