

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)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

П.Н. Захаров

09 2022г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ОРГАНИЗАЦИЯ И РУКОВОДСТВО УПРАВЛЕНЧЕСКИМИ КОМАНДАМИ»
(наименование дисциплины)

направление подготовки / специальность

38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) подготовки

Управление городским хозяйством
(направленность (профиль) подготовки)

г. Владимир

2022

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Организация и руководство управленческими командами» является обучение студентов-магистрантов правилам и нормам работы в командных управленческих составах, управления этими командами, формирование лидерских качеств.

Основными задачами изучения дисциплины «Организация и руководство управленческими командами» являются: научиться возможностям резкого повышения продуктивности работы управленческой команды; уметь грамотно и своевременно гасить конфликтные ситуации в коллективе; способствовать улучшению морального климата в команде; обучиться экономии сил и лидерским качествам внутри управленческой команды.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организация и руководство управленческими командами» относится к обязательной части изучаемых дисциплин.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	<p>УК-3.1. Знает методы управления и организации командной работы, основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.2. Умеет разрабатывать командную стратегию, организовывать работу коллектива, разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.</p> <p>УК-3.3. Владеет навыками постановки цели в условиях командной работы, способами управления командной работой в решении поставленных задач, навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p>	<p>Знает современные требования, предъявляемые к лидерам команд; основы концепции человеческого капитала для управления организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями; современную практику применения управленческих команд; принципы формирования управленческих команд; типы управленческих команд для различных задач управления; различные модели описания профиля команды для различных задач управления; возможные роли в команде; ценности, объединяющие участников команды; правила закрытия команд.</p> <p>Умеет проводить собственную мировоззренческую оценку с целью эффективного управления; проводить оценку уровня семи ключевых навыков сотрудников по С.Кови; применять правила формирования команд на практике; применять принципы формирования команд в управлении группами сотрудников; идентифицировать типы личностей по методологии Майерс-Бриггс; проводить оценку параметров IQ и EQ членов команды; определять ролевые модели поведения по И. Адизесу; выявлять ценности участников команды; правильно ликвидировать команды по завершению проекта..</p>	Тестовые вопросы, Практико-ориентированное задание

		<p>Владеет технологией визуализации целевых установок; представлениями о семи ключевых навыках управления по С.Кови и технологией их совершенствования; способностью формировать управленческие команды; принципами формирования команд в управлении организациями, подразделениями и проектами; типологией Майерс-Бриггс при построении команд управления; навыками оптимального управления сотрудниками в команде по параметрам IQ и EQ для различных задач управления; способностью оптимального сочетания ролей по И.Адизесу; технологией управления командой по целям и ценностям А.И. Пригожина; инструментами оценки эффективности работы команд.</p>	
--	--	--	--

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Тематический план форма обучения – заочная

Трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа.

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоёмкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Понятие и сущность управленческой команды в современной экономике	2	19	1	1			6	
2	Способы построения управленческой команды	2	19	1	1			6	
3	Командообразование как явление в управлении организацией	2	20	1	1			8	Рейтинг-контроль №1
4	Стратегическое развитие управленческой команды	2	20	1	1			6	
5	Типология управленческих команд	2	20	1	1			6	

6	Руководство и управление командой	2	21	1	1			6	Рейтинг-контроль №2
7	Распределение ролей в команде	2	21	1	1			6	
8	Проблемы самоуправления командой	2	22	0,5	0,5			6	
9	Жизненный цикл и оценка эффективности работы управленческих команд	2	22	0,5	0,5			6	Рейтинг-контроль №3
Всего за 2 семестр:				8	8			56	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР					-				
Итого по дисциплине				8	8			56	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Понятие и сущность управленческой команды в современной экономике.
 Общая характеристика управленческих команд. Характеристики членов управленческой команды. Характеристика размеров управленческой команды. Отдельные характеристики управленческих команд.

Тема 2. Способы построения управленческой команды.
 Подходы к построению управленческой команды. Методы командообразования. Приемы формирования управленческих команд.

Тема 3. Командообразование как явление в управлении организацией.
 Потребность в команде. Командообразование в управлении. Системное командообразование.

Тема 4. Стратегическое развитие управленческой команды.
 Командные цели развития. Стратегия создания эффективной команды. Динамика развития команд стратегических изменений.

Тема 5. Типология управленческих команд.
 Виды групп, составляющих управленческие команды. Эффект управленческой команды. Типология управленческих команд. Принципы работы управленческой команды.

Тема 6. Руководство и управление командой.
 Методы управления командой. Управление в проблемных ситуациях. Межличностные коммуникации.

Тема 7. Распределение ролей в управленческой команде.
 Важность каждой роли внутри управленческой команды. Виды ролей в управленческой команде. Значимость ролей в управленческой команде.

Тема 8. Проблемы самоуправления командой.
 Развитие на принципах самоорганизации. Самоорганизация целевых и проектных команд. Проблемы поощрения в самоорганизуемых командах. Проблемы самоуправления в команде соратников

Тема 9. Жизненный цикл и оценка эффективности работы управленческих команд.

Виды эффективности и методы оценки. Культура и эффективность групп. Этапы жизненного цикла команды. Этапы построения команды. Эффективность групп и команд. Факторы эффективной работы. Мониторинг эффективности команды. Методы повышения эффективности и рекомендации.

Содержание практических занятий по дисциплине

Перечень практических работ по дисциплине, цели, задачи и их содержание представлены в «Методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ по дисциплине «Организация и управление управленческими командами», а общий перечень направлений практических работ представлен ниже:

Практическая работа №1: Формирование мировоззрения лидеров и инноваторов.

Содержание практической работы: определить мировоззренческие установки студента, как основополагающего фактора лидерства.

Практическая работа №2: Человеческий капитал организации.

Содержание практической работы: ознакомиться с концепцией развития человеческого капитала и изучить на собственном опыте тестирование.

Практическая работа №3: Команда или коллектив.

Содержание практической работы: ознакомиться с типовыми методами формирования команд и коллективов на основе общих стандартных тестов.

Практическая работа №4: Психологический анализ членов команды.

Содержание практической работы: ознакомиться с методами психологической диагностики членов команды.

Практическая работа №5: Типология Майерс-Бриггс.

Содержание практической работы: научиться использовать методологию типологий личности Майерс-Бриггс при формировании управленческих команд.

Практическая работа №6: Зоны влияния EQ и IQ.

Содержание практической работы: ознакомиться с методами тестирования на IQ и EQ с целью формирования команд.

Практическая работа №7: Ролевая модель Ицхака Адизеса.

Содержание практической работы: научиться идентифицировать роли в команде на основе методики И. Адизеса.

Практическая работа №8: Управление по целям и ценностям по Пригожину А.И.

Содержание практической работы: научиться использовать тестирование по целям и ценностям.

Практическая работа №9: Закрытие команды.

Содержание практической работы: научиться определять экспресс состояние команды в период закрытия.

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

5.1. Текущий контроль успеваемости

№	Вопрос теста
Рейтинг-контроль №1	
1.	<p>Чем обусловлена потребность в формировании управленческой команды?</p> <p>а) команда формируется спонтанно в силу внешних обстоятельств и не может быть сформирована принудительно;</p> <p>б) личными предпочтениями руководства компании;</p> <p>в) определяется характером выполняемой работы, где результат требует взаимосвязанных действий, которые не могут быть выполнены эффективно при индивидуальной работе.</p>
2.	<p>Выделяют три уровня командообразования. Отметьте НЕ правильный ответ.</p> <p>а) Эффективная рабочая команда;</p> <p>б) Дружный коллектив;</p>

№	Вопрос теста
	в) Сплоченная рабочая группа; г) Эффективный организационный комплекс.
3.	В чем отличие команды от группы в разрезе целеполагания? а) группы не имеют поставленных целей; б) команды не имеют поставленных целей; в) команда формулирует и достигает поставленных целей, а группа работает только на установленные цели; г) группы могут цели не достигать, а в команды достижение цели является основным фактором существования команды.
4.	В чем заключается опасность синергетического эффекта при формировании управленческих команд? а) группы могут цели не достигать, а в команды достижение цели является основным фактором существования команды; б) команды не имеют поставленных целей; в) группы не имеют поставленных целей; г) при уходе одного из участников команды (или внезапные изменения (к примеру, кадровые перестановки)) – общая обстановка в команде может разрушиться, что объясняется тесными внутренними взаимосвязями.
5.	Какие два явления связаны с термином «колесо команды»? а) колесо управления Деминга и колесо команды как системной функции контролинга; б) колесо команды Маргерисона-МакКенна (связаны с формированием команды вокруг рабочих функций) и колесо команды как организационно-управленческой структуры организации; в) колесо команды Чарльза Дж. Маргерисона и колесо Деминга.
Рейтинг-контроль №2	
6.	В основе методологии определения типа личностей, разработанная Маерс и Бриггс на базе положений К. Юнга, лежат четыре шкалы предпочтений. Из представленных ниже ответов уберите лишний ошибочный. а) шкала стиля жизни; б) шкала восприятия; в) шкала принятия решений; г) шкала энергии; д) шкала мироощущения.
7.	В основе методологии определения типа личностей, разработанные Маерс и Бриггс можно выделить лишь ограниченное количество типов личностей. Укажите сколько именно типов личностей возможно выделить согласно типологии личностей Маерс и Бриггс? а) 20; б) 4; в) 16; г) 12
8.	Какое утверждение согласуется с типом личности «Экстраверт (E)»? а) Предпочитает получать информацию посредством “шестого чувства” и обращает внимание на возможности; б) Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей); в) Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств. Обращает внимание прежде всего на реальное; г) Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений).
9.	Какое утверждение согласуется с типом личности «Интроверт (I)»?

№	Вопрос теста
	а) Предпочитает получать информацию посредством “шестого чувства” и обращает внимание на возможности; б) Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений); в) Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей); г) Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств. Обращает внимание прежде всего на реальное.
10.	Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек сенсорного типа (S)»? а) Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств. Обращает внимание прежде всего на реальное; б) Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей); в) Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений); г) Предпочитает получать информацию посредством “шестого чувства” и обращает внимание на возможности.
Рейтинг-контроль №3	
11.	Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек интуитивного типа (N)»? а) Предпочитает получать информацию посредством “шестого чувства” и обращает внимание на возможности; б) Предпочитает черпать энергию из внешнего мира (людей, занятий, вещей); в) Предпочитает получать информацию посредством пяти органов чувств. Обращает внимание прежде всего на реальное; г) Предпочитает черпать энергию из своего внутреннего мира (мыслей, эмоций, впечатлений).
12.	Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек мыслительного типа (Т)»? а) Принимает решения “головой”, основываясь на логике и объективных соображениях; б) Принимает решения “сердцем”, основываясь на личных убеждениях и объективных ценностях; в) Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни; г) Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни.
13.	Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек чувствующего типа (F)»? а) Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни; б) Принимает решения “головой”, основываясь на логике и объективных соображениях; в) Принимает решения “сердцем”, основываясь на личных убеждениях и объективных ценностях; г) Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни.
14.	Какое утверждение согласуется с типом личности «Человек решающего типа (J)»? а) Принимает решения “сердцем”, основываясь на личных убеждениях и объективных ценностях; б) Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни; в) Принимает решения “головой”, основываясь на логике и объективных соображениях; г) Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни.
15.	Укажите задачи, решаемые органами местного самоуправления? а) Предпочитает упорядоченный и распланированный образ жизни; б) Принимает решения “головой”, основываясь на логике и объективных соображениях; в) Принимает решения “сердцем”, основываясь на личных убеждениях и объективных ценностях;

№	Вопрос теста
	г) Предпочитает спонтанный и гибкий образ жизни.

5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет).

Список вопросов к зачету

1. Проактивное и реактивное мышление, и его влияние на окружающих;
2. Позитивное и негативное мышление, и его влияние на окружающих;
3. Доска мечты как технология развития лидерских качеств;
4. Визуализация как инструмент развития лидерских качеств;
5. Понятие человеческий капитал и его роль в современном менеджменте;
6. Общность и различие понятий, знание, умение, желание и навык;
7. Ключевых навыков эффективности по С. Кови;
8. Особенности индивидуального развития членов управленческой команды;
9. Эффект управленческой команды;
10. Преимущества и недостатки организации команды для компании;
11. Оптимальная численность управленческой команды;
12. Практика применения команд в современном бизнесе;
13. Принципы работы управленческой команды;
14. Проблемы обновления управленческой команды;
15. Отделение членов от управленческой команды: проблемы и возможности;
16. Типология личностей по К. Г. Юнгу;
17. Типология личностей по Майерс — Бриггс;
18. Шкала E—I — ориентация сознания;
19. Шкала S—N — способ ориентировки в ситуации;
20. Шкала T—F — основа принятия решений;
21. Шкала J—P — способ подготовки решений;
22. Оптимальные сочетания типологий личности при формировании управленческих команд;
23. Влияния показателя IQ на формирование управленческой команды;
24. Влияние показателя EQ на формирование управленческой команды;
25. Модель эмоционального интеллекта Майера — Саловея — Карузо;
26. Модель социального и эмоционального интеллекта (ESI) Рувена Бар-Она;
27. Модель эмоционального интеллекта Гоулмана;
28. Распределение ролей в управленческой команде;
29. Диагностика жизнеспособности и распределение ролей в управленческой команде;
30. Стили поведения участников управленческой команды;
31. Четыре управленческие роли по И. Адизесу;
32. Несовместимость ролей по И. Адизесу;
33. Ценности, объединяющие участников управленческой команды;
34. Планирование целей деятельности управленческой команды;
35. Управление командой по целям: проблемы и возможности;
36. Управление командой по ценностям: проблемы и возможности;
37. Правила закрытия и ликвидация управленческих команд;
38. Подведение итогов работы управленческой команды;
39. Психологические последствия роспуска управленческой команды.

5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

Темы рефератов по дисциплине

1. Эволюция управленческих команд;

2. Требования к членам управленческих команды;
3. Организация и координация работы в управленческой команде, взаимодействие с другими командами или внешними партнерами;
4. Непосредственная профессиональная деятельность управленческой команды;
5. Ситуации решения проблем в управленческой команде;
6. Преодоление конфликтных ситуаций в управленческой команде;
7. Динамика успешности развития управленческой команды;
8. Этап становления управленческой команды;
9. Этап успешного развития управленческой команды;
10. Особенности индивидуального развития членов управленческой команды;
11. Проблемы обновления управленческой команды;
12. Отделение членов от управленческой команды: проблемы и возможности;
13. Рост мотивационных запросов управленческой команды;
14. Снижение авторитета, отсутствие опережающего личностного роста лидера управленческой команды;
15. Появление в управленческой команде альтернативного неформального лидера;
16. Мониторинг управленческой команды;
17. Показатели оценки деятельности управленческой команды;
18. Мониторинг эффективности управленческой команды в целом;
19. Естественный путь командообразования;
20. Целенаправленный путь командообразования;
21. Исследование межличностных предпочтений в управленческой команде;
22. Синергия в управленческой команде;
23. Формирование доверия в группе и энергии единства в управленческой команде;
24. Определение (или уточнение) Миссии управленческой команды;
25. Исследование конъюнктуры социальных образов в управленческой команде;
26. Требования к имиджу управленческой команды;
27. Задания членам управленческой команды;
28. Индивидуальное и общее в командных отношениях.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Наличие в электронном каталоге ЭБС	
Основная литература			
1. Авдеев, В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : учебное пособие / В. В. Авдеев. - Москва : Финансы и статистика, 2021. - 544 с. - ISBN 978-5-00184-018-3.	2021	https://znanium.com/catalog/product/1478899	
2. Результативная проектная команда: количественный подход к формированию : монография / Н. Б. Сафронова, А. Р. Урубов, Т. П. Маслевич, Н. Л. Минаева. - 3-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2021. - 172 с. - ISBN 978-5-394-04270-6.	2021	https://znanium.com/catalog/product/1449627	
3. Сандал, Ф. Потенциал команды: как добиться максимальной эффективности командной работы / Филлип Сандал, Алексис Филлипс ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 302 с. - ISBN 978-5-9614-3240-4.	2020	https://znanium.com/catalog/product/1221838	
Дополнительная литература			

1. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. ISBN 978-5-9614-6361-3.	2018	https://znanium.com/catalog/product/1003506
2. Безручко, П. Практики регулярного менеджмента: управление исполнением, управление командой / Павел Безручко. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 368 с. - ISBN 978-5-9614-2659-5.	2019	https://znanium.com/catalog/product/1221844
3. Борисов, К. Командо©: как достигать больших целей вместе / Константин Борисов. - Москва : Альпина Паблишер, 2018. - 132 с. - ISBN 978-5-95009-625-9.	2018	https://znanium.com/catalog/product/1077971
4. Конинг, П. Инструментарий agile-лидера. Научитесь преуспевать с помощью самоуправляемых команд : практическое руководство / П. Конинг ; пер. с англ. - Санкт-Петербург : БХВ-Петербург, 2021. - 224 с. - ISBN 978-5-9775-6721-3.	2021	https://znanium.com/catalog/product/1818833
5. Фролов, Е. А. Системный бизнес. Лидер и команда : практическое руководство / Е. А. Фролов. - Санкт-Петербург : Питер, 2020. - 256 с. - ISBN 978-5-4461-1596-9.	2020	https://znanium.com/catalog/product/1783907

6.2. Периодические издания

- Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки;
- Вестник Российского экономического университета им. Плеханова;
- Региональная экономика: теория и практика.

6.3. Интернет-ресурсы

1. Журнал «Эксперт» URL: <http://expert.ru/>
2. Журнал Harvard Business Review Russia URL: <http://hbr-russia.ru>
3. Журнал «Секрет фирмы». URL: <http://www.kommersant.ru/sf/>
4. Журнал «Управление персоналом». URL: <http://www.top-personal.ru/>
5. Журнал «HR-Journal». URL: <http://www.hr-journal.ru/>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Практические занятия проводятся в аудиториях 201-6 и 204-6, оснащенные всем необходимым мультимедийным оборудованием.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:


- Операционная система семейства Microsoft Windows.
- Пакет офисных программ Microsoft Office. URL: <http://hbr-russia.ru>
- Консультант+.

Рабочую программу составил Захаров С.С. доцент каф. СПиУЖКК


(подпись)

Рецензент (представитель работодателя)


Начальник МКУ «ВУГЗ» Беликов Б.Н.


(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Стратегического планирования и управления жилищно-коммунальным комплексом»

Протокол № 1 от 01.09.22 года

Заведующий кафедрой СПиУЖКК Захаров П.Н.



(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Протокол № 1 от 01.09.22 года

Председатель комиссии Захаров П.Н., заведующий кафедрой СПиУЖКК


(ФИО, должность, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 20____ / 20____ учебный года

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на 20____ / 20____ учебный года

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на 20____ / 20____ учебный года

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

в рабочую программу дисциплины

НАИМЕНОВАНИЕ

образовательной программы направления подготовки код и наименование ОП,

направленность: *наименование (указать уровень подготовки)*

Номер изменения	Внесены изменения в части/разделы рабочей программы	Исполнитель ФИО	Основание (номер и дата протокола заседания кафедры)
1			
2			

Заведующий кафедрой _____ / _____

Подпись

ФИО