

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/192746>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Образовательная политика

1. Информация о месте прохождения практики 3

ПЛАН-ГРАФИК ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ 4

ИНСТРУКТАЖ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОЗНАКОМЛЕНИЮ С ТРЕБОВАНИЯМИ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ, ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ПРАВИЛАМИ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА 5

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА ПРАКТИКУ 5

ИНФОРМАЦИЯ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ ПО ПРОФИЛЮ ПРАКТИКИ 7

ОТЧЕТ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ПРАКТИКЕ 8

ОТЗЫВ О РАБОТЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ПЕРИОД ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ 8

РЕЗУЛЬТАТЫ ЗАЩИТЫ ОТЧЕТА НА ИТОГОВОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ПО ПРАКТИКЕ 10

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НА ПРАКТИКЕ СОГЛАСОВАНО: 10

Основная часть 11

Задание 1. Анализ федеральной, региональной, муниципальной нормативной правовой базы по теме исследования 11

Задание 2. Анализ опыта практической деятельности по направлению/теме исследования 14

Задание 3. Разработка проекта мероприятий по формированию у студенческой молодёжи навыков общения и поведения в виртуальной и поликультурной среде с целью решения конфликтных ситуаций 23

Задание 4. Посещение вебинаров по направлению исследования 27

Способы решения конфликтных ситуаций в спортивно-образовательных организациях 28

Задание 5. Изучение актуальных иностранных первоисточников по теме исследования 31

Список использованных источников 36

ПРИЛОЖЕНИЯ 39

Задание 1. Анализ федеральной, региональной, муниципальной нормативной правовой базы по теме исследования

Конституцией Российской Федерации, закрепившей право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры, предусмотрено регулирование способов их разрешения действующим законодательством. Согласно ст.18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими.[123] Они определяют смысл, содержание и применение законов государства, деятельность всех органов законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием. Следовательно, при разрешении социальных конфликтов приоритет должен отдаваться правам и свободам человека и гражданина.

В соответствии с п.2 ст. 15 Конституции Российской Федерации органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации и законы. Из этого вытекает, что лица, представляющие стороны конфликта и третьей стороны, призванной способствовать разрешению социального конфликта, обязаны рассматривать трудовые отношения через призму их соотношения с действующим законодательством. Конституция Российской Федерации (п.2 ст.45) предоставила гражданам право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законами." Данной норме корреспондирует ст. 12 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ), в которой закреплен перечень способов защиты гражданских прав. Однако в материальном праве существует определенная иерархия законов, согласно которой правоотношения регулируемые одним законодательным актом не могут регулироваться актом, принадлежащим другой отрасли права.

Трудовые отношения, включая социальные конфликты, регулируются Кодексом законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ). Из этого следует, что работники и их полномочные представители, не вправе прибегать к нормам ГК РФ в целях защиты трудовых прав и интересов граждан.[125] В этих целях они обязаны руководствоваться исключительно нормами главы XIY «Трудовые споры» КЗоТ РФ.

Согласно ст. 201 и ст.219 КЗоТ РФ индивидуальный трудовой спор может быть разрешен при его рассмотрении комиссией по трудовым спорам или администрацией и соответствующим профсоюзным органом в пределах предоставленных им прав.

В соответствии со ст.220 КЗоТ РФ коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между администрацией предприятия, организации и трудовым коллективом (коллективом подразделения) или профсоюзом по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматривается в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). Данная статья КЗоТ РФ отсылает пользователя к Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (от 23.11.1995 г. 175-ФЗ).

В качестве способов разрешения коллективных трудовых споров этим законодательным актом предусмотрено рассмотрение сути социального конфликта примирительной комиссией, а также с участием посредника и трудовых арбитров.

Одним из основополагающих моментов в регулировании конфликтов в социально-трудовой сфере является определение их подведомственности. Под подведомственностью социальных конфликтов понимается распределение действующим законодательством функций по рассмотрению споров в зависимости от их характера между органами и институтами, наделенными правом их разрешать и урегулировать.

В практике правоприменения КЗоТ РФ и Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (175-ФЗ) определение подведомственности социального конфликта означает установление органа или института, в котором спор должен быть рассмотрен в первоначальном порядке.

Подведомственность социального конфликта зависит от предмета спора и его основных характеристик: индивидуальный или коллективный спор; права (исковой спор) или интересов (неисковой спор).

Индивидуальные трудовые споры, подлежащие разрешению, подведомственны рассмотрению комиссией по трудовым спорам (КТС) организации (ст. 204 КЗоТ РФ); рассмотрению работодателем (администрацией организации) совместно с соответствующим органом профсоюза в пределах предоставленных им прав (ст.219 КЗоТ РФ).

Коллективные трудовые споры (ст.220 КЗоТ РФ), подлежащие разрешению на основании Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (от 23.11.1995, 175-ФЗ), подведомственны рассмотрению примирительной комиссией; рассмотрению сторонами спора с привлечением посредника; рассмотрению в трудовом арбитраже с привлечением лиц, выступающих в качестве трудовых арбитров, третейских судей.

Индивидуальные трудовые споры, подлежащие урегулированию, согласно КЗоТ РФ (ст.201 и ст.210): подведомственны рассмотрению гражданскими судами общей юрисдикции как непосредственно, т.е. минуя комиссию по трудовым спорам (КТС) организации, так и после прохождения процедуры рассмотрения в рамках КТС организации, где имел место конфликт. Кроме того, в тех случаях, когда предметом индивидуального трудового спора, подлежащего урегулированию, является вопрос возмещения вреда, причиненного работодателем здоровью работника, конфликты этой категории подведомственны рассмотрению органами Федеральной инспекции труда (Рострудинспекции) при Минитруде России. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется КЗоТ РФ и иными законодательными актами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) гражданских судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом РСФСР. Коллективные трудовые споры могут рассматриваться в гражданских судах общей юрисдикции. Особенности такого рассмотрения являются повод и определенная юрисдикция судов.

Поводом для обращения в суд соответствующей юрисдикции согласно ст. 17 Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995, 175-ФЗ) может быть признание объявленной, проводимой или проведенной забастовки незаконной. Такого рода иски рассматриваются верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Непосредственному разрешению индивидуального или коллективного трудового спора должно предшествовать рассмотрение его предмета соответственно в комиссии по трудовым спорам организации; в примирительной комиссии (обязательная процедура), с участием посредника или в трудовом арбитраже с участием лиц, выступающих в качестве трудовых арбитров, третейских судей.

Работа лиц, призванных содействовать разрешению индивидуального или коллективного трудового спора, должна строиться на определенных принципах с применением определенных способов, способствующих достижению цели их деятельности при рассмотрении конкретного конфликта.

Задание 2. Анализ опыта практической деятельности по направлению/теме исследования

Наше общество очень конфликтное. Люди нервные, усталые и раздражены нестабильностью, неуверенностью в завтрашнем дне. В их жизни постоянно происходят различные по типам конфликты, которые не только истощают, но и негативно влияют на будущее. В такой ситуации есть необходимость изучения не только причин, вызывающих конфликты, но и их протекание и последствия.

Особое внимание необходимо обратить на способы предотвращения, в одних случаях, и пути конструктивного разрешения конфликтов – в других.

Конфликт – это столкновение противоречий, плод недоразумений, ошибок, личностных индивидуальных качеств оппонентов, несовпадение желаний и интересов отдельных людей или одной личности, а также противоречия между потребностями и возможностями [5].

Управление конфликтом – это способность личности увидеть конфликтную ситуацию, осмыслить ее и осуществить предупредительные действия по ее решению.

Управление конфликтом имеет следующие стадии:

- восприятие конфликта и первичная оценка ситуации;
- исследование конфликта и определение его причин;
- поиск путей разрешения конфликта;
- осуществление организационных мероприятий, направленных на преодоление конфликта.

Конфликты – неотъемлемая часть человеческого бытия, и нельзя утверждать, что противоречия, споры не приносят никакой пользы [1, 155].

Возникают конфликты через непохожесть людей, потому, что представления, чувства у каждого из нас не одни и те же, и порой приходят в соприкосновение друг с другом. Нужно учитывать, что люди имеют разный профессиональный уровень, собственный жизненный опыт, индивидуальные черты характера и темперамента, разный пол. Можно сделать вывод, что конфликты охватывают все виды и уровни отношений человека с самим собой, окружающей действительностью. Они вечны и всегда актуальны. И чем тратить энергию на поиск средств, во избежание конфликтов, лучше задуматься, существует ли какая-то возможность конструктивного и успешного поведения в случаях конфликтов [4].

Нужно помнить, что на все случаи жизни рецептов нет. В процессе человеческих отношений любой вывод, схема требует не механического выполнения, а творческого подхода в каждом отдельном случае. Особенно данное положение касается деятельности психолога, социального работника, управляющего.

Действующая профилактика конфликтов состоит не в игнорировании конфликтных ситуаций, а в выявлении их в индивидуальной работе с ними. Работа же с конфликтной ситуацией, почти исключает формально-административные меры, а предполагает психологические. Если же заботы посредников сводятся лишь к тому, чтобы погасить инцидент, то конфликт способен принять скрытое течение, которое опасно своими деструктивными последствиями для всех участников конфликта.

Итак, как видно из вышесказанного, современная психология и конфликтология имеют массу способов разрешения противоречий и конфликтных ситуаций. Проблема остается в том, чтобы правильно и вовремя пользоваться данным багажом знаний, использовать его профессионально и целенаправленно [3, 240].

1. Агеева Л.Г. Конфликтология: краткий теоретический курс: учебное пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 200 с.
2. Аллямова А.А. Проблема формирования позитивного семейного сценария у современной молодежи // International Journal of Developmental and Educational Psychology. – 2013. – № 1. – С. 447-452.
3. Анцупов А.Я. Конфликтология: новые способы и приемы профилактики и разрешения конфликтов: учебник для вузов. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: ЭКСМО, 2015. – 510 с.
4. Бабарыкина И.В., Стаченко А.В. Особенности семейных ценностей пар с разным стажем супружеской жизни / Научный вестник Харьковского государственного университета. Серия: Психологическая наука. – 2015. – №. 1 (1). – С. 7-11.
5. Баданина Л. П. Основы общей конфликтологии: уч. пособие. – М: Флинта, 2012. – 223 с.
6. Баранова Д. В. Устойчивость молодых семей: проблемы и перспективы. – М.: Изд-во УГТУ-УПИ, 2014. – 248 с.
7. Велента Т.Ф. Кризис молодой семьи // Возрастная и педагогическая психология: сборник научных трудов. – 2013. – №. 3. – С. 259-264.
8. Ветрила Т. Г. Успешное функционирование семейной системы как основа развития и становления гармоничной личности // Харьковская медицинская академия последипломного образования. – 2018. – №. 2

(14). – С. 110-114.

9. Волков А.Г. Эволюция российской семьи в XX веке // Мир России. Социология. Этнология. – 2014. – Т. 8. – №. 4. – С. 47-57.

10. Воронович Д.В. Сферы конфликтного супружеского взаимодействия в молодых семьях с детьми и без детей : дис. ... канд. психол. наук. – Минск, 2014. – 143 с.

11. Гришина Н.В. Психология конфликта: учебник для высших учебных заведений. – 3-е изд., испр. и доп. – СПб: Питер, 2011. – 464 с.

12. Гурко Т.А. Теоретические подходы к изучению семьи: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Эксмо, 2016. – 210 с.

13. Гурко Т.А. Трансформация института современной семьи // Социологические исследования. – 2015. – №. 10. – С. 95-99.

14. Дмитриев А.В. Конфликтология: учебное пособие / А.В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2014. – 320 с.

15. Дойникова Ю.В. Поведенческие стратегии супругов в период конфликтного внутрисемейного взаимодействия: гендерный аспект // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». – 2006. – №. 3. – С. 183-192.

16. Дорошина И.Г. Особенности супружеских отношений на разных этапах семейного цикла // Сибирский психологический журнал. – 2009. – №. 33. – С. 90-94.

17. Захарова Г.И. Психология семейных отношений: учебное пособие. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ. – 2019. – 63 с.

18. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: учебное пособие для студентов вузов / А.Г. Здравомыслов. – М.: Аспект-Пресс, 2015. – 317 с.

19. Зритнева Е.В. Социология семьи: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2017. – 152 с.

20. Калмыкова Е. С. Психологические проблемы супружеской жизни // Вопросы психологии. – 2003. – №. 3. – С. 83-89.

21. Камнева Н.А., Грошев И.В. Причинная детерминация и особенности супружеских конфликтных ситуаций в молодой семье // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2009. – №. 5. – С. 30-35.

22. Касаркина Е. Н. К вопросу о психологической и социальной готовности молодежи к брачно-семейным отношениям // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2013. – №. 4. – С. 1-7.

23. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию: учебник. – 2-е изд; перераб. и доп. – М.: Владос, 2015. – 176 с.

24. Котельникова Ю.С. Удовлетворенность брачно-семейными отношениями в семьях // Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2017. – №. 2. – С. 181-190.

25. Крюкова Т.Л., Сапоровская М.В. Психология семьи. – М.: Изд-во Речь, 2015. – 354 с.

26. Леонов Н.И. Конфликтология: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во МПСИ, 2016. – 230 с.

27. Леонов Н.И. Конфликтология: хрестоматия / Н.И. Леонов. – Воронеж: Модек, 2015. – 304 с.

28. Осторожно – конфликт! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrm.ua/>.

29. Управление конфликтами в организации рекламного производства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://advlab.ru/>.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/192746>