

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Лидерство и эмоциональный интеллект

**Код модуля**  
1155147(1)

**Модуль**  
Развитие надпрофессиональных компетенций

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

| <b>№ п/п</b> | <b>Фамилия, имя, отчество</b> | <b>Ученая степень, ученое звание</b> | <b>Должность</b>    | <b>Подразделение</b>               |
|--------------|-------------------------------|--------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 1            | Токарева Юлия Александровна   | доктор психологических наук, доцент  | заведующий кафедрой | управления персоналом и психологии |

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

**Авторы:**

- Токарева Юлия Александровна, заведующий кафедрой, управления персоналом и психологии

**1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Лидерство и эмоциональный интеллект**

|    |                                      |  |   |
|----|--------------------------------------|--|---|
| 1. | Объем дисциплины в зачетных единицах | 3  |   |
| 2. | Виды аудиторных занятий              | Лекции<br>Практические/семинарские занятия |   |
| 3. | Промежуточная аттестация             | Зачет                                      |   |
| 4. | Текущая аттестация                   | Контрольная работа                         | 1 |
|    |                                      | Домашняя работа                            | 1 |

**2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Лидерство и эмоциональный интеллект**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

| Код и наименование компетенции   | Планируемые результаты обучения (индикаторы)   | Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине    |
|--|--|--|
| 1  | 2  | 3  |
| УК-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | Д-1 - Проявлять организаторские качества, коммуникабельность, толерантность<br>Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде<br>З-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства<br>З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности<br>З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности | Домашняя работа<br>Зачет<br>Контрольная работа<br>Лекции<br>Практические/семинарские занятия |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды</p> <p>У-1 - Координировать взаимодействия и эффективные коммуникации в команде для достижения общего результата в командной работе</p> <p>У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению</p> <p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p> |  |
| <p>УК-5 -Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p> | <p>Д-1 - Проявлять толерантность в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>Д-2 - Принимать компромиссные решения в нестандартных ситуациях межкультурного взаимодействия</p> <p>З-1 - Формулировать этические и правовые нормы межкультурного взаимодействия и основные принципы организации деловых контактов с учетом национальных, социокультурных особенностей</p> <p>З-2 - Демонстрировать понимание механизмов формирования условий психологически безопасной среды в межкультурном взаимодействии с учетом разнообразия культур</p> <p>П-1 - Моделировать продуктивные формы и оптимальные условия</p>                                 | <p>Зачет<br/>Контрольная работа<br/>Лекции</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>психологически-безопасной среды межкультурного взаимодействия на основе анализа национального и социокультурного разнообразия профессиональной среды с учетом правовых и этических норм</p> <p>У-1 - Оценивать ситуацию в процессе межкультурного взаимодействия, выбирать эффективные формы межличностных взаимодействий с учетом национальных, социокультурных особенностей и этических и правовых норм</p> <p>У-2 - Оценивать условия психологически безопасной среды межкультурного взаимодействия и определять необходимость их корректировки с учетом разнообразия культур</p> |  |
| УК-2 -Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла   | Д-2 - Демонстрировать способность убеждать, аргументировать свою позицию  | Зачет<br>Контрольная работа<br>Практические/семинарские занятия                              |
| ПК-17 -Способен налаживать взаимопонимание между сторонами конфликта, анализировать эмоциональные реакции, выявлять причины и предупреждать возникновение трудовых споров | Д-1 - Демонстрировать способность к эмпатии<br>З-1 - Назвать способы выстраивания эффективного межличностного взаимодействия<br>П-1 - Критически оценивать издержки, выгоды, последствия и возможности разрешения конфликтных ситуаций в трудовых отношениях  | Домашняя работа<br>Зачет<br>Практические/семинарские занятия                                 |
| ПК-18 -Способен проводить конструктивные переговоры, организовывать процесс взаимодействия участников коммуникационного процесса, распознавать и                          | Д-1 - Демонстрировать гибкость и адаптивность<br>З-1 - Идентифицировать эффективные методы переговорного и коммуникационного процессов<br>З-2 - Описать технологии совместного поиска решений и достижения соглашений между контрагентами   | Домашняя работа<br>Зачет<br>Контрольная работа<br>Лекции<br>Практические/семинарские занятия |

|  |   |  |
|--|---|--|
| корректировать эмоциональное состояние участников конфликта, формулировать высказывания и решения, содействовать достижению соглашения между контрагентами | <p>П-1 - Формулировать высказывания, аргументы и решения</p> <p>П-2 - Проводить критический конструктивный анализ поведения участников переговорного и коммуникационного процессов</p> <p>У-1 - Организовывать процесс взаимодействия участников коммуникационного процесса</p> <p>У-2 - Корректировать эмоциональное состояние участников трудовых конфликтов и споров</p> |  |
|--|---|--|

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

|  |                                 |                              |
|--|---------------------------------|------------------------------|
| <b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.60</b>  |                                 |                              |
| Текущая аттестация на лекциях  | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| <i>контрольная работа</i>  | 1,5                             | 100                          |
| <b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.40</b>   |                                 |                              |
| <b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>   |                                 |                              |
| <b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.60</b>                                       |                                 |                              |
| <b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.40</b>  |                                 |                              |
| Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях  | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| <i>домашняя работа</i>   | 1,10                            | 100                          |
| <b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1.00</b>                   |                                 |                              |
| <b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет</b>   |                                 |                              |
| <b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b> |                                 |                              |
| <b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>              |                                 |                              |

|   |                                 |                              |
|---|---------------------------------|------------------------------|
| Текущая аттестация на лабораторных занятиях   | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено        |                                 |                              |
| Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет  |                                 |                              |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено |                                 |                              |
| 4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено               |                                 |                              |
| Текущая аттестация на онлайн-занятиях   | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено              |                                 |                              |
| Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет  |                                 |                              |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено       |                                 |                              |

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

|  |                                 |                              |
|--|---------------------------------|------------------------------|
| Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта  | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено                |                                 |                              |
| Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено |                                 |                              |

## 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

| Результаты обучения | Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам   |
|---------------------|--|
| Знания              | Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью. |
| Умения              | Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для   |

|                   |  |
|-------------------|--|
|                   | продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.   |
| Опыт /владение    | Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.   |
| Другие результаты | Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов.<br>Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.<br>Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения. |

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

#### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

| Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов) |  |  |            |                                    |
|--|--|--|------------|------------------------------------|
| № п/п  | Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)                    | Шкала оценивания                         |            |                                    |
|  |  | Традиционная характеристика уровня       |            | Качественная характеристика уровня |
| 1.   | Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет   | Отлично (80-100 баллов)                  | Зачтено    | Высокий (В)                        |
| 2.   | Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения      | Хорошо (60-79 баллов)                    |            | Средний (С)                        |
| 3.   | Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания   | Удовлетворительно (40-59 баллов)         |            | Пороговый (П)                      |
| 4.   | Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка | Неудовлетворительно (менее 40 баллов)    | Не зачтено | Недостаточный (Н)                  |
| 5.   | Результат обучения не достигнут, задание не выполнено  | Недостаточно свидетельств для оценивания |            | Нет результата                     |

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Причины внимания к проблеме лидерства в современной системе управления персоналом

2. Личность лидера и ее основные характеристики

3. Лидер и руководитель: критерии эффективности.

4. Лидерство как поведение

5. Лидерский стиль и эмоциональный интеллект.

6. Эмоциональный интеллект и социальный интерес в ситуационном лидерстве

7. Лидер и его команда: условия эффективного формирования и деятельности

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

## Базовый

### 5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Роль эмоционального интеллекта в руководстве инновационным проектом и проектной командой

2. Роль социального интереса в развитии лидерских качеств и способностей управления командой

3. Стили лидерства на основе эмоционального интеллекта

Примерные задания

Проведение диагностики на определение социального интереса, эмоционального интеллекта и типа лидерства. Выявление связи между результатами. Составление прогностической характеристики, относительно эффективности управления и ресурсов личности

Кейс «Два взгляда на лидерство»

Цель. Закрепление знаний об основных стилях лидерства; оценка эффективности каждого из них.

Ситуация.

На международной конференции врачей-стоматологов делегаты обменивались опытом не только в области новых методов лечения, использования современных лекарственных препаратов, но и в области менеджмента.

Ниже приведены данные из выступлений двух выдающихся врачей, возглавляющих известные стоматологические лечебницы.

Выступление доктора Смирнова К.Л.

Уважаемые коллеги!

Несколько лет назад я создал стоматологическую лечебницу, которую возглавляю и одновременно являюсь в ней практикующим врачом. Вместе со мной работают два дантиста. Являясь сотрудниками лечебницы, они получают заработную плату и дополнительно — определенный процент с моих чистых доходов. В результате их доход, как правило, выше среднего дохода частнопрактикующего дантиста у нас в регионе. Эта процедура оплаты помогает мотивировать моих сотрудников.

В дополнение к традиционным стоматологическим услугам мы специализируемся еще в области реабилитационных услуг, поэтому в лечебнице есть собственный лабораторный техник, который делает зубные протезы, мосты и инкрустации.

Реабилитационные услуги включают в себя, в частности, реконструкцию рта после травм, полученных в результате автомобильных аварий. Таких пациентов присылают к нам другие дантисты. Эта работа весьма сложна, присутствие в лечебнице квалифицированного техника просто необходимо.

Кроме того, у нас работает одиннадцать ассистентов, но они не все работают в одно и то же время. Я знаю, что обычно нагрузка ассистентов планируется из расчета 40-часовой рабочей недели, но в нашей лечебнице они работают 4 дня в неделю, что меньше, чем в других местах.

Это одна из причин, почему они остаются у меня так долго.

У нас каждый дантист имеет своего собственного ассистента. Однако всякий раз, когда ассистент не занят, он помогает кому-нибудь еще.

Хотя коллектив нашей лечебницы сравнительно невелик и достаточно дружен, тем не менее, периодически среди персонала возникают трения: стычки, ссоры и т.д. Я никогда не вмешиваюсь, чтобы сотрудники не думали, что у меня есть фавориты, и прошу их разобраться в ситуации самим.

Они разрабатывают свои собственные графики работы, определяют периоды отпусков и т.д. Они всегда составляют план, который удовлетворяет всех. Я думаю, что для организации лучше, что они делают это самостоятельно: они знают, чего они хотят.

Большинство из моих сотрудников работают со мной в течение долгого времени, и они, кажется, очень довольны своим положением. Что касается обучения, то я верю во взаимное обучение. Все мои сотрудники работали в регистратуре, в лабораториях, выполняли другие функции. Это обеспечивает нам гибкость, и сотрудники лучше понимают проблемы друг друга.

Заработная плата сотрудников лечебницы устанавливается по ставкам, принятым для данного вида профессиональной деятельности. Только однажды мне пришлось уволить ассистента, который отставал от других.

Когда я начинал свою деятельность в качестве частного практикующего врача, штат моих сотрудников состоял всего из пяти человек, но постепенно лечебница расширялась. Нам уже не хватало места. Мы переехали в новое помещение, которое и в самом деле очень просторное. Я всегда представлял себе лечебницу именно таких размеров.

Наши пациенты должны быть удовлетворены. Им оказывают много внимания: с каждым пациентом я сам беседую, по крайней мере, несколько минут. Я также проверяю, чтобы каждый пациент получал необходимую помощь, пусть даже небольшую, и даже при первом визите. Я хочу, чтобы мои сотрудники понимали, что для пациента важно, чтобы кто-то интересовался ими и их состоянием. Это срабатывает: к нам переходят пациенты из государственных клиник.

Моим помощникам и сотрудникам тоже требуется мое внимание: они хотят, чтобы я был заинтересован в них и знал их проблемы. Они хотят быть востребованными, чувствовать себя частью чего-то.

Мы помогаем друг другу: если лечащий врач занят, то пациента принимает другой дантист. Мы работаем достаточно эффективно. Я считаю, что наиболее важным элементом успешного управления являются люди. Вы создаете сплоченный работоспособный коллектив, привлекая специалистов и обеспечивая им хорошее жалование, обучение и мотивируя их. Сотрудники заинтересованы в том, чтобы работать с полной отдачей, так как от своей работы они получают удовлетворение. Коллеги проявляют интерес к деятельности друг друга, анализируют ее. Сознание того, что кто-то еще собирается оценивать вашу работу, заставляет вас стараться.

Вопросы:

1. Кто является лидером?
2. Какие черты лидера проявляются в описанных случаях руководства?

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Подготовить презентацию и доклад по теме:
2. 1. Роль ЭИ в управлении современными компаниями
3. 2. Основные составляющие феноменов «Лидерство» и «эмоциональный интеллект».
4. 3. Теории лидерства.
5. 4. Теории лидерства
6. 5. Психологические основы лидерства.
7. 6. Лидер и руководитель.
8. 7. Эмоциональный интеллект в межличностном взаимодействии.
9. 8. Характеристика внешних и внутренних особенностей проявления ЭИ.
10. 9. Лидерство как поведение.
11. 10. Проблема преемственности лидерства
12. 11. Лидер и его команда.
13. 12. Токсичное лидерство.
14. 13. Диагностика лидерства.
15. 14. Роль эмоционального интеллекта в выборе способа решения проблемных и кризисных ситуаций.
16. 15. Развитие эмоционального интеллекта.

Примерные задания

1. Какое определение не соответствует термину?
  1. Лидерство - процесс обмена, в котором лидеры и последователи пребывают во взаимной зависимости и влияют друг на друга
  2. Лидерство - возможность навязать свою волю другим людям, даже вопреки их сопротивлению
  3. Лидерство - умение поднять человека к высоким стремлениям, повысить его производительность, помочь выйти за обычные ограничения
  4. Лидерство - степень ведущего влияния личности члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения общегрупповой задачи

2. Какие модели лидерства существуют?

1. Авторитарный, формальный и неформальный
2. Авторитарный, демократический, неформальный
3. Демократический, авторитарный, неформальный
4. Авторитарный, демократический, формальный

3. Что подразумевает демократический стиль поведения лидера?

1. Лидер ожидает инициативу и самоотдачу от подчиненных, он контролирует каждый их шаг.

2. Лидер за совместное решение всех вопросов, он способствует развитию способностей в каждом человеке.

3. Лидер делегирует свои полномочия.

4. Какой вклад внес З.Фрейд в разработку проблемы лидерства?

1. Лидерство стали связывать с маскулинной ролью

2. Определил, что уровень умственных способностей лидеров выше, чем последователей

3. Выделил 4 группы личностных качеств лидера

5. Когда появилось понятие «харизматическое лидерство»?

1. В конце XVIII в.

2. В начале XX в.

3. В начале XXI в.

6. Кто является ярким представителем теории черт?

1. Р. Стогдилл

2. Г. Тард

3. Н. Макиавелли

7. К какому выводу пришли исследователи личностного подхода?

1. существуют не отдельные личностные качества, а комбинации черт, позволяющие определить лидера

2. лидер задает лишь общее направление работы и не принимает активного участия в процессе принятия решений

3. суть лидерства – удовлетворять потребности нуждающихся

8. Какая из характеристик относится к отличительным чертам лидера и руководителя, сформулированных Б.Д. Парыгиным?

1. лидер возникает стихийно, как правило, это результат деятельности группы, а руководитель — это назначаемая прогнозируемая должность

2. лидер, как и руководитель возникает стихийно

3. лидер и руководитель являются назначаемыми высшим руководством лицами

9. На что ориентированы современные подходы понимания лидерства?

1. Лидер – это назначаемый руководитель и сотрудники должны подчиняться его приказам

2. Лидер — это менеджер, организатор, который обладает навыками эффективной коммуникации и командообразования,
3. Лидер - это человек, который нравится людям в силу его внешней привлекательности

10. Перечислите диагностические подходы развития лидерства:

1. экспериментальный метод
2. тестирование
3. социометрический метод
4. анкетирование
5. практический метод

LMS-платформа – не предусмотрена

### **5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля**

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Причины внимания к проблеме лидерства в современной системе управления персоналом.
2. Основные понятия «Лидерство и эмоциональный интеллект»
3. История и теории лидерства
4. Характеристика лидера.
5. Функции лидера
6. Место лидерству в структуре личности.
7. Лидер и руководитель. Критерии оценки, показатели эффективности.
8. Роль эмоционального интеллекта в межличностном взаимодействии.
9. Составляющие эмоционального интеллекта: внешние и внутренние особенности проявления
10. Определение лидерства. Лидерство как поведение.
11. Лидерство как позиция.
12. Лидерство как процесс.
13. Связь социального интереса с развитием эмоционального интеллекта и формированием лидера
14. Лидер и его команда: принципы взаимодействия
15. Теневая сторона лидера. Токсичное лидерство.
16. Диагностика и развитие лидерства
17. Лидерство в критических ситуациях.
18. Роль эмоционального интеллекта в принятии управленческого решения и деятельности руководителя.
19. Развитие эмоционального интеллекта и факторы его определяющие.
20. Роль эмоционального интеллекта в межличностном общении, создании и разрешении конфликта

LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности**

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.