

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Владимирский государственный университет
 имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
 (ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ
 Проректор
 по образовательной деятельности
 _____ А.А.Панфилов
 « 29 » 08 20 19 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
 КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
 Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»
 Уровень высшего образования Бакалавриат
 Форма обучения Заочная

Семестр	Трудоёмкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
5	2/72	4	4		64	Зачет
Итого	2/72	4	4		64	Зачет

Владимир 2019

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основными целями дисциплины «Конфликтология» являются: формирование системных знаний о социальных конфликтах, знакомство с современными технологиями прогнозирования, предупреждения и преодоления конфликтов, развитие навыков разрешения конфликтных ситуаций в деловых отношениях.

Основными задачами дисциплины являются:

- изучение различных методологических подходов к конфликтам;
- формирование целостных представлений об общих и специфических причинах возникновения конфликтов;
- освоение теоретико-методологической базы конфликтологии;
- формирование знаний и навыков в области конфликтологии;
- формирование представления об основных причинах и последствиях конфликтов;
- формирование навыков по вопросам разрешения конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Конфликтология» относится к дисциплинам по выбору (Б1.В.ДВ.05) вариативной части (Б1.В) блока 1 (Б1) ОПОП. Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекционные и практические занятия. Изучение дисциплины для студентов очной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета. Программа дисциплины ориентирована на базовые знания, приобретенные слушателями в программах бакалавриата и специалитета в высшей школе. Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Конфликтология», являются: «Философия», «Психология», «Организационное поведение». Дисциплина является базой для изучения дисциплин: «Организационные стратегические изменения», «Рекрутмент», «Командообразование» и др.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП.

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ОПК-7	частичный	Знать: 31 (ОПК-7) – основные понятия теории конфликтов 32 (ОПК-7) – профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике; 33 (ОПК-7) – закономерности конфликтного и неконфликтного поведения
		Уметь: У1 (ОПК-7) – предупреждать появление нежелательных конфликтов У2 (ОПК-7) – выбирать наиболее эффективную тактику поведения в нестандартной ситуации
		Владеть: В1 (ОПК-7) – навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива В2 (ОПК-7) – навыками применения различных инструментов регулирования конфликтов
ПК-4	полный	Знать: 31 (ПК-4) – причины и последствия возникновения конфликтов; 32 (ПК-4) – основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
		Уметь: У1 (ПК-4) – распознавать модели поведения, закономерно приводящие партнеров по общению к эскалации противоборства; У2 (ПК-4) – прогнозировать развитие конфликтной ситуации
		Владеть: В1 (ПК-4) – методами диагностики конфликтов; В2 (ПК-4) – методами и технологиями конструктивной коммуникации в конфликте, в т.ч. навыками управления эмоциональными переживаниями, поведения в стрессовой ситуации, позитивного влияния на партнеров

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Конфликтология»	5	41	1			9	1/100	
2	Основы теории конфликта. Структура и динамика конфликта. Поведение личности в конфликте	5	41		1		9	1/100	
3	Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организации	5	41		1		9	1/100	Рейтинг-контроль №1
4	Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов	5	42	1			9	1/100	
5	Применение коммуникативных технологий в конфликтах	5	42	1			9	1/100	
6	Методы профилактики и коррекции стресса	5	42		1		9	1/100	Рейтинг-контроль №2
7	Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны	5	43				9		
8	Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов	5	43	1			9	1/100	
9	Организационный механизм управления конфликтами и стрессами	5	43		1		9	1/100	Рейтинг-контроль №3
Всего за 5 семестр:				4	4		72	8/100	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине			5	4	4		72	8/100	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1 Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Конфликтология»

Содержание темы. Объект и предмет дисциплины «Конфликтология». Задачи и содержание дисциплины «Конфликтология». Понятие и свойства конфликта. Позитивные функции конфликтов. Негативные функции конфликтов. Типология конфликтов. Методы изучения конфликтов. Карта конфликта и порядок ее составления.

Тема 2 Основы теории конфликта. Структура и динамика конфликта. Поведение личности в конфликте

Содержание темы. Понятие и основные виды конфликтогенов. Приемы регулирования эмоционального напряжения в конфликте. Типы трудных личностей. Сущность и факторы формирования конфликтных личностей. Типология конфликтных личностей. Методы диагностики конфликтности личности. Правила общения с конфликтными личностями.

Тема 3 Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организации

Содержание темы. Основные формулы развития конфликта. Основные причины конфликтов в организациях (межличностных, межгрупповых, внутригрупповых, между руководителем и подчиненными). Методы предупреждения организационных конфликтов.

Тема 4 Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов

Содержание темы. Этапы развития конфликта. Сущность и признаки эскалации конфликта. Механизмы самоподкрепления эскалации в конфликте. Основные формы завершения конфликта.

Поддержание балансов как метод предупреждения межличностных конфликтов. Четырехшаговый метод улучшения взаимоотношений в конфликте.

Тема 5 Применение коммуникативных технологий в конфликтах

Содержание темы. Понятие «Коммуникация». Виды коммуникаций. Роль и значение коммуникативных навыков в конфликтных ситуациях.

Тема 6 Методы профилактики и коррекции стресса

Содержание темы. Причины и особенности внутриличностных конфликтов. Функции внутриличностных конфликтов. Условия предотвращения внутриличностных конфликтов. Психологические механизмы защиты личности в конфликте.

Тема 7 Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны

Содержание темы. Предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликта. Формы участия третьей стороны в разрешении конфликта. Условия эффективного участия третьей стороны в разрешении конфликта.

Тема 8 Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов

Содержание темы. Факторы, определяющие выбор стратегии поведения в конфликте. Стратегии поведения в конфликте (сущность, преимущества и недостатки). Методы реализации стратегии сотрудничества. Приемы урегулирования конфликтов.

Тема 9 Организационный механизм управления конфликтами и стрессами

Содержание темы. Составляющие механизма управления конфликтами и стрессами. Внешние и внутренние механизмы управления конфликтами и стрессами.

Содержание практических занятий по дисциплине «Конфликтология»

Раздел 1. Конфликтология

Тема 1 Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организации

Содержание практических/лабораторных занятий:

Примерные темы семинарских занятий:

1. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.

Тема 2 Методы профилактики и коррекции стресса

Содержание практических/лабораторных занятий:

Примерные темы семинарских занятий:

1. Учение К. Юнга о природе внутриличностных конфликтов.
2. Классификация внутриличностных конфликтов по К. Левину.
3. Проблема внутриличностного конфликта во взглядах З. Фрейда.

Тема 3 Организационный механизм управления конфликтами и стрессами

Содержание практических/лабораторных занятий:

Примерные темы семинарских занятий:

1. Буллинг как форма социально-психологических конфликтов. Причины и технологии предупреждения.
2. Манипулятивное поведение как источник межличностных конфликтов и подход к их разрешению.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Освоение дисциплины «Конфликтология» предполагает использование как традиционных методов, форм обучения, так и инновационных, активных и интерактивных технологий: опережающая самостоятельная работа, case-study, методы проблемного обучения, обучение на основе опыта, групповые дискуссии по актуальным вопросам, исследовательская работа и др.

Курс лекций дисциплины подкреплен комплектом презентаций, обеспечивающих тематические иллюстрации, представляемых студентам в оборудованных учебных аудиториях.

Активные и интерактивные методы обучения:

- Интерактивная лекция (тема № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9);
- Групповая дискуссия (тема № 3, 5, 8);
- Анализ ситуаций (тема № 5, 9);
- Разбор конкретных ситуаций (тема № 4).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Рейтинг-контроль №1

Практическая ситуация №1

Фирмы «Универсал» и «Экое» решили заключить договор о взаимных поставках продукции. Подготовкой необходимых документов на фирме «Универсал» должна была заниматься сотрудница отдела поставок Торонова А.В. В день оформления документов на поставки у Тороновой так сложились семейные обстоятельства, что она вынуждена была отлучиться с рабочего места. В частном порядке она попросила подготовить необходимые документы (данные о сроках, стоимости, условиях поставки) менее опытную сотрудницу Демину В.В., которой все подробно объяснила. Демина недавно работает в организации и при составлении документов допустила несколько ошибок, в результате чего фирма «Экое» получила неправильно составленные документы. На фирме «Экое» ошибки обнаружили, на уточнение данных у них ушло несколько дней, что привело к определенным экономическим потерям, которые они захотели компенсировать за счет фирмы «Универсал».

При выяснении обстоятельств допущения ошибок на фирме «Универсал» обе сотрудницы — Демина и Торонова — отрицали свою причастность к составлению документов. Торонова призналась руководству, что она вынуждена была уйти с работы и попросила все сделать Демину. Демина же, в свою очередь, заявила, что в силу своих должностных обязанностей она не должна была заниматься выполнением подобной работы и не занималась ею. После разбора случившегося отношения между двумя сотрудницами стали натянутыми, они не контактировали между собой, что отрицательно стало сказываться на нормальной работе всего отдела поставок фирмы «Универсал».

Вопросы по ситуации:

1. В чем состоят позитивные функции данного конфликта для Тороновой, для Деминой?
2. Какова причина данного конфликта?
3. Что можно сделать для предупреждения подобных конфликтов на фирме «Универсал»?

Рейтинг-контроль №2

Практическая ситуация №1

Экономический отдел акционерного общества состоит из 9 человек и только женщин.

Руководителем подразделения является Спиридонова И.Г. — женщина среднего (предпенсионного) возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями.

В отдел не так давно (около года) поступил на работу новый сотрудник — Григорьева Н.Н. — молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает экономический институт.

Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников отдела и, в первую очередь, начальника, у которой есть дочь такого же возраста.

Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г. стала постоянно придирается к Григорьевой Н.Н., стараясь унижить ее как личность, не давала спокойно работать. Для Григорьевой встал вопрос: что делать и не перейти ли на работу в другое подразделение?

Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию.

По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточно властный человек, давно находится на руководящей должности.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшегося положения?
2. На чем была основана власть Спиридоновой в отделе?
3. Что можно посоветовать Григорьевой, чтобы она не увольнялась из отдела?
4. Кто может решить эту ситуацию?

Рейтинг-контроль №3

Практическая ситуация №1

В отделе по разработке компьютерных программ крупной компании «Логика» работает 30 сотрудников. Коллектив сложился достаточно сплоченный и дружный. Начальник отдела Иванчук

В.Л. проявил себя умелым руководителем, пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников.

В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванчука В.Л. на другую, более высокую должность в «Логике».

В коллективе отдела есть неформальный лидер — Петрович И.И., которого многие сотрудники, в том числе и бывший руководитель отдела, пророчат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют претендовать на руководящее место.

Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем отдела назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в данной компании.

Вначале сотрудники отдела находились в состоянии удивления, поскольку никто не ожидал такого поворота событий и на этой должности уже видели одного «из своих», Постепенно состояние удивления меняется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник Сеницын И.Е. — специалист высокого класса, но в связи с тем, что в данной организации ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела просто не владеет.

С его появлением в коллективе возникает конфликтная ситуация. Многие сотрудники недовольны его назначением, а некоторые не хотят видеть «варяга» своим руководителем.

На одном из совещаний в отделе между Сеницыным И.Е. и Петровичем И.И. возник спор по вопросу качества выполняемой работы. Петрович И.И. настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это Сеницын И.Е. ответил в том смысле, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист.

После такого совещания Петрович И.И. счел себя оскорбленным, обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. За ним еще 7 человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшейся ситуации?
2. Какие задачи решало руководство организации при назначении руководителя отдела со стороны?
3. В чем может состоять управление конфликтом?
4. Каковы позитивные функции данного конфликта и для кого?
5. В чем будут состоять затраты ресурсов (времени, средств) при решении данной ситуации?

Вопросы к зачету по дисциплине

«Конфликтология»

1. Межличностные конфликты в организации.
2. Групповые конфликты как объект управления.
3. Социально-трудовые конфликты.
4. Сотрудничество - способ предупреждения конфликтов.
5. Переговоры как оптимальный способ регулирования конфликтов.
6. Разрешение межкорпоративных конфликтов.
7. Объективные и субъективные причины возникновения межэтнических конфликтов.
8. Конфликт как средство инновации.
9. Особенности личности как причины конфликтов.
10. Роль PR- менеджера в разрешении конфликтов в организации.
11. Объективные и субъективные причины конфликтов в группах и организациях.
12. Влияние социальной стратификации на возникновение конфликтов в социально-трудовой сфере.
13. Особенности развития социально-трудовых конфликтов в современной России.
14. Роль типологических особенностей личности руководителя в управлении конфликтными взаимодействиями.
15. Значимость сплоченной «команды» в предотвращении внутригрупповых конфликтов.
16. Прогнозирование и диагностика конфликтов в управленческой деятельности.

17. Посредничество в управлении конфликтами.
18. Методы управления и профилактики конфликтов в организации.
19. Разрешение коллективных трудовых конфликтов.
20. Забастовка как крайняя форма социально-трудового конфликта.
21. Организация управления конфликтами и стрессами в организации.
22. Информационные войны.
23. Психологические войны.
24. Маркетинговые войны.
25. Специалист по связям с общественностью в информационном конфликте.

Самостоятельная работа студентов

Прогнозирование и диагностика конфликтов в управленческой деятельности.
 Особенности развития социально-трудовых конфликтов в современной России.
 Роль PR- менеджера в разрешении конфликтов в организации.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4
Основная литература*			
1. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф. И. Шаркова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 240 с. - ISBN 978-5-394-02402-3	2015		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512837
2. Конфликтология: Учеб. пособие / Е.А. Земедина. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2013. - 141 с.: 70x100 1/32. - (ВПО: Бакалавриат). (обложка, карм. формат) ISBN 978-5-369-01082-2	2013		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=368679
3. Конфликтология: Учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Универ. Управл. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2014. - 301 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-005724-8	2014		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405091
Дополнительная литература			
1. Методические указания к лекциям и семинарским занятиям по курсу «Конфликтология» / Т.Н.Васягина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 47 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-103410-1	2015		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=517925
2. Егидес, А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - (Университетская серия). - ISBN	2013		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=451312

978-5-4257-0110-7			
3. Анатомия трудового конфликта: Практическое пособие / В.А. Москвин. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 150 с.: 60x88 1/16. - (Наука). (обложка) ISBN 978-5-905554-68-1, 500 экз	2015		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469855
4. Зеленков, М. Ю. Конфликтология [Электронный ресурс] : Учебник / М. Ю. Зеленков. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 324 с. - ISBN 978-5-394-01918-0	2013		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415117
5. Конфликтология [Электронный ресурс]: Учебник / Г.И. Козырев. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0416-9, 500 экз	2014		http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420956

7.2. Периодические издания

1. Журнал «Проблемы теории и практики управления».
2. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»(ВлГУ)
3. Журнал «Управление персоналом» (ВлГУ).

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.consultant.ru/> (Консультант Плюс)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения образовательного процесса по дисциплине институт располагает следующей материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, предусмотренных учебным планом и соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- библиотека, имеющая места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет;
- компьютерные классы с комплектом лицензионного программного обеспечения Microsoft Office, «КонсультантПлюс».

Рабочую программу составил доц. каф. МНиМР, к.э.н. Никонорова С.А. С.А. Никонорова
(ФИО, подпись)

Рецензент: Генеральный директор ООО «ПКФ Росток» Михеев А.П. А.П. Михеев
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от «29» августа 2019 года

Заведующий кафедрой д.э.н., проф. Филимонова Н.М. Н.М. Филимонова
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления
38.03.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от «29» августа 2019 года

Председатель комиссии:

д.э.н., проф. Филимонова Н.М. Н.М. Филимонова

(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года


Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2020/2021 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 31.08.2020 года
Заведующий кафедрой _____


Рабочая программа одобрена на _____ учебный год
Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года
Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год
Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года
Заведующий кафедрой _____