

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ГАЗПРОМ ДОБЫЧА НАДЫМ»**

**КОМПЛЕКТ
учебно-программной документации для повышения квалификации
руководителей и специалистов на консультационном семинаре
«Теория поведения руководителя в конфликтной ситуации»**

Образовательная организация: Учебно-производственный центр
ООО «Газпром добыча Надым»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат 3F00001D2867D586509A4F12F8000200001D28
Владелец Тепляков Андрей Павлович
Действителен с 17.05.2021 по 16.05.2024



От 14.11.2022
№ УПД-39

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель генерального директора
по управлению персоналом
ООО «Газпром добыча Надым»
_____ А.П. Тепляков
« _____ » _____ 2022 г.

КОМПЛЕКТ
учебно-программной документации для повышения квалификации
руководителей и специалистов на консультационном семинаре
«Теория поведения руководителя в конфликтной ситуации»

Надым, 2022 г.

АННОТАЦИЯ

Комплект учебно-программной документации для повышения квалификации руководителей и специалистов на консультационном семинаре «Теория поведения руководителя в конфликтной ситуации» предназначен для повышения квалификации руководителей и специалистов ООО «Газпром добыча Надым».

В программе теоретического обучения рассматриваются федеральные, локальные нормативные акты, вопросы мотивации персонала и меры дисциплинарного воздействия.

Данный комплект учебно-программной документации предназначен для работников, занимающихся разработкой учебно-методических материалов для повышения квалификации специалистов в Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ООО «Газпром добыча Надым», а также для специалистов, осуществляющих данное обучение.

Сведения о документе:

1 РАЗРАБОТАН	Учебно-производственным центром ООО «Газпром добыча Надым»
2 УТВЕРЖДЕН	Заместителем генерального директора по управлению персоналом ООО «Газпром добыча Надым» « ____ » _____ 2022 г.
3 СОГЛАСОВАН	Педагогическим советом Учебно-производственного центра ООО «Газпром добыча Надым» № 04 от 16 сентября 2022 г.
4 СРОК ДЕЙСТВИЯ	5 лет

Список исполнителей:

Разработчики:

Методист учебно-производственного центра
ООО «Газпром добыча Надым»

Т.Ю. Уразметова

СОДЕРЖАНИЕ

1 Общие положения	6
2 Термины и определения	8
3 Обозначения и сокращения.....	11
4 Характеристика профессиональной деятельности обученных в области приобретаемой квалификации.....	12
5 Планируемые результаты обучения.....	13
6 Примерные условия реализации программы обучения.....	15
7 Учебно-тематический план.....	16
8 Календарный учебный график.....	18
9 Содержание программы обучения.....	19
10 Оценочные материалы для контроля освоения программы обучения.....	21
11 Методические материалы.....	22
Приложение.....	24

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Область применения

Настоящий комплект учебно-программной документации для повышения квалификации руководителей и специалистов на консультационном семинаре «Теория поведения руководителя в конфликтной ситуации» предназначен для формирования и развития компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в области программы и включает в себя:

- общие положения;
- термины, определения, обозначения и используемые сокращения;
- характеристику профессиональной деятельности в области приобретаемой квалификации;
- планируемые результаты обучения;
- примерные условия реализации программы повышения обучения;
- учебно-тематический план и календарный учебный график;
- содержание программы обучения;
- оценочные материалы для контроля освоения программы обучения;
- методические материалы.

Данная программа обучения предназначена для использования:

- руководителями и специалистами служб по управлению персоналом ООО «Газпром добыча Надым»;
- руководителями и специалистами, занимающимися организацией обучения и обучением персонала в ООО «Газпром добыча Надым».

1.2 Цель реализации программы обучения

Целью программы обучения является получение обучающимися необходимого уровня знаний для урегулирования конфликтов в коллективе.

1.3 Нормативно-правовые основания разработки

Нормативную правовую основу разработки настоящей программы обучения составляют следующие нормативные документы, стандарты и классификаторы:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями)

Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями)

Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утв. приказом ПАО «Газпром» от 29.01.2016 № 42 (с изменениями, утв. приказом ПАО «Газпром» от 14.12.2016 № 810)

Требования к разработке и оформлению учебно-методических материалов для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования персонала дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром», утвержденных начальником Департамента по управлению персоналом ПАО «Газпром» Е.Б. Касьян 05.08.2019 г.

1.4 Требования к слушателям

Категория слушателей – руководители и специалисты по направлению деятельности.

Уровень образования слушателей для допуска к обучению:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.5 Срок освоения программы обучения, форма обучения

Продолжительность обучения – 8 часов.

Форма обучения – очная (очная, очно-заочная, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий). При необходимости проведения обучения по очно-заочной форме (с частичным отрывом от производства) – режим занятий устанавливается согласно учебно-тематического плана и расписания занятий группы.

1.6 Общая характеристика программы обучения

Содержание и объем учебного материала в программе приведены с таким расчетом, чтобы к концу обучения, обучающиеся прочно овладели профессиональными компетенциями, приведенными в данной учебно-программной документации, знаниями, умениями и навыками необходимыми для выполнения профессиональной деятельности.

Учебно-тематическим планом и программой предусмотрено теоретическое обучение (лекции).

При проведении теоретических занятий следует использовать различные наглядные пособия, электронные презентации, мультимедийные средства обучения.

По завершении обучения выдается сертификат.

Содержание отдельных тем, последовательность их изучения и распределение учебного материала внутри тем могут изменяться в зависимости от специфики контингента слушателей. В процессе обучения допускается внесение необходимых изменений как в содержание программного материала, так и в распределение учебных часов по отдельным темам, при этом общее число часов, отведенных на изучение курса, должно соответствовать учебно-тематическому плану.

Изменения и дополнения в учебно-тематический план и программу могут быть внесены только после их рассмотрения и утверждения педагогическим советом образовательной организации.

2 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В программе повышения квалификации используются следующие термины и их определения:

1 дополнительное профессиональное образование: Дополнительное образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды и не сопровождающееся повышением уровня образования.

(Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утвержденное приказом ПАО «Газпром» от 29.01.2016 № 42 (с изменениями, утвержденными приказом ПАО «Газпром» от 14.12.2016 № 810))

2 дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации: Дополнительное профессиональное образование, направленное на совершенствование и/или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и/или повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

(Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), ст. 76, п. 4)

Завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

(Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), ст. 76, п. 14)

3 знание: Зафиксированная и проверенная практикой информация, которая может многократно использоваться людьми для решения тех или иных задач.

4 компетенция: Совокупность профессиональных знаний, личностно-деловых и профессиональных характеристик работника, которые необходимы для эффективного решения поставленных задач.

(Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утвержденное приказом ПАО «Газпром» от 29.01.2016 № 42 (с изменениями, утвержденными приказом ПАО «Газпром» от 14.12.2016 № 810), п. 2.3)

5 компетенции личностно-деловые: Характеристики, необходимые для эффективного выполнения определенных задач вне зависимости от профессионального направления деятельности, к которому относится должность.

(Положение об управлении персоналом по компетенциям в дочерних обществах и организациях ПАО «Газпром», утвержденное распоряжением

ОАО «Газпром» от 18.12.2012 № 1299/к (с изменениями, утвержденными распоряжением ПАО «Газпром» от 26.10.2016 № 355))

6 компетенции управленческие: Характеристики, необходимые для эффективного выполнения управленческих функций при руководстве подразделением и/или процессами.

(Положение об управлении персоналом по компетенциям в дочерних обществах и организациях ПАО «Газпром», утвержденное распоряжением ОАО «Газпром» от 18.12.2012 № 1299/к (с изменениями, утвержденными распоряжением ПАО «Газпром» от 26.10.2016 № 355))

7 компетенции профессиональные: Специальные знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения определенных профессиональных задач.

(Положение об управлении персоналом по компетенциям в дочерних обществах и организациях ПАО «Газпром», утвержденное распоряжением ОАО «Газпром» от 18.12.2012 № 1299/к (с изменениями, утвержденными распоряжением ПАО «Газпром» от 26.10.2016 № 355))

8 обучение: Целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

(Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), ст. 2, п. 3)

9 обучающиеся: Физические лица, осваивающие образовательную программу.

(Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), ст. 2, п. 15)

10 результаты обучения: Усвоенные знания, умения, навыки и освоенные компетенции.

(Письмо Минобрнауки России от 13.05.2010 № 03-956 «О разработке вузами основных образовательных программ» (вместе с «Разъяснениями разработчикам основных образовательных программ для реализации федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования»))

11 слушатели: Лица, осваивающие дополнительные профессиональные программы, лица, осваивающие программы профессионального обучения, а также лица, зачисленные на обучение на подготовительные отделения образовательных организаций высшего образования.

(Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утвержденное приказом ПАО «Газпром» от 29.01.2016 № 42 (с изменениями, утвержденными приказом ПАО «Газпром» от 14.12.2016 № 810), п. 2.8)

12 учебно-программная документация: Совокупность нормативных документов, определяющих цели и содержание образования и обучения по конкретной профессии/специальности. К учебно-программной документации относятся учебные планы, программы.

13 учебно-методическая документация: Сборники лекций, методические рекомендации, учебные пособия и другие методические и дидактические материалы.

3 ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В программе обучения используются следующие сокращения:

ВД – вид деятельности;

ДО – дочернее общество;

КУПД – комплект учебно-программной документации;

ЛДК – личностно-деловые компетенции;

ПМ – профессиональный модуль;

ПК – профессиональные компетенции;

ОП – общепрофессиональные дисциплины;

УК – управленческие компетенции;

ЧС – чрезвычайная ситуация.

4 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧЕННЫХ В ОБЛАСТИ ПРИОБРЕТАЕМОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Область профессиональной деятельности руководителей и специалистов, освоивших программу обучения – поведение руководителя в спорных и конфликтных ситуациях в коллективе с целью урегулирования и предупреждения их появления.

Задачами программы обучения являются:

- поддержание благоприятного микроклимата в коллективе;
- обеспечение бесконфликтного взаимодействия работников;
- прогнозирование потенциальных конфликтов в коллективе и предупреждение их появления.

Объекты профессиональной деятельности – федеральные нормативные акты, локальные нормативные акты.

Руководители и специалисты, освоившие программу обучения, готовятся к следующему виду деятельности:

- урегулирование конфликтных ситуаций, как один из показателей эффективного руководства.

5 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате обучения по программе, обучающиеся должны освоить вид деятельности и соответствующие управленческие и личностно-деловые компетенции, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций (УК и ЛДК), развиваемых при повышении квалификации

Код	Наименование общих компетенций
ВД1 (ПМ1)	Урегулирование конфликтных ситуаций, как одного из показателей эффективного руководства
УК 1	Обеспечивать бесконфликтное взаимодействие работников, имеющих разные точки зрения
УК 2	Уделять большое внимание поддержанию благоприятного микроклимата в коллективе
УК 3	Прогнозировать потенциальные конфликты в коллективе и предупреждать их появление
ЛДК 1	Выявлять и изучать неочевидные причины проблем и их взаимосвязи
ЛДК 2	Демонстрировать уверенное и конструктивное поведение в условиях стресса
ЛДК 3	Понимать и учитывать настроения, чувства и мотивы поведения других людей, менять стиль общения в зависимости от индивидуальных особенностей и реакции собеседника
ЛДК 4	Успешно договариваться с конфликтными и скептически настроенными собеседниками
ЛДК 5	Сглаживать конфликты между членами коллектива, напоминать о необходимости совместной работы для достижения общих целей

С целью овладения видом деятельности «Урегулирование конфликтных ситуаций, как одного из показателей эффективного руководства» и соответствующими управленческими и личностно-деловыми компетенциями обучающийся в результате освоения программы повышения квалификации должен:

получить практический опыт:

– урегулирования конфликтных ситуаций в трудовом коллективе;

уметь:

– уметь свободно общаться, используя разные способы коммуникации;
– уметь изменять свой стиль общения в зависимости от ситуации и от аудитории;

– анализировать и максимально использовать индивидуально-личностные особенности персонала;

– уметь эффективно мотивировать персонал.

знать:

– законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правовые отношения в процессе профессиональной деятельности;

– права и обязанности работников в сфере профессиональной

деятельности.

6 ПРИМЕРНЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

6.1 Требования к квалификации педагогических работников, обеспечивающих проведение образовательного процесса при реализации программы обучения

Для проведения занятий по курсу привлекается высококвалифицированный персонал (из числа руководителей и специалистов) отделов администрации и филиалов Общества по направлению деятельности.

6.2 Материально-технические условия реализации программы обучения

Реализация программы обучения руководителей и специалистов «Теория поведения руководителя в конфликтной ситуации» предполагает наличие учебных аудиторий для изучения теоретических основ курса.

6.3 Требования к информационным и учебно-методическим условиям

Реализация программы обучения обеспечивается комплектом учебно-методической литературы и учебно-информационных и дидактических материалов для проведения теоретического обучения и включает в себя нормативную правовую документацию, справочники, методические рекомендации.

Каждый слушатель должен быть обеспечен современными учебными, учебно-методическими, печатными и/или электронными изданиями, учебно-методической документацией и материалами. Библиотечный фонд укомплектовывается печатными изданиями (в т. ч. официальными справочно-библиографическими и периодическими изданиями, отечественными и зарубежными журналами) и/или электронными изданиями из расчета одно печатное издание и/или электронное издание по курсу на одного слушателя.

В процессе освоения программы повышения квалификации специалистов слушатели должны быть обеспечены доступом к учебным материалам посредством предоставления возможности посещения библиотеки, выдачи обучающимся раздаточных материалов. Также возможно использование аудиовизуальных средств (мультимедийный проектор, оверхед-проектор, телевизор, видеомагнитофон).

Перечень информационного и учебно-методического обеспечения обучения представлен в разделе «Методические материалы» (подраздел «Учебно-методическое обеспечение») данной дополнительной профессиональной программы.

7 УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

по программе повышения квалификации руководителей и специалистов на консультационном семинаре
«Теория поведения руководителя в конфликтной ситуации»

Наименование разделов, профессиональных модулей, тем		Объем времени, отведенный на освоение разделов, профессиональных модулей, тем, час									Коды формируемых компетенций	Форма контроля (ч)*	Уровень освоения	
		Всего	Обязательные аудиторные учебные занятия				Дистанционные занятия			Самостоятельная работа				
			Всего	лекции	из них		Всего	из них		Всего			в т. ч. консультаций при выполнении самостоятельной	
					практические занятия (деловые игры, тренинги)	лекции		практические занятия						
ВД1 (ПМ1)	Урегулирование конфликтных ситуаций, как одного из показателей эффективного руководства	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
1	Разнообразие конфликтологических подходов и методов. Задачи и функции конфликта в рабочей среде	4	4	4	-	-	-	-	-	-			2	-
1.1	Типология рабочих конфликтов, их виды и среда конфликта	1	1	1	-	-	-	-	-	-	УК1-3, ЛДК1-5		2	2
1.2	Структура и анализ конфликта. Причины конфликта. Динамика конфликта	1	1	1	-	-	-	-	-	-	УК1-3, ЛДК1-5		2	2

Наименование разделов, профессиональных модулей, тем		Объем времени, отведенный на освоение разделов, профессиональных модулей, тем, час									Коды формируемых компетенций	Форма контроля (ч)*	Уровень освоения	
		Всего	Обязательные аудиторные учебные занятия				Дистанционные занятия			Самостоятельная работа				
			Всего	из них			Всего	из них		Всего			в т. ч. консультаций при выполнении самостоятельной	
				лекции	практические занятия (деловые игры, тренинги)			лекции	практические занятия					
1.3	Теория поведения личности в конфликте	1	1	1	–	–	–	–	–	–	УК1-3, ЛДК1-5	2	–	
1.4	Методы урегулирования и разрешения конфликтов	1	1	1	–	–	–	–	–	–	УК1-3, ЛДК1-5	2	–	
2	Стимулирование персонала	2	2	2	–	–	–	–	–	–	УК1-3, ЛДК1-5	2	–	
3	Меры дисциплинарного воздействия	2	2	2	–	–	–	–	–	–	УК1-3, ЛДК1-5			
	Итого	8	8	8	–	–	–	–	–	–	–	–	–	

Примечание – Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:
1 – ознакомительный (воспроизведение информации, узнавание (распознавание), объяснение ранее изученных объектов, свойств и т. п.);
2 – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
3 – продуктивный (самостоятельное планирование и выполнение деятельности, решение проблемных задач).

8 КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Календарный учебный график обучения руководителей и специалистов «Теория поведения руководителя в конфликтной ситуации» определяется расписанием учебных занятий.

9 СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

1 Разнообразие конфликтологических подходов и методов. Задачи и функции конфликта в рабочей среде

1.1 Типология рабочих конфликтов, их виды и среда конфликта

Рабочее определение конфликта.

Типология. Среда конфликта.

1.2 Структура и анализ конфликта. Причины конфликта. Динамика конфликта

Теория поведения личности в конфликте.

Причины конфликта: информация, структура, отношения, ценности, поведение.

Теория потребностей (А. Маслоу), как модель базовых фактов удовлетворения интересов сторон.

Динамика конфликта: стадии, развитие (цикличность), «тупик». Модель эскалации конфликта по Глазлу.

Иллюзии в конфликте. Баланс и дисбаланс в конфликте. Источники «силы» в конфликте.

1.3 Теория поведения личности в конфликте

Типы поведения в конфликтном взаимодействии (избегание, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество).

1.4 Методы урегулирования и разрешения конфликтов

Методы разрешения конфликтов. Коммуникативные технологии разрешения конфликтов. Техники активного слушания. Техники концентрации внимания и распознавания истинного значения вербальной и невербальной информации. Техники предоставления обратной связи.

Технологии урегулирования и разрешения конфликтов (торг, жесткие переговоры, переговоры с ориентацией на сотрудничество, законодательные процедуры, посредничество и медиация).

Различия между интересами, проблемами и предложениями. Оценка медиабельности конфликта, с точки зрения выработки тактики работы с ним.

Процедурное соглашение. Основные составляющие прочного соглашения. Основные требования к соглашению (критерии, проверка на реальность выполнения, гарантии и санкции).

Конструктивное решение конфликта. Кокус (индивидуальные переговоры). Процедура посредничества в конфликте (причины, структура, повестка дня, стадии, кокус, выработка соглашения, удовлетворенность сторон, сопровождение выработанных решений).

Работа с эмоциями в конфликте. Способы работы с конфликтами с точки зрения выстраивания отношений (коммуникации, эмоции и ценности, расстановка приоритетов).

Соблюдение нейтральной позиции при урегулировании конфликта/спора.

2 Стимулирование персонала

Мотивация персонала. Мотивирование: значение и цели. Принципы мотивации. Мотивация, как процесс: последовательные этапы.

Грейдинг. Нестандартные способы мотивирования.

«Мотивация на результат». Ключевые показатели эффективности (KPI).

Виды мотивации: материальная, социальная, психологическая.

Материальное и нематериальное стимулирование. Базовые принципы построения эффективной системы материальной мотивации.

3 Меры дисциплинарного воздействия

Определение. Дисциплина труда с учетом Трудового кодекса и правил внутреннего трудового распорядка. Два типа дисциплинарного воздействия: поощрение и наказание. Виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение (ст. 192 ТК РФ). Когда стоит применять дисциплинарные воздействия.

Дисциплинарный поступок.

Порядок и сроки применения взысканий. Последствия наложения взыскания.

Увольнение: основания (ст. 81 ТК РФ).

Применение дисциплинарных взысканий: порядок и сроки.

Обжалование.

10 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

10.1 Общая характеристика контроля и оценивания качества освоения программы обучения

Оценка качества освоения программы обучения должна включать текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию обучающихся.

Возможно применение тестовых дидактических материалов преподавателями для проведения текущего контроля за уровнем и качеством полученных при обучении знаний и умений, а также обучающимися для самоконтроля знаний. Применение тестов позволяет оперативно и объективно оценить степень усвоения обучающимися учебного материала.

Оценка качества подготовки обучающихся осуществляется в двух основных направлениях:

- оценка уровня освоения тем;
- оценка компетенций обучающихся.

11 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

11.1 Методические рекомендации по организации и проведению учебного процесса

Обучение по программе повышения квалификации руководителей и специалистов на консультационном семинаре «Теория поведения руководителя в конфликтной ситуации» проводится по курсовой форме обучения. Комплектом учебно-программной документации предусмотрены теоретическое обучение (лекции).

Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Для максимального усвоения программы рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения и использованием демонстрационных материалов, макетов, плакатов, таблиц и т.д. Для объяснения и закрепления материала можно использовать видеофильмы.

Содержание материала теоретического обучения должно раскрываться четкими и лаконичными формулировками и отражать современный уровень техники, технологии в соответствии с целями обучения по программе обучения, а также отвечать требованиям действующих стандартов и нормативов.

Для проверки усвоения изученного теоретического материала рекомендуется проведение текущего контроля в виде устного опроса, тестирования, письменного зачета, проверочной работы и т.п.

11.2 Учебно-методическое обеспечение

11.2.1 Список рекомендуемых нормативных документов, учебной и методической литературы

При пользовании настоящим комплектом учебно-программной документации целесообразно проверить действие ссылочных нормативных документов по соответствующим указателям, составленным на 1 января текущего года, и информационным указателям, опубликованным в текущем году. Если ссылочный документ заменен (изменен), то при пользовании настоящим комплектом следует руководствоваться замененным (измененным) документом. Если ссылочный документ отменен без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, применяется в части, не затрагивающей эту ссылку.

Нормативные документы

1 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями).

2 Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями)

3 Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утв. приказом ПАО «Газпром» от 29.01.2016 № 42 (с изменениями, утв. приказом ПАО «Газпром» от 14.12.2016 № 810)

4 Требования к разработке и оформлению учебно-методических материалов для профессионального обучения и дополнительного

профессионального образования персонала дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром», утвержденных начальником Департамента по управлению персоналом ПАО «Газпром» Е.Б. Касьян 05.08.2019 г.

Методическая литература

1 Методические рекомендации по организации контроля за качеством компетенций, знаний и умений обучающихся в процессе обучения рабочих кадров в обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2010.

2 Методические рекомендации по организации и проведению контроля за учебным процессом при профессиональном обучении рабочих в обществах и организациях ОАО «Газпром». - М.: Филиал «УМУгазпром», 2010.

3 Учебно-методические материалы по комплексному методическому обеспечению учебного процесса. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

4 Методические рекомендации по комплексному методическому обеспечению учебного процесса. - М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

5 Методические рекомендации по организации методической работы в образовательных подразделениях обществ и организаций ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2010.

6 Методические рекомендации по организации и проведению открытого урока при профессиональном обучении рабочих кадров в обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2010.

7 Методические рекомендации о порядке изучения, обобщения, распространения и внедрения передового опыта в системе непрерывного фирменного профессионального обучения персонала ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

8 Памятка преподавателю теоретического обучения. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

9 Учебно-методические материалы по рациональному выбору методов и форм обучения персонала. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2012.

10 Учебно-методические материалы по оформлению методического кабинета в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром» (методические рекомендации). – М.: Филиал «УМУгазпром», 2014.

11 Учебно-методические материалы по организации и проведению учебного процесса в образовательных подразделениях дочерних обществ ОАО «Газпром». – М.: Филиал «УМУгазпром», 2013.

12 Методические рекомендации для преподавателя теоретического обучения. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2015.

13 Методические рекомендации по проведению лабораторных, практических работ при обучении рабочих. – М.: Филиал «УМУгазпром», 2015.

14 Методические рекомендации по применению кейс-технологий. - М.: Филиал «УМУгазпром», 2015.

15 Методические рекомендации по организации интегрированного урока. - М.: «УМУгазпром» ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», 2016.

		
Общество с ограниченной ответственностью «Газпром-добыча-Надым» Учебно-производственный центр		
СЕРТИФИКАТ об участии в консультационном семинаре		
№:	254	г. 20
Настоящий сертификат выдан		
Иванову-Ивану-Ивановичу <small>(Ф.И.О. участника семинара)</small>		
мастер <small>(должность)</small>		
УАВР <small>(наименование филиала)</small>		
в том, что он(а):	01-ноября-2022-г.	
принял(а) участие в семинаре на тему:		
<u>Теория поведения руководителя в конфликтной ситуации</u>		
в объеме	8	часов
_____ <small>(подпись)</small>		
_____ <small>(ФИО)</small>		
М.П.		
город Надым		