**Выпускная квалификационная работа**

**ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ОБРАЗОВАНИИ**

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования.** Сфера образования является достаточно часто изменяющейся сферой. В наше время образовательное учреждение – сложно структурированный механизм, который поставлен в такие условия, в которых недостаточно просто хорошо работать, нужно стремиться добиваться эффективных результатов, выходить на более высокий уровень показателей образовательного учреждения, важно быть конкурентоспособными. Поэтому, нововведения везде: формы и методы занятий, компьютерные технологии, материально-техническое обеспечение, формы отчетности, планы занятий, а также множество иной документации. Изменения затронули так же и оплату труда работников. Теперь, кроме индивидуального трудового и коллективного договоров, введено такое понятие как «эффективный контракт».

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Предпосылок введения эффективного контракта достаточно много, одна из которых качественный состав работников данной сферы. Кадровое обеспечение – важная и неотъемлемая часть образования. И от того, насколько результативно работает главный механизм организации – педагоги, зависит и психологический климат в коллективе, и климат отношений между учениками и их родителями, более того, от преподавателей непосредственно зависит успешное обучение и образовательная деятельность в целом.

Частично сущность и смысл введения эффективного контракта были отражены в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»[[1]](#footnote-1). Президент по данному нормативно-правовому акту поручил Правительству Российской Федерации, кроме всего прочего, разработать и принять программу совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора (к чему и относится образование). Целями данного мероприятия были названы – сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики.

Эффективный контракт призван повысить качество образования, поскольку оплата труда теперь зависит от показателей и критериев различного рода эффективности трудовой деятельности работника образовательной сферы. Значит, что у учителей появилась дополнительная мотивация развиваться, проходить различные курсы, участвовать с детьми в конкурсах и олимпиадах, поскольку именно от их трудовой активности будет зависеть их заработная плата.

Однако при реализации данного новшества на практике возникает много вопросов не только у самих работников, но и у администраций учебных заведений. Понятие «эффективный контракт» для многих стало не просто чем-то новым, непонятным, но и пугающим. Педагогам теперь сложно понять, когда им просто вести занятия, ведь они просто завалены документацией, участием в конкурсах и дополнительными делами, да так, что в итоге на основную их трудовую функцию – обучение дисциплине, остается все меньше времени.

На основании всего вышеизложенного можно сказать, что тема исследования достаточно актуальна, поскольку эффективный контракт является еще новым институтом в образовательных правоотношениях и нуждается в более тщательном изучении, ведь многие вопросы являются открытыми, как по теории эффективного контракта, так и по практике его реализации.

**Теоретическая база исследования.** Рассматриваемая тема достаточно популярна у исследователей в области образовательного права и трудового права. Общие моменты темы разрабатываются в своих работах в А.А.Олейниковым[[2]](#footnote-2), И. Рукавишниковой[[3]](#footnote-3). Анализ применения эффективного контракта на разных уровнях образования – дошкольного, общего образование, среднего профессионального образования и высшего образования дается в работах Е.И. Чускаловой, С.И. Лапшиной, М.Г. Лордкипанидзе[[4]](#footnote-4). С.Н. Еремина[[5]](#footnote-5) анализирует комплекс достоинств и недостатков применения эффективного контракта в трудовых отношениях. С.Д. Николаева[[6]](#footnote-6), анализируя сложившуюся практику применения эффективного контракта, приходит к выводу, что данный механизм не вполне учитывает особенности педагогического труда.

**Объект исследования** – трудовые правоотношения в образовательных организациях.

**Предмет исследования** – эффективный контракт как трудовой договор педагогического работника.

**Цель работы** – изучение правового регулирования применения эффективного контракта с педагогическим работником, а так же использования кейс-метода в курсе «Право» общеобразовательной школы.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Раскрыть понятие и содержание эффективного контракта.
2. Проанализировать достоинства и недостатки применения эффективного контракта в системе образования
3. Изучить нормативно-правовую базу реализации эффективного контракта.
4. Охарактеризовать сущность кейс-метода и его методические возможности в преподавании предмета «Право».
5. Рассмотреть использование кейс – метода в рамках изучения раздела «Основы трудового права» курса «Право» общеобразовательной школы.

**Нормативная база исследования.** Нормативно-правовая база исследования включает законы и подзаконные акты большинства видов. Конституция РФ[[7]](#footnote-7) – основной закон нашего государства. Трудовой кодекс РФ[[8]](#footnote-8) – закрепляет основы трудовых правоотношений, права и обязанности работника. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ[[9]](#footnote-9) – основной закон в образовательной сфере для всех ее уровней. Нормативная база включает также в себя подзаконные акты, например, Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»[[10]](#footnote-10). Сюда также относится Приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»[[11]](#footnote-11), который прямо устанавливает рекомендации по реализации эффективного контракта, в том числе и в образовательных организациях.

**Методы исследования.** При написании работы использовались следующие исследовательские методы. Были проанализированы нормативно-правовые источники на предмет понятия эффективного контракта, его содержания. Применялся формально-юридический метод при изучении настоящего законодательства в сфере образовательных правоотношений. Метод сравнения использовался при разборе научных статей различных авторов, сравнивались их точки зрения по теме. С помощью индуктивного метода были сделаны выводы по практике применения эффективного контракта.

Структура данной работы представлена из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и литературы.

[**Написание на заказ курсовых, дипломов, диссертаций...**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

**ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

* 1. **Понятие и содержание эффективного контракта**

В международной экономической и социологической практике работники сферы образования, науки, культуры и медицинские работники относятся к категории «интеллигенции» и «среднего класса».

Очевидной проблемой в России является дисбаланс между социальным значением представителей указанных профессий и уровнем их дохода. На фоне высокой социальной ответственности данных сфер профессиональной деятельности ситуация недооценности труда выливается в проблему постоянного поиска дополнительного заработка, «самостимулирования», а как следствие приводит к достаточно быстрому профессиональному и эмоциональному выгоранию работника.

Так же особенностью указанных профессий является то, что экономисты называют доверительным характером создаваемого блага. Непрофессионал — будь это родитель школьника, пациент или чиновник-регулятор — не способен в полной мере оценить качество работы медиков, преподавателей, ученых. Профессиональные сообщества самостоятельно регулируют качество своей работы[[12]](#footnote-12).

За последние десятилетия сложившийся уровень оплаты труда существенно понизил социальный статус работников бюджетной сферы и государственной службы, что привело к очевидному оттоку квалифицированных и опытных кадров из указанных сфер. Для решения проблемы была разработана модель эффективного контракта.

Тема эффективного контракта получила активную огласку после того, как эта идея прозвучала в одной из статей, написанных Президентом Российской Федерации В.В. Путиным, опубликованной в 2012 году. В статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России» было отмечено: «Механическое повышение зарплаты всем и каждому неэффективно. Необходимо гораздо полнее учитывать в зарплате квалификацию и профессиональные достижения работника. Это значит, что рост базового уровня оплаты должен сочетаться с еще более быстрым увеличением фонда стимулирующих надбавок и доплат»[[13]](#footnote-13).

Таким образом, об эффективном контракте было заявлено как о системе мер, направленных на обеспечение достойной заработной платы работникам бюджетной сферы, обеспечение уровня их благосостояния в соответствии со сложившимися стандартами жизни среднего класса и стимулирования качественного и эффективного труда в интересах потребителя.

Внедрение эффективного контракта основано на двух составляющих, это:

* рост базовой части заработной платы работников бюджетной сферы до уровня конкурентоспособной (средней по региону);
* формирование механизмов стимулирования качественного труда и «социального пакета» (за счет компенсационных и стимулирующих надбавок в структуре заработной платы)[[14]](#footnote-14).

Переходя к характеристике правового содержания эффективного контракта необходимо уделить внимание самому понятию «контракт». В недавнем прошлом КЗоТ РФ не разграничивал понятийные категории «трудовой договор» и «контракт», что позволяло судить об их синонимичности. Поэтому трудовые правоотношения сторон могли возникать как на основании трудового договора, так и контракта, поскольку наименование соглашения, заключаемого между работником и работодателем, не имело юридического значения и не влияло на правовые последствия, возникающие вследствие заключенного соглашения. Однако с принятием Трудового кодекса РФ эта двойственность была устранена, в связи с чем, термин «контракт» был исключен из сферы применения в рамках действия трудового законодательства[[15]](#footnote-15).

В настоящее время понятие «контракт» используется в законодательстве, регулирующем прохождение государственной гражданской службы[[16]](#footnote-16). При этом, очевидно, использование данного термина призвано подчеркнуть специфику данного вида профессиональной деятельности.

Вместе с тем, мы видим понятие «контракт» в действующем законодательстве, регулирующем трудовые отношения. На основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 5973 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»[[17]](#footnote-17), распоряжении Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р[[18]](#footnote-18), была утверждена «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы», которая и вводит понятие «эффективный контракт». В данном документе было установлено определение понятия «эффективный контракт» — это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Нормативно-правовое закрепление термина «контракт» при регулировании трудовых отношений в бюджетной сфере, так же, получило воплощение и в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 6 ст. 47). В указанной норме Закона установлено, что конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами)[[19]](#footnote-19).

Трудовой Кодекс РФ в ст. 56 закрепляет понятие трудового договора, как соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя[[20]](#footnote-20).

Анализируя содержание понятий «трудовой договор» и «эффективный контракт», мы приходим к выводу, что по своему правовому содержанию эффективный контракт - это трудовой договор с работником, содержание которого дополнено четкими критериями оценки эффективности труда и более детальной конкретизацией должностных обязанностей работника.

Стоит обратить внимание на то, что введение понятия "эффективный контракт" не ставит перед собой задачу заменить собой понятие "трудовой договор". Данный вывод подтверждается порядком введения эффективного контракта.

Заключение эффективного контракта с работником не означает, что можно расторгнуть ранее заключенные трудовые договоры. С точки зрения трудового законодательства нет оснований для расторжения действующего трудового договора и заключения нового. Для этого требуется переоформить дополнительное соглашение к действующему трудовому договору одним из двух способов:

1. внести изменения в трудовой договор по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ);
2. внести изменения в трудовой договор в одностороннем порядке по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ).

Как и классический трудовой договор, эффективный контракт содержит информацию о заключивших его сторонах:

1. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
3. идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
4. сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
5. место и дата заключения трудового договора.

Эффективный контракт, так же, как классический трудовой договор, содержит обязательные для включения условия, к которым относятся:

1. место работы;
2. трудовая функция;
3. дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
4. условия оплаты труда;
5. режим рабочего времени и времени отдыха;
6. гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
7. условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
8. условия труда на рабочем месте;
9. условие об обязательном социальном страховании работника.

Тем не менее, трудовой договор в формате эффективного контракта имеет отличительные особенности, на анализе которых необходимо остановиться.

В соответствии с Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» переход на эффективные контракты должен был быть завершен до конца 2018 года[[21]](#footnote-21).

Для коммерческих компаний переход на эффективный контракт так же возможен, на это указывает ТК РФ в статьях 9 и 57. Ряд фирм уже используют сходный подход и дифференцируют оплату труда с учетом KPI (ключевых показателей эффективности). Главное преимущество экономической системы, построенной с помощью ключевых показателей, является ее универсальность, так как идет взаимосвязь с повышением заинтересованности работников в результатах деятельности предприятия. Субъективно оценить эффективность деятельности компании бывает сложно, поэтому нужны четко определенные критерии, чтобы видеть связь между плановыми показателями, уровнем исполнения задач персоналом и полученными результатами[[22]](#footnote-22).

При внедрении эффективного контракта конкретизируют функции сотрудника. Трудовая функция является работой по должности в соответствии с разработанным штатным расписанием, профессией и специальностью с обязательным указанием квалификации или же конкретного вида поручаемых сотруднику работ (абзац третий часть вторая ст. 57 ТК РФ).

При установлении определенных функций можно воспользоваться должностными обязанностями, установленными для должности в профессиональных стандартах, а при отсутствии готовых разработок в квалификационных справочниках. Это установлено пунктом 10 Рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н[[23]](#footnote-23). По этим условиям контракт от договора не отличается. При этом конкретизация в документе необходима, чтобы каждый сотрудник четко понимал, какие обязанности за ними закреплены, за выполнение каких функций при достижении определенных показателей будет выплачена соответствующая доплата.

Таким образом, в первую очередь в эффективном контракте должны быть конкретизированы должностные обязанности работника. Примерная форма трудового договора предполагает указание конкретных видов работ, которые должен выполнять сотрудник, а не только наименования должности, профессии, специальности. Должностные обязанности можно уточнить и в должностной инструкции, дав на нее ссылку в трудовом договоре. При переходе на эффективный контракт следует конкретизировать должностные функции работника в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В трудовом договоре, который соответствует требованиям эффективного контракта, должны быть уточнены условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (п. 13 Примерной формы трудового договора)[[24]](#footnote-24).

Минтруд России, разъясняя перевод работников на эффективный контракт, рекомендует:

1. фиксировать в договорах наименования выплат компенсационного характера, их размер, факторы, обусловливающие их получение;
2. указывать в договорах наименования выплат стимулирующего характера, условия их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размеры выплат;
3. не ограничиваться ссылками на положения локальных нормативных актов, регулирующие осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера (пп. 8 и 13 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н, далее — Рекомендации).

Указывать в трудовом договоре размеры всех выплат, входящих в состав заработной платы, необязательно. Такой вывод следует из буквального определения понятия «эффективный контракт», данного Правительством РФ. Исключение составляет лишь размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника (ст. 57 ТК РФ). Недостаточно, однако, конкретизировать в договоре индивидуальные показатели и критерии оценки эффективности деятельности. Должен быть установлен размер вознаграждения и поощрения за достижение коллективных результатов труда. В Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014)[[25]](#footnote-25) также сказано, что в трудовом договоре предусматриваются размеры выплат компенсационного характера и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

Таким образом, отличительной особенностью эффективного контракта является указание не только размера заработной платы, но и методики ее исчисления.

## Говоря о критериях, которые положены в основу определение эффективности работы, в качестве примера, укажем принципы оценивания эффективности труда педагогического работника высшего профессионального образования, предложенные в Письме Министерства науки и высшего образования РФ от 23 сентября 2021 г. N МН-10/3153-ПК[[26]](#footnote-26). Указанный документ предлагает следующие принципы:

1. системность - показатели эффективности должны разрабатываться в соответствии со стратегическими целями (миссией) образовательной организации и задачами конкретных подразделений для достижения общих целей;
2. создание условий - каждый показатель устанавливается при наличии условий его достижимости;
3. объективность - размер выплат стимулирующего характера работнику должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения или перевыполнении плановых значений показателей эффективности его труда;
4. определенность - работник должен ясно понимать и четко знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
5. соразмерность - вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности образовательной организации, уровню квалификации;
6. своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата в установленные сроки;
7. справедливость - правила определения вознаграждения должны быть едины для всех работников;
8. измеряемость - достижение значений показателей эффективности деятельности должны быть измеряемыми и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;
9. достижимость - показатели и критерии эффективности соответствуют квалификационным требованиям к работнику и его должностным обязанностям;
10. прозрачность - обязательное опубликование на официальном сайте организации информации по утвержденным методическим указаниям, содержащим правила и сроки исполнения, ее доступность всем сотрудникам, обязательное опубликование достигнутых результатов в исполнении показателей;
11. стимулирующий характер - результаты применения показателей и критериев эффективности работы должны стимулировать работников к повышению квалификации, производительности и качества труда и не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

Представляется, что применение данных критериев является объективной необходимостью, так как позволит наиболее оптимально разработать критерии оценки качества выполняемых работ у каждого конкретного работодателя.

## Необходимо учитывать, что перевод работников на эффективный контракт через внедрение показателей и критериев эффективности деятельности меняет систему оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями. Поэтому сначала изменения необходимо внести в коллективный договор. Это же справедливо и в отношении локальных нормативный актов, посвященных оплате труда. Заработная плата сотруднику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 134 ТК РФ). В свою очередь, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, а также системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

## Таким образом, при переходе на эффективный контракт сначала фиксируется изменение системы оплаты труда (в т. ч. показатели и критерии эффективности деятельности работников, периодичность их оценки) в положении об оплате труда (коллективном договоре) и только потом составляйте дополнительные соглашения к трудовым договорам.

В качестве заключения отметим, что применение системы эффективного контракта направлено на создание условий, в которых порядок и размеры получения вознаграждения за труд понятны и работодателю и работнику, должностные обязанности работников конкретизированы с учетом действующего законодательства, отражают положения профессиональных стандартов. Введение эффективного контракта, являющегося по сути, трудовым договором с более конкретизированным содержанием позволяет обеспечить конкурентноспособный уровень оплаты труда, повысить привлекательность профессий, связанных с социальной сферой. Безусловно, для определения эффективности деятельности необходима система количественных показателей*,* имеющих понятный алгоритм подсчета.

На следующем этапе исследования остановимся на анализе достоинств и недостатков внедрения эффективного контракта в трудовые отношения с участием педагогических работников.

**1.2. Достоинства и недостатки применения эффективного контракта для педагогических работников**

## Цели введения системы эффективного контракта, мы видим в содержании Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р:

1. повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных и муниципальных услуг;
2. внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных муниципальных услуг;
3. повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных муниципальных услуг;
4. повысить качество оказания государственных, муниципальных услуг в социальной сфере;
5. создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений[[27]](#footnote-27).

Помимо данных стратегических целей введение эффективного контракта позволит:

1. установить взаимовыгодные условия сотрудничества специалиста и его работодателя;
2. конкретизировать трудовые обязанности работников, сделать круг их профессиональных задач более понятным;
3. привлечь наиболее конкурентноспособных работников, что в свою очередь, будет способствовать повышению конкурентноспособности организации, и отрасли в целом;
4. четко увязать уровень оплаты труда с интенсивностью и качеством труда конкретного работника;
5. стимулировать работника на 100% выполнение поставленных задач.

Как подчеркивалось ранее, введение системы эффективного контракта должно повысить уровень дохода педагогического работника, повысить привлекательность и статус педагогической профессии, сделать трудовые отношения более понятными работнику, систему оплаты труда более объективной. Однако, нельзя игнорировать тот факт, что данная система наряду с достоинствами имеет ряд недостатков.

Анализируя содержание и опыт применения эффективного контракта выделим позитивные и негативные аспекты, возникающие при его применении.

К несомненным достоинствам применения эффективного контракта для работника можно отнесли следующие:

1. четко обозначенный круг трудовых обязанностей;
2. возможность выбора приоритетного направления реализации трудовой функции для работника, работник сам выбирает наиболее интересные для себя направления деятельности, понимая, что достижения в этих сферах будут оценены работодателем;
3. дифференциация оплаты труда в зависимости от сложности работ;
4. справедливость в оплате труда: за большие усилия, большая оплата;
5. сотрудникам удобнее работать, они понимают цели своего труда (общую для образовательной организации и свои личные задачи) и осознают перспективы в случае успеха – получение премий, надбавок.

Положительные аспекты со стороны работодателя следующие:

1. руководству эти показатели эффективности помогают анализировать деятельность своих подчиненных, выявлять проблемные участки, оценивать качество работы коллектива.
2. осуществляется обратная связь между сотрудниками и руководством: замечания и претензии возникают на основе четко прописанных критериев работы, таким образом, улучшается качество трудовой деятельности.
3. конкретизация трудовых обязанностей каждого конкретного работника (усиление контроля за деятельностью работников);
4. рычаги для повышения качества образовательной услуги;
5. возможность персонализации трудовых функций, повышение производительности труда за счет фокусирования работника на той деятельности, к которой он наиболее расположен;
6. возможность планирования достижения значимых для образовательной организации показателей;
7. расширение возможностей управления развитием образовательной организации[[28]](#footnote-28).

С момента появления категории «эффективный контракт» и в связи со сложившейся практикой перехода к нему сложился комплекс проблем, требующих решения. Остановимся на их анализе.

В первую очередь, стоить отметить проблему использования понятия «эффективный контракт». Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Если же, к примеру, обратиться к правовому регулированию труда педагогических работников (так как законодатель в Законе об образовании использует в качестве синонимов понятия «трудовой договор» и «эффективный контракт»), то непонятно, как на основании контракта могут возникнуть трудовые отношения с данной категорией работников. Согласно положениям гл. 52 ТК РФ с педагогическими работниками могут быть заключены исключительно трудовые договоры и возможность заключения контрактов не предусмотрена (ст. 332, 333, 336 ТК РФ)[[29]](#footnote-29).

Таким образом, ФЗ «Об образовании» и Трудовой кодекс используют различные понятия. Ранее в работе было отмечено, что эффективный контракт, по сути, является модификацией трудового договора, конкретизирующего критерии эффективности труда работника, уточняющего порядок оплаты труда и социальные гарантии. Однако неиспользование данного термина в Трудовом кодексе наводит на мысль о том, что положения Федерального закона «Об образовании» должны быть приведены в соответствие с положениями Трудового Кодекса, так как Трудовой кодекс обладает высшей юридической силой в сравнении и иными законами, содержащими нормы трудового права[[30]](#footnote-30).

Не смотря на очевидное желание повысить трудовую мотивацию работников сферы образования, по-прежнему не решен вопрос о занятости педагогических работников «во второй половине дня»: подготовка к занятиям, необходимость чтения дополнительной литературы, прохождение курсов повышения квалификации, необходимых для поддержания должного уровня профессионализма. Данная деятельность, требующая большого резерва времени и сил не находит отражение в критериях эффективного контракта. Очевидно, что без постоянного повышения уровня профессионального мастерства невозможно достичь успехов в трудовой деятельности, но в связи с ростом нагрузки по выполнению показателей эффективного контракта на данную деятельность у педагога не останется времени и сил, что, в итоге, приведет к снижению качества оказываемых образовательных услуг.

Еще одна проблема связана с единством внедрения эффективных контрактов в отношении всех работников образовательной организации. Практика показывает, что эффективные контракты заключают с педагогическими работниками, а остальные категории работников остаются на них не переводятся. Если критерии и показатели эффективности разработаны не для всех сотрудников, а, например, только для основного персонала, цель, ради которой вводится новая система оплаты труда бюджетников, не будет достигнута. Между тем эффективность работы педагога зависит от слаженной работы всех структурных подразделений образовательной организации. Данная проблема основана на сложности разработки критериев эффективности для работников, не выполняющих педагогические функции[[31]](#footnote-31).

Чем больше число показателей эффективности, тем менее творчески содержательна и эффективна будет работа, возникает опасность «скатывания» деятельности педагогов к «производству показателей» вместо достижения нужного результата. Кроме того, при формировании показателей оценки результатов труда в эффективном контракте не должно быть показателей, которые носят общий и формальный характер (добросовестное выполнение трудовых обязанностей), а должны быть показатели, имеющие конкретные измеримые параметры, отражающие различные виды работ научно-педагогических работников с учетом их сложности труда.

В педагогической деятельности вообще сложно сформировать объективные оценки деятельности, поскольку результат труда преподавателя связан с обучаемостью учащегося, его мотивацией к учебе.

Еще одной проблемой может стать неоправданно большое количество критериев. Отдельно каждый показатель обладает небольшим весом, поэтому работники могут игнорировать ряд показателей, которые оказывают незначительное влияние на оплату труда. Так же большое количество критериев и направлений работы приведет к фактической невозможности выполнения их в полном объеме.

Очевидной проблемой является возможность выполнения показателей эффективного контракта работниками образовательных организаций, находящихся в разных субъектах РФ и разных типах муниципальных образований. Очевидно, что у педагога, живущего и работающего в крупном городе, фактически больше возможностей организовать для учащихся экскурсию, посещение учреждения дополнительного образования или стимулировать заниматься научной деятельностью. Не во всех населенных пунктах есть стабильное интернет-соединение, а в сельских школах, где количество обучающихся может быть крайне малым выполнить показатели массовости вовлеченности учащихся в учебные и научные мероприятия невозможно, в принципе.

Таким образом, анализируя комплекс достоинств и недостатков применения эффективного контракта, отметим, что данный механизм стимулирования профессиональной активности не является бесспорным. Наряду с очевидными преимуществами, дающими возможность для профессионального роста и повышения уровня заработных плат работников образовательной сферы, можно выделить очевидные проблемы, связанные, прежде всего, с фактическими высокими нагрузками на педагога, которые наряду с необходимостью выполнения показателей эффективного контракта могут стать почвой для профессионального и эмоционального выгорания педагога. Эффективный контракт, по сути, в основу показателей эффективности ставит не выполнение основной образовательной нагрузки, а вводит новые должностные обязанности, выполнение которых существенно повысит нагрузку.

На следующем этапе работы нами будет рассмотрена нормативная база, регулирующая в настоящее время применение системы эффективного контракта в системе образования в РФ.

**1.3. Нормативная база реализации эффективного контракта**

Анализ нормативной базы, регулирующий внедрение и применение эффективного контракта, отметим, что нормативные источники могут быть разделены на несколько групп. В первую входят Федеральные законы, во вторую – подзаконные акты федерального уровня, так же важная роль принадлежит локальным нормативным актам.

В первую очередь, в качестве нормативного источника, регулирующего введение и применение «эффективного контракта» необходимо назвать Конституцию Российской Федерации[[32]](#footnote-32). 3 часть ст. 37 основного закона гарантирует право на вознаграждение за труд. При этом недопустима какая-либо дискриминация.

Важнейшим нормативным источником является Трудовой кодекс РФ[[33]](#footnote-33), так как именно трудовой кодекс закрепляет базовые положения в области нормативного регулирования трудовых отношений, вводит понятие трудового договора. Отдельный XII раздел кодекса «Особенности труда отдельных категорий работников» в главе 52 характеризует «Особенности регулирования труда педагогических работников».

Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» закрепляет содержание правового статуса педагогического работника, как совокупности прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации[[34]](#footnote-34).

К числу специальных нормативных актов, регулирующих введение в практику трудовых отношений эффективного контракта, в первую очередь, входит Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»[[35]](#footnote-35), которым была обозначена стратегическая цель качественного увеличения оплаты труда педагогических работников.

Важную роль в нормативном регулировании исследуемой темы играют Постановления Правительства РФ, среди которых отметим:

Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»[[36]](#footnote-36);

Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»[[37]](#footnote-37);

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»[[38]](#footnote-38) в тексте которой введено понятие «эффективного контракта» в социальной сфере;

Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»[[39]](#footnote-39), закрепляющей параметры и темпы государственного финансирования системы образования.

Отдельную группу подзаконных нормативных актов составляют приказы профильных министерств, среди которых отметим:

 Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»[[40]](#footnote-40);

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №167н от 26.04.2013 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»[[41]](#footnote-41);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»[[42]](#footnote-42);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»[[43]](#footnote-43);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»[[44]](#footnote-44);

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»[[45]](#footnote-45). Данный приказ имеет важнейшее значение, так как содержание профессионального стандарта педагога является одной из отправных точек для определения показателей эффективности трудовой деятельности, определяемых в эффективном контракте.

Так же к подзаконным нормативным актам, регулирующим введение и содержание эффективного контракта относятся:

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»; [[46]](#footnote-46)

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 г., протокол № 11[[47]](#footnote-47).

Отдельно отметим, что очень важную роль при разработке содержания и в практике внедрения эффективного контракта принадлежит локальным нормативным актам, регулирующим следующие аспекты:

1. порядок оформления трудовых отношений с работником в форме эффективного контракта, форму трудового договора (дополнительного соглашения);
2. перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (возможен по каждой из должностей), в отношении которых реализуется система эффективного контракта, порядок расчета и оценки эффективности деятельности работников;
3. процедуру сбора, подтверждения, фиксации и обработки данных в целях оценки эффективности деятельности работников, распределение ответственности на всех этапах указанной процедуры в учреждении, порядок документооборота, в том числе с использованием информационных систем автоматизирующих процесс сбора и обобщения данных;
4. порядок и периодичность осуществления стимулирующих выплат по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника;
5. порядок разрешения спорных ситуаций, возникающих в процессе реализации системы эффективного контракта, а так же другие локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда и порядок заключения трудового договора[[48]](#footnote-48).

К числу таких локальных нормативных актов можно отнести устав учреждения, положение об эффективном контракте, или регламент управления системой эффективного контракта, документы, регулирующие систему менеджмента качества, положение о порядке планирования и учета педагогической нагрузки, документы, регулирующие формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников и др.

Отдельного внимания в области регулирования трудовых отношений заслуживает коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и трудовым коллективом в конкретной организации. Ряд авторов в области трудового права даже высказываются скептически в отношении практики введения эффективного контракта, так как считают его содержание дублирующим положения заключенного в организации коллективного договора[[49]](#footnote-49).

Подводя итог, отметим, что трудовое законодательство не содержит понятия «контракт» или «эффективный контракт». Изучая правовое содержание и возможности его применения на практике мы, по сути, имеем в виду трудовой договор. Содержание эффективного контракта не представляет собой нечто принципиально новое, по сравнению с трудовым договором, однако данный контракт позволяет:

1. уточнить выполняемые работником трудовые функции;
2. конкретизировать содержание его профессиональной деятельности;
3. сформулировать четкие критерии, в опоре на которые оценивается эффективность труда;
4. предусмотреть дополнительные меры социальной поддержки работника.

Появление категории «эффективный контракт» вызвано не столько модернизацией содержания классического трудового договора, сколько переходом к фактически новым системам и размерам оплаты труда.

Следует начать с того, что эффективность — категория экономическая. Под эффективностью деятельности понимается, по сути, производительность труда. Введение эффективных контрактов связано с попыткой ввести систему дифференцированной оплаты труда, стимулировать и поддерживать тех работников, которые более активно и эффективно занимаются научной и методической деятельностью.

Переход на эффективный контракт является сегодня главным направлением в системе мер, нацеленных на повышение качества работы в организациях социальной сферы, научных организациях и в системе государственной службы.

Одновременно необходимо отметить, что эффективный контракт не является бесспорно действенным механизмом, реализация которого приведет к достижению всех заявленных целей. Автором были выделены существенные проблемы применения эффективного контракта от решения которых зависит достижения поставленных государством целей.

# Глава 2. Кейс метод в преподавании ПРЕДМЕТА «ПРАВО»

# 2.1. Характеристика кейс-метода и возможности его использования в

# преподавании предмета «Право»

Модернизация системы образования Российской Федерации предполагает формирование нового технологического подхода к решению образовательных задач. Актуально применение подходов и методов, которые позволят реализовать содержание образовательных стандартов и лягут в основу нового педагогического мировоззрения. Помимо ответов на вопросы «чему учить?», «зачем учить?», «как учить?», необходимо ответить на вопрос о том "как учить результативно?».

Кейс-метод выступает как технология формирования образа мышления, которая позволяет думать и действовать в рамках компетенций, развить творческий потенциал; действия в кейсе либо даются в описании, либо предложены в качестве способа разрешения проблемы, в результате должна быть сформирована модель практического действия. Достоинством кейс-метода является то, что он достаточно легко может быть соединен с другими методами обучения. Кейс-метод позволяет демонстрировать теорию с точки зрения реальных событий. Он позволяет заинтересовать учащихся в изучении предмета, способствует активному усвоению знаний и навыков самостоятельного сбора, обработки и анализа информации, характеризующей различные ситуации, для последующего ее обсуждения в коллективе с показом своего варианта решения вопроса или проблемы.

Кейс-метод относится к новым педагогическим технологиям, так как его зарождение состоялось в Гарвардской школе бизнеса в начале XX в. Однако известно, что впервые он был применен в учебном процессе в школе права Гарвардского университета ещѐ в 1870 году; а внедрение этого метода началось в Гарвардской школе бизнеса спустя 50 лет в 1920 году[[50]](#footnote-50).

Суть «кейс» - технологии заключается в создании и комплектации специально разработанных учебно-методических материалов в специальный набор (кейс) и их передаче (пересылке) обучающимся. Каждый кейс представляет собой полный комплект учебно-методических материалов, разработанных на основе производственных ситуаций, формирующих у обучающихся навыки самостоятельного конструирования алгоритмов решения производственных задач. Результаты выполненных проектов должны быть «осязаемыми», т.е., если это теоретическая проблема, то конкретное ее решение, если практическая - конкретный результат, готовый к использованию (на уроке, в школе, в реальной жизни). Кейс - технологии относят к интерактивным методам обучения, они позволяют взаимодействовать всем учащимся, включая педагога[[51]](#footnote-51).

Кейс-стади в Российском образовании. В 20-е года XX века С. Т. Шацкий пытался внедрить метод кейс-стади в систему российского образования.[[52]](#footnote-52)В 70-80-е года XX в. метод получил известность в СССР. В России метод стал применяться в конце 60-х начале 70-х годов XX в. Сначала на экономическом факультете МГУ и в академических институтах, затем в отраслевых институтах[[53]](#footnote-53). Анализ ситуации начал использоваться при обучении управленцев, в основном на экономических специальностях, в первую очередь как метод обучению принятия решений.

Метод case-study или метод конкретных ситуаций - метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач - ситуаций (решение кейсов). При этом ситуационные задачи могут направлены на анализ уже сложившейся ситуации, или связаны с прогнозированием развития ситуации в будущем. Сущность данной технологии состоит в том, что учебный материал подается обучаемым в виде микропроблем, а знания приобретаются в результате их активной исследовательской и творческой деятельости по разработке решений . Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным интерактивным методам обучения. Он занимает промежуточное место между дискуссионными и игровыми методами. Данный метод позволяет взаимодействовать всем обучающимся, включая педагога. Название технологии произошло от латинского сазиз - запутанный необычный случай; а также от английского саsе - портфель, чемоданчик. Происхождение терминов отражает суть технологии. Учащиеся получают от учителя пакет документов (кейс), при помощи которых либо выявляют проблему и пути еѐ решения, либо вырабатывают варианты выхода из сложной ситуации, когда проблема обозначена[[54]](#footnote-54).

Наиболее успешно кейс технологии можно использовать на уроках экономики, права, обществознания, истории по темам, требующим анализа большого количества документов и первоисточников. Кейс-технологии предназначены для получения знаний по тем дисциплинам, где нет однозначного ответа на поставленный вопрос, а есть несколько ответов, которые могут соперничать по степени истинности. Отличительными особенностями кейс-метода являются:

1. создание проблемной ситуации, приближенной к реалиям жизни;
2. наличие альтернативных способов решения проблемной ситуации;
3. возможность как индивидуальной, так и групповой работы по поиску решения на поставленную образовательную задачу;
4. групповое взаимодействие в процессе выработки решения и наличие группового контроля;
5. эмоциональная вовлеченность учащихся в процесс поиска решения.

Цели кейс-метода:

1. развитие навыков анализа и критического мышления;
2. соединение теории и практики;
3. представление примеров принимаемых решений;
4. демонстрация различных позиций и точек зрения;
5. формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределенности[[55]](#footnote-55).

Однако главное его предназначение — развивать способность прорабатывать различные проблемы и находить их решение, другими словами научиться работать с информацией.

Отличительной особенностью использования кейс-метода в России является то, что данный метод используется не систематически, а от случая к случаю. Если в гарвардской школе на данном методе построена большая часть практического обучения, то в российских вузах применение кейс-стади зависит от желания педагога.

Необходимость применения метода кейс-стади не вызывает сомнения сегодня. Он является эффективным методом образования, но только в том, случае, если его применение являет собой систему практических занятий. В России наблюдается положительная динамика в ситуации с применением кейс-метода. Но, к сожалению, технология не применяется систематически. И, как следствие, часто не приносит ожидаемого результата. При этом сам метод является эффективным инструментом формирования у учащихся коммуникативной компетентности.

Одним из направлений повышения качества образования является внедрение технологий, направленных на моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, с учетом постоянного изменения законодательства[[56]](#footnote-56). Использование кейс-метода при проведения уроков по праву позволяет сочетать теоретические и практические элементы образования.

Метод анализа ситуации является наиболее распространенным методом, потому что он позволяет глубоко и тщательно изучить сложную ситуацию. Ученику предлагается текст с подробным описанием ситуации и проблемы, которую необходимо решить. Текст может содержать описание уже предпринятых действий, решений, принятых для анализа их целесообразности[[57]](#footnote-57).

Каждый метод уникален и имеет свои преимущества по сравнению с другими методами. Метод case-study относят к одному из «продвинутых» активных методов обучения. К преимуществам кейсметода можно отнести:

1. данный метод не связан со значительными материальными или временными затратами, дает возможность оперативно варьировать учебный процесс;
2. целью метода является производство нового знания, на базе имеющейся у учащихся теоретической базы;
3. в процессе озвучивания различных точек зрения у учащихся формируется умение принимать и учитывать точки зрения окружающих, формируются навыки группового общения, умения работать в команде;
4. изучение сложного теоретического материала становится живым и интересным процессом;
5. учащиеся получают важнейший навык применения в реальной жизни изучаемого теоретического материала, что приносит в образовательный процесс осознанность, повышает учебную мотивацию;
6. презентация готового варианта ответа связана с формированием навыков публичного выступления, умением конструктивно критиковать или отстаивать собственную точку зрения;
7. в процессе обсуждения презентуемых вариантов решения проблемы формируются навыки формулирования вопросов и умения составлять аргументированные ответы;
8. метод прекрасно подходит для формирования навыка использования нормативных актов, что повышает значимость материала, формирует практически важные умения.

Кроме того, достоинством кейс-технологий является их гибкость, вариативность, что способствует развитию творческого мышления у учителя и учеников.

Анализируя представленные достоинства метода отметим, что его применение требует от педагога определенных технологических умений, так как:

1. необходимо уметь организовывать конструктивное обсуждение, что бывает трудным при столкновении различных точек зрения;
2. применение метода требует хорошего уровня теоретической подготовленности учащихся;
3. так же применение данного метода связан с высокими квалификационными требованиями, предъявляемыми к учителю, так как его знаний в области теории вопроса должно быть достаточно, чтобы дать правильную оценку найденным учащимся решениям, организовать конструктивное обсуждение[[58]](#footnote-58).

Чаще всего различаются три типа кейсов в зависимости от вида рассматриваемой ситуации.

Ситуации-оценка. Обеспечивает всестороннюю оценку предлагаемой ситуации учеников. Они могут использовать справочники, сборники и другие источники, предоставленные учителем для разработки оценки. Слушатели получают описание конкретного мероприятия и принятых мер. Их задача – оценить источники, механизмы, последствия ситуации и меры или действия, предпринимаемые должностными лицами. Чаще всего для анализа слушателям предлагается описание конкретного случая и соответствующие меры со стороны участников. Ученики должны, основываясь на всестороннем изучении ситуации, оценить правильность (некорректность) своих действий, предложить свой вариант квалифицированной деятельности специалистов.

Ситуация-упражнение. В этом случае ученики должны изучить ситуацию, используя специальные источники, литературу, справочники и задавая вопросы учителю, после чего они разрабатывают процедуру и план действий.

Ситуация-иллюстрация. На конкретном примере из практики демонстрируются законы и механизмы различных социальных процессов и действий, управленческих действий или технических решений, методов работы, поведения, фактов и условий. Наиболее эффективным и продуктивным способом представления ситуации в этом случае является ее «проверка» учащимися.

По полноте предоставленной информации можно выделить три варианта для конкретных ситуаций: с подробным, частичным и минимальным объемом выданной информации.

Объем информации, получаемой обучающимся, определяется дидактическими и учебными заданиями, которые необходимо решать на занятии, соответственно уровню подготовки обучающихся и развития их творческого мышления.

На современном этапе не существует конкретного стандарта для представления кейсов. Как правило, они представляются в печатном или электронном виде. Печатную информацию или информацию на электронных носителях легче обрабатывать и анализировать, чем информацию, представленную, например, в аудио или видео версиях[[59]](#footnote-59).

Анализ кейса может быть индивидуальным или групповым. Результаты работы могут быть представлены как в письменной, так и в устной форме. Ознакомление с кейсами может проходить либо непосредственно на занятии, либо заранее (в виде домашней работы). Педагог может использовать готовые кейсы и создавать собственные разработки.

Как уже отмечалось, кейс-метод – это метод обучения, использующий анализ реальных ситуаций. Ученикам предлагается изучить ситуацию, проанализировать суть проблемы, лежащей в ее основе, и предложить наилучшие варианты ее решения. Кейс-метод включает в себя активацию практических навыков учеников, направленных на достижение успеха. Именно чувство успеха является одной из главных движущих сил метода, способствует формированию устойчивой положительной мотивации и развитию познавательной активности[[60]](#footnote-60).

Прежде чем приступить к внедрению кейс-технологии, учитель должен объяснить ученикам алгоритм решения кейсов, определить методы, с помощью которых необходимо анализировать конкретные ситуации. Кейс-метод может проводиться на разных этапах обучения, для разных целей, а также использоваться в различных формах обучения: лекционная, практическая, самостоятельная работа[[61]](#footnote-61).

Организации занятия с использованием кейсов предполагает следующую технологию работы[[62]](#footnote-62):

Этап 1 – этап погружения в совместную деятельность. В рамках этого этапа реализуется задача создания мотивации для совместной деятельности, проявления инициатив среди учащихся. Педагог может заранее предоставить учащимся кейсы для самостоятельного изучения и подготовки ответов на вопросы. На уроке основная проблема должна быть уже освещена и обсуждена.

Этап 2 – организация совместной деятельности. Основная цель этапа – организация мероприятий по решению проблемы. Ученики могут работать индивидуально или быть организованными в группы, чтобы совместно подготовить ответы на вопросы в течение отведенного для этого времени. Задача групп на основе индивидуальных решений каждого участника прийти к единой позиции. После чего каждая группа выбирает докладчика, который представляет групповое решение проблемы. Если кейс отвечает всем требованиям его составления, то решения групп не будут совпадать. Выступление каждого выступающего должно содержать анализ ситуации с ее решением, где оценивается не только содержательная сторона, но и методика представления. Педагог играет роль организатора, контролирует ход обсуждения.

Этап 3 – анализ и отражение совместной деятельности. Этот этап связан с подведением итогов урока. Задача – определить образовательные результаты работы с кейсом. Участники также анализируют эффективность организации урока, выделяют проблемы, возникающие при анализе кейса, и определяют дальнейшие направления работы. Учитель анализирует деятельность групп на уроке, подводит итоги работы с конкретной ситуацией, комментирует фактическое развитие событий, подводит итоги обсуждения. На этом этапе обсуждение результатов может быть организовано с использованием следующих вопросов: «Что было самым трудным / самым легким?», «Общее впечатление от кейса?», «Какую ошибку вы можете избежать в будущем?» и т.д.

Роль учителя в обсуждении проблемы (ведении дискуссии) является фундаментальной. Он контролирует ход обсуждения, но не его содержание, фокусируется на необходимой информации, приводит учащихся к выводам, задает наводящие вопросы («Как вы думаете, в чем основная проблема?»), слушает аргументацию.

При реализации кейс-технологии взаимодействие участников образовательного процесса может осуществляться разными способами, форматами:

1) учитель – ученик («Перекрестный допрос»). Форма работы – дискуссия между учителем и обучающимся. В ходе беседы ученик излагает свою позицию, мнение. Педагог после ряда вопросов исследует логику утверждений, вследствие этого обучающийся должен разбираться в теме.

2) учитель – ученик («Адвокат»). Форма работы – дискуссия между педагогом и обучающимся, но при данном формате могут подключаться другие слушатели. Учитель просит выступить в роли адвоката кого-либо из учеников в защиту излагаемой позиции. Задача адвоката быстро ориентироваться в аргументах защиты, рассуждать, опираясь на теоретические знания.

3) учитель – ученик («Гипотетический формат»). Технология дискуссии похожа с предыдущим форматом, но в данном случае педагог предлагает гипотетическую ситуацию, которая выходит за рамки позиции обучающегося по данной проблеме. Ученику необходимо оценить предложенную ситуацию, при необходимости корректировать высказанную до этого позицию.

4) ученик – ученик («Конфронтация и/или кооперация»). Используя данный формат, дискуссия ведется между учащимися, а учитель выступает в роли наблюдателя. Возникают ситуации и сотрудничества, конфронтации. Например, один ученик может оспорить мнение другого, аргументируя свою позицию с использованием новых источников. Задача оппонента отразить вызов.

5) ученик – ученик («Играть роль»). Педагог распределяет роли между учащимися, которым необходимо принять на себя заданную роль и взаимодействовать в ней с другими.

6) учитель – группа («Безмолвный формат»). В случае если заданный вопрос от педагога одному из учеников не будет решен, то он переадресовывается всей группе[[63]](#footnote-63).

Таким образом, можно сделать вывод, что кейс-технология стимулирует интерес в изучении предмета, способствует активному усвоению знаний и навыков самостоятельного сбора, обработки и анализа информации, характеризующей различные ситуации, для последующего ее обсуждения в коллективе с показом своего варианта решения вопроса или проблемы.

Методика использования кейс-метода при изучении права может быть такой. Вначале ученикам предлагается изучить обстоятельства конкретного кейса. Затем им необходимо выполнить следующие задания:

1. осуществить юридическую оценку указанных обстоятельств: дать консультацию герою кейса, предложить конкретный орган или должностное лицо, которое компетентно в решении проблемы, предложить пакет документов, необходимых для решения предложенной ситуации.

2. составить письменное заключение по результатам юридической оценки, в котором на основании фактических обстоятельств дела, законодательства и судебной практики изложить правовую позицию в аспекте защиты интересов героя кейса. Также учащимся предлагается перечень нормативных правовых актов, содержащих правовое основание разрешения спора[[64]](#footnote-64).

При этом учебно-воспитательный процесс организуется так, что обучающиеся ищут связь между новыми и уже полученными знаниями, принимают альтернативные решения, формируют свои собственные идеи и мысли с помощью различных средств, учатся сотрудничеству[[65]](#footnote-65).

Важным этапом работы в рамках применения кейс-метода является презентация результатов работы с кейсом. На данном этапе необходимы умения публичного выступления, правильного позиционирования своего интеллектуального продукта, умения делать акцент на его достоинствах. В рамках обсуждения предлагаемого решения проблемной ситуации необходимы такие навыки как принятие конструктивной критики, умение аргументировано отстаивать свою точку зрения, что является важным качеством компетентного специалиста в любой области. Навыки публичной презентации положительно сказываются на формировании таких качеств личности как эмоциональная устойчивость, воля, умение «держать удар», осознавать допущенные ошибки, быть готовым к возможным неудачам и критике.

Оценивание презентуемых решений является важнейшей проблемой обучения посредством кейс-технологии. Проверка и оценка знаний должны проводиться согласно дидактическим принципам обучения. Можно выделить некоторые требования к оцениванию:

* объективность – создание условий, в которых бы максимально точно выявлялись знания обучаемых, предъявление к ним единых требований, справедливое отношение к каждому;
* обоснованность оценки ситуации – аргументация.

Оценка участником учебного процесса включает в себя два основных направления: оценивается уровень усвоения дисциплины; оценка ставится в соответствии с проявленными компетенциями обучающихся.

В настоящее время успешность освоения учебного материала оценивается по пятибалльной шкале. За все выполненные действия на занятии учащийся получает определенное количество баллов, которое переводится в бальную систему.

При работе с кейсом, лучше отдать предпочтение бальной системе оценивания, так как с ее помощью можно более точно оценить работу учащихся по каждому критерию, что является более объективным при оценивании знаний и умений, которые были применены на каждом отдельном этапе работы. В то время, как традиционная пятибалльная система может не учитывать все аспекты деятельности на занятии, быть более обобщенной и не такой детализированной. При использовании бальной системы балл ставится за каждый пункт разработанных критериев, что дает возможность быстро оценить работу учащихся, предоставляется возможность увидеть пробелы или «слабые места» каждого из участников. Тогда учащиеся понимают, в чем была их ошибка и над чем нужно еще работать.

При оценивании работы учащихся с кейсом важно аналитический аспект, который показывает логико-мыслительные процессы, навыки обработки информации. Организационный аспект включает в себя умение построить план действий, быстро сориентироваться[[66]](#footnote-66). Важным также является умение принимать решения, правильно и понятно излагать свою точку зрения.

Отметим, что кейс-метод обладает значительно большим объемом педагогического потенциала, чем традиционные методы обучения. Помимо формирования необходимых теоретических знаний, он позволяет формировать навыки обсуждения, публичных выступлений, развивает навыки групповой работы, учит отстаивать свою точку зрения, конструктивно критиковать позицию оппонента. Педагог, в свою очередь, должен быть готов к повышенной эмоциональной нагрузке, уметь предотвращать конфликтные ситуации, предлагать компромиссные способы решений сложных ситуаций, настраивать на конструктивное сотрудничество, стимулировать продуктивную конкуренцию при условии соблюдения прав всех участников образовательного процесса.

Отметим, что кейс-метод, относящийся к современным педагогическим технологиям, актуален, так как повышает степень эффективности учебно-воспитательного процесса. Данный метод позволяет актуализировать имеющиеся знания, активизирует научно-исследовательскую деятельность, способствует формированию личностных качеств, необходимых человеку в современных условиях, а значит, позволяет достичь целей, артикулируемых современной системой образования.

На следующем этапе работы нами будет рассмотрена модель использования кейс-метода при изучении предмета «Право».

## 2.2. Использование кейс – метода в рамках изучения раздела

## «Основы трудового права» курса «Право» общеобразовательной школы

Программа курса «Право» для профильного уровня обучения уча­щихся 10—11 классов общеобразовательной школы разработана на ос­нове федерального компонента Государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования[[67]](#footnote-67) (углубленный уровень).

Программа углубленного курса «Право» обеспечивает на уровне средней школы обеспечивает наиболее полное изучение основ юриспруденции, формирует представление о юриспруденции, как сфере профессиональной деятельности, ее особенностями.

Содержание программы обеспечивает выполнение следующих задач:

1. сохранение преемственности с содержанием обществоведческих курсов, изученных на этапе основной школы;
2. развитие межпредметных связей с предметом «Обществознание», изучаемым в старшей школе;
3. углубление и расширение объема получаемых правовых знаний.

Изучение курса «Право» на углубленном уровне базируется на объеме правовых знаний, полученных на уровне основного образования, и предусматривает углубление правовой компетентности учащихся, активное формирование правовой культуры, усвоение базовых правовых норм, необходимых для успешной социализации.

Предметные результаты освоения основной образовательной программы для учебных предметов на углубленном уровне ориентированы преимущественно на подготовку к последующему профессиональному образованию, развитие индивидуальных способностей обучающихся путем более глубокого, чем это предусматривается базовым курсом, освоением основ наук, систематических знаний и способов действий, присущих данному учебному предмету.

Изучение права в старшей школе на профильном уровне направлено на достижение следующих целей:

развитие личности, направленное на формирование правосознания и правовой культуры, социально-правовой активности, внутренней убежденности в необходимости соблюдения норм права, на осознание себя полноправным членом общества, имеющим гарантированные законом права и свободы; содействие развитию профессиональных склонностей;

воспитание гражданской ответственности и чувства собственного достоинства, дисциплинированности, уважения к правам и свободам другого человека, демократическим правовым ценностям и институтам, правопорядку;

освоение системы знаний о праве как науке, о принципах, нормах и институтах права, необходимых для ориентации в российском и мировом нормативно-правовом материале, эффективной реализации прав и законных интересов; ознакомление с содержанием профессиональной юридической деятельности и основными юридическими профессиями;

овладение умениями, необходимыми для применения освоенных знаний и способов деятельности для решения практических задач в социально-правовой сфере, продолжения обучения в системе профессионального образования;

формирование способности и готовности к сознательному и ответственному действию в сфере отношений, урегулированных правом, в том числе к оценке явлений и событий с точки зрения соответствия закону, к самостоятельному принятию решений, правомерной реализации гражданской позиции и несению ответственности[[68]](#footnote-68).

Согласно базисному учебному плану для среднего (полного) обще­го образования программа профильного курса «Право» рассчитана на два года изучения — в 10 и 11 классах, на что отводится 136 ч. учебного времени (по 68 ч в год).

Изучение раздела «Правовое регулирование трудовых отношений» предусмотрено в 11 классе и рассчитано на 11 аудиторных часов.

Таблица 1

Распределение учебного материала в 11 классе

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование раздела  | Количество часовв Примерной программе | Количество часов в рабочей программе |
| 1 | Гражданское право | 14 | 15 |
| 2 | Семейное право | 4 | 4 |
| 3 | Правовое регулирование трудовых отношений | 10 | 11 |
| 4 | Административное право | 4 | 4 |
| 5 | Уголовное право | 6 | 6 |
| 6 | Экологическое право | 4 | 5 |
| 7 | Международное право | 6 | 7 |
| 8 | Процессуальное право | 8 | 9 |
| 9 | Профессия - юрист | 4 | 4 |
| 10 | Резерв времени | 8 | 3 |
|  |  Итого  | 68 | 68 |

Источник: Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования. Утвержден Приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 N 413

Таблица 2

Основное содержание программы курса «Право» в 11 классе

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Раздел учебного курса | Кол-во часов | Основное содержание по темам | Характеристика основных видов деятельности ученика |
| Правовое регулирование трудовых отношений | 11 | Трудовые правоотношения. Трудоустройство и занятость. Дисциплина труда. Защита трудовых прав. Правовые основы социальной защиты и обеспечения.  | Уметь анализировать, отвечать на вопросы, делать выводы. Высказывать собственную точку зрения или обосновывать известныеУметь использовать изученный материал для решения познавательных задач. |

Источник: Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования. Утвержден Приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 N 413

Таблица 3

Тематическое планирование 11 класс

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тема урока  | Вид контроля | Часы  |
| 20-21 | Трудовые отношения. | Составить словарь урока | 2 |
| 22-24 | Понятие, содержание трудового договора. Порядок заключения, изменения трудового договора. | Решение правовых задач | 3 |
| 25 | Дисциплина труда. | Решение правовых задач | 1 |
| 26-27 | Защита трудовых прав. | Составить схему «индивидуальный трудовой спор» | 2 |
| 28-29 | Правовые основы социального обеспечения и социальной защиты населения. | Составить схему «виды страхового стажа» | 2 |
| 30 | Обобщение по разделу «Трудовое право». | Тесты ФИПИ | 1 |

Источник: Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования. Утвержден Приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 N 413

Изучение теоретических положений темы эффективного контракта предлагаем осуществить в рамках раздела «основы трудового права». Данный теоретический материал расширит представления учащихся о видах трудовых договоров, позволит провести сравнительных анализ содержания классического трудового договора и трудового договора в формате эффективного контракта.

Программа углубленного курса «Право» выбрана нами по причине большего количества аудиторных часов, выделенных для изучения теоретического материала.

На основе представленного планирования учебных занятий предлагаем комплекс кейсов, которые могут быть использованы в качестве инструмента контроля изученного по теме материала.

Тема занятия: Понятие и содержание трудового договора. Изменение трудового договора – 3 часа:

1. изучение теоретического материала – 2 часа;
2. решение практикоориентированных задач – 1 час.

Вид занятия: Изучение нового материала с практическим применением знаний, умений, навыков при помощи современной образовательной технологии «кейс-метод».

Планируемые результаты учебного занятия:

1. сформировать умения поиска и использования правовой информации, необходимой для эффективного применения теоретических знаний на практических заданиях;
2. сформировать навыки работы в группах, организовать обсуждение в рамках решения предложенной правовой задачи.

Умения:

1. применять на практике нормы трудового законодательства;
2. анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых отношений.

Знания:

1. нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;
2. права и обязанности работников и работодателей;
3. содержание трудового договора, порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора;
4. особенности «эффективного контракта» как разновидности трудового договора.

Необходимая методическая литература: Трудовой Кодекс РФ.

Раздаточный материал, который потребуется на данном занятии:

1. кейс с вопросами – по количеству групп;
2. Трудовой Кодекс РФ.

Предлагаем пакет кейсов, которые предлагаются для работы 3 группам. Каждая группа решает предложенный пакет кейсов. Далее каждая группа, по очереди, предлагает решение одной задачи, с последующим обсуждением предложенного решения. Учитывая, что ответы на предложенные задачи группы представляют по очереди, каждая из них сможет представить ответы на 2 задачи из 6 предложенных в кейсе.

Далее приведем кейсы, которые можно предложить для решения в трех группах.

Кейс №1.

Задача 1. Преподаватель биологии Александра Сергеевна Палкина успешно прошла собеседование на должность учителя в МБОУ №56 города Н. В ходе трудоустройства ей было предложено заключить эффективный контракт. Однако от его подписания Палкина отказалась, так как Трудовой кодекс РФ не предусматривает заключение эффективного контракта с педагогическим работником, и в статьях 52 главы ТК РФ фигурирует понятие именно трудового договора. Дайте правовую оценку ситуации. Какое название дожжен носить документ, являющийся основанием для возникновения трудовых отношений между работодателем и педагогическим работником?

Задача 2. Руководитель общеобразовательной организации принял решение о применении в организации системы эффективного контракта. С данной целью он дал распоряжение отделу кадров подготовить эффективные контракты для каждого сотрудника. Трудовому коллективу руководитель объявил о необходимости расторгнуть действующие трудовые договоры по соглашению сторон, на основании ст. 78 ТК РФ, чтобы впоследствии с каждым из работников заключить именно эффективный контракт. Ряд работников сочли данную позицию руководителя незаконной, так как не нашли оснований для расторжения трудового договора. Дайте правовую оценку ситуации.

Кейс №2.

Задача 1. На общем собрании трудового коллектива руководитель образовательной организации объявил о переходе трудовых отношений с работниками на систему эффективного контракта. Руководитель пояснил, что данное нововведение направлено на повышение эффективности выполнения задач организации, пояснил, в чем отличие эффективного контракта от классического трудового договора. Нововведение вызвало в учреждении оживленные споры, ряд работников его поддержало, ряд работников выступило с резкой критикой. Укажите не менее 3 позиций, которые каждая из сторон спора может привести в обоснование своей позиции.

Задача 2. В связи с переходом работы организации на систему эффективного контракта трудовым коллективом был поставлен вопрос о внесении изменений в действующий организации коллективный договор. На общем собрании работников было высказано мнение, что заключение эффективного контракта, по сути, является изменением системы оплаты труда в организации, а поскольку данный аспект регулируется коллективным договором, в действующий договор необходимо внести изменения. Однако, руководитель организации высказал противоположную точку зрения, сочтя, что переход на эффективный контракт никак не связан с изменением положений коллективного договора. Дайте правовую оценку ситуации.

Кейс №3.

Задача 1. Учитель физкультуры МБОУ СОШ №7 города Н. был письменно уведомлен о переводе трудовых отношений с ним на эффективный контракт. От заключения данного контракта работник отказался, так как счел его положения дискриминационными. В связи с отказом от перевода на эффективный контракт работодатель уведомил работника о предстоящем увольнении на основании ст. 74 ТК РФ. Однако работник отметил, что оснований для увольнения в этой ситуации нет, а статья 74 ТК РФ содержит императивное правило: увольнение допускается, только если сотрудника невозможно перевести на другую работу.

Дайте правовую оценку ситуации. Согласны ли вы с мнением работника о дискриминационном характере эффективного контракта?

Задача 2. При трудоустройстве в образовательную организацию руководитель предупредил учителя истории и обществознания Дениса Викторовича Крюкова о том, что поскольку учреждение работает на системе эффективного контракта, для данного работника в обязательном порядке устанавливается испытательный срок. Денис Викторович отметил, что несколько месяцев назад закончил образовательную организацию высшего профессионального образования и впервые поступает на работу по полученной специальности и для него не предусмотрен испытательный срок. Однако работодатель отметил, что в связи со спецификой эффективного контракта положения ст. 70 ТК в данном случае не применимы. Дайте правовую оценку ситуации.

После представления решения предложенного кейса, организуется обсуждение, в рамках которого команды могут предложить свой вариант решения проблемной задачи.

В данном параграфе рассмотрен практический пример применения кейс метода в процессе преподавания права. Представлены три пакета кейсов, предлагаемые учащимся с целью практического закрепления теоретического материала.

Отметим, что использование кейс-метода позволяет преодолеть классический недостаток традиционного обучения, связанный с «сухостью», неэмоциональным представлением материала. Несомненным преимуществом метода ситуационного анализа является не только приобретение знаний и формирование практических навыков, но и развитие системы ценностей, возможных будущих профессиональных позиций и установок учащихся.

Кейс-метод является инструментом, который позволяет применять теоретические знания для решения практических задач. Метод способствует развитию у учеников самостоятельного мышления, способности выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, а также разумно выражать свое мнение. Используя этот метод, обучающиеся имеют возможность показать и улучшить аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде и найти наиболее рациональное решение проблемы.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Современный этап развития образования требует нестандартных и эффективных решений, которые позволят решить важнейшие для государства и общества задачи. В условиях реализации профессиональных стандартов необходимо стимулировать профессионализм преподавательского состава образовательных организаций различных уровней образования. Повышение конкурентноспособности отечественного образования во многом зависит от уровня профессионализма педагогов. Так же важнейшей задачей является создание организационных и юридических условий, позволяющих педагогическим работникам развивать свой профессиональный потенциал.

Методом решения выделенных проблем является система эффективного контракта. Идея эффективного контракта, выдвинутая президентом Российской Федерации В.В. Путиным, реализуется в практической деятельности образовательных учреждений и вызывает повышенный интерес со стороны педагогического сообщества и специалистов в области трудового права.

Эффективный контракт представляет собой трудовой договор особенного рода, отличительными особенностями которого является конкретизация трудовой функции работника. Основным отличием стандартного трудового договора от эффективного контракта является дополнение системы оплаты труда (в последнем) поощрительными выплатами за результативность работника. Она выражается в достижении определенных показателей, как конкретизированных под сотрудника, так и важных для организации в целом.

Появление категории «эффективный контракт» вызвано не столько модернизацией содержания классического трудового договора, сколько переходом к фактически новым системам и размерам оплаты труда. Введение эффективных контрактов связано с попыткой ввести систему дифференцированной оплаты труда, стимулировать и поддерживать тех работников, которые более активно и эффективно занимаются научной и методической деятельностью.

Переход на эффективный контракт является сегодня главным направлением в системе мер, нацеленных на повышение качества работы в организациях социальной сферы, научных и образовательных организациях.

Одновременно необходимо отметить, что эффективный контракт не является бесспорно действенным механизмом, реализация которого приведет к достижению всех заявленных целей. Автором были выделены существенные проблемы применения эффективного контракта от решения которых зависит достижения поставленных государством целей. Так к проблемным аспектам мы можем отнести риск формализации образовательного процесса, который может быть сведет к достижению наиболее значимых и «стоящих» показателей. Стремление выполнить показатели эффективного контракта приводит к росту педагогической нагрузки. Очевидной проблемой является возможность выполнения показателей эффективного контракта работниками образовательных организаций, находящихся в разных субъектах РФ и разных типах муниципальных образований.

Анализ современных образовательных технологий приводит к выводу о том, что применяемые образовательные методы и технологии стремятся решить проблему формализма и «сухости» образовательного процесса. Несомненным преимуществом метода ситуационного анализа является не только приобретение знаний и формирование практических навыков, но и развитие системы ценностей, возможных будущих профессиональных позиций и установок учащихся.

Кейс-метод является инструментом, который позволяет применять теоретические знания для решения практических задач. Метод способствует развитию у учеников самостоятельного мышления, способности выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, а также разумно выражать свое мнение. Используя этот метод, обучающиеся имеют возможность показать и улучшить аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде и найти наиболее рациональное решение проблемы.

Однако, конечно, использование кейс-технологии в обучении не решит всех проблем и не должно стать самоцелью. Необходимо учитывать цели и задачи каждого урока, характер материала, возможности учеников. Наибольший эффект может быть достигнут при разумном сочетании традиционных и интерактивных технологий обучения, когда они взаимосвязаны и гармонично дополняют друг друга.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

Андюсев Б.Е. Кейс-метод как инструмент формирования компетентностей [Электронный ресурс] //Директор школы. – 2010. – С. 61 – 69. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-keysov-v-formirovanii-kommunikativnoy-kompetentsii-studentov> (дата обращения: 10.02.2022).

Балаев А.А. Активные методы обучения [Электронный ресурс] // М.: Юрайт. – 2016. – С. 56. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01001292658> (дата обращения 20.01.2022).

Гладких И.В. Методические рекомендации по разработке учебных кейсов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. Менеджмент. – 2005. – Вып. 2. – С. 169. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-uchebnyh-keysov-1> (дата обращения 10.02.2022).

Долгоруков А. Сase-study как способ (стратегия) понимания: практическое руководство для тьютора системы открытого образования на основе дистанционных технологий [Электронный ресурс]. М.: БЕК, 2002. – 128 с. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/keys-kak-obrazovatelnaya-tehnologiya> (дата обращения 02.12.2021).

Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. – №4. – 2014. – Стр. 20-28. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-trudovom-prave> (дата обращения 15.01.2022).

Жигилей И.М. Формирование профессиональных компетенций с помощью кейс-метода в высшем образовании // Преподаватель. XXI век. – 2012. – № 1. – С. 29. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovaniya-professionalnyh-kompetentsiy-s-pomoschyu-keys-metoda-v-vysshem-obrazovanii (дата обращения 20.01.2022).

Кейс-стади в образовании: сборник материалов для создателей кейсов с электронным сопровождением / под. ред. И. А. Кузнецовой.URL: <http://www.neweurasia.ru/media/Case%20Studies.pdf> (дата обращения: 24.01.2022).

Красникова А.В. Особенности использования кейс-технологии в образовательном процессе // Вестник науки и образования. – 2020. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ispolzovaniya-keys-tehnologii-v-obrazovatelnom-protsesse> (дата обращения 02.02.2022).

Лордкипанидзе М.Г., Чучкалова С.И., Лапшина С.И. Практика применения эффективных контрактов в сфере общего образования // Московский экономический эжурнал. – 2020. – №8. – С. 363-377. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-primeneniya-effektivnyh-kontraktov-v-sfere-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 10.02.2022). Чучкалова Е.В., Лордкипанидзе М.Г. Лапшина С.Н. Некоторые проблемы введения эффективных контрактов в высших учебных заведениях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – М. 2019. – №04. – ч.1. – С. 45. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-vvedeniya-effektivnyh-kontraktov-v-vysshih-uchebnyh-zavedeniyah> (дата обращения: 17.11.2021).

Николаева С.Д. Проблемы введения эффективного контракта в образовательных организациях // Время науки. – № 3. – 2019. – Стр. 26-29. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vvedeniya-effektivnogo-kontrakta-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah-obrazovaniya> (дата обращения: 03.12.2021).

Николаева С.Д. Проблемы введения эффективного контракта в образовательных организациях // Время науки. – № 3. – 2019. – Стр. 26-29. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vvedeniya-effektivnogo-kontrakta-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah-obrazovaniya> (дата обращения: 03.12.2021).

Олейников А.А. Эффективный контракт в системе образования // Молодой ученый. — 2016. — № 24 (128). — С. 361-364. — URL: https://moluch.ru/archive/128/35377/ (дата обращения: 16.02.2022).

Петрова Е.В. К вопросу о методике преподавания юридических дисциплин [Электронный ресурс] // Вестник науки и образования. – 2015. – № 3 (5). – С. 154-158. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-metodike-prepodavaniya-yuridicheskih-distsiplin> (дата обращения 20.01.2022).

Путин В.В. «Строительство справедливости. Социальная политика для России». Комсомольская правда. 13.02.2012 .

Реализация кейс-технологий в профессиональной подготовке будущего педагога [Электронный ресурс] URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=2068> (дата обращения: 25.01.2022).

Реброва Т.П. Компетентностный подход к подготовке бакалавров по направлению «Юриспруденция» в НОУВПО «МГИ»: опыт работы кафедры государственного и административного права // Культурологический подход в экономико-правовом развитии региона XIV Макаркинские научные чтения. 2014. С. 376. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21964744> (дата обращения 02.02.2022).

Рукавишникова И. Понятие «эффективного контракта» требует совершенствования. — URL: <http://council.gov.ru/events/news/108183/> (дата обращения: 10.02.2022).

Сергеева Э.В. Использование кейс-метода в изучении юридических программ // Евразийский союз ученых. – 2014. – № 5-5 (5). – С. 164. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-keys-metoda-v-izuchenii-yuridicheskih-programm> (дата обращения 02.02.2022).

Ставицкая О.С. KPI – ключевые показатели эффективности, их виды и применение // Проблемы современной науки и образования. – 2019. – №3.С. – 56. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kpi-klyuchevye-pokazateli-effektivnosti-ih-vidy-i-primenenie> (дата обращения 23.12.2021).

Темина С.Ю. Кейс-метод в педагогическом образовании: теория и технология реализации: тематический сборник кейсов. [Электронный ресурс]. М.: МПСУ. – 2014. – С. 35. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21634990 (дата обращения 15.01.2022).

Трапезникова Т.Н. Новейшие педагогические технологии: кейс-метод (метод ситуационного анализа) [Электронный ресурс] // Теория науки. – 2015. – №5. – С. 52-59. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/noveyshie-pedagogicheskie-tehnologii-keys-metod-metod-situatsionnogo-analiza> (дата обращения 23.01.2022).

Чучкалова Е.В., Лордкипанидзе М.Г. Лапшина С.Н. Некоторые проблемы введения эффективных контрактов в высших учебных заведениях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – М. 2019. – №04. – ч.1. – С. 45. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-vvedeniya-effektivnyh-kontraktov-v-vysshih-uchebnyh-zavedeniyah> (дата обращения: 17.11.2021).

Шигуров А.В. Современные технологии преподавания уголовно-исполнительного права [Электронный ресурс] // Интеграция образования, науки и практики: проблемы и пути решения материалы XIV Февральских педагогических чтений. – 2016. – С. 156. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tehnologii-prepodavaniya-ugolovno-protsessualnogo-prava> (дата обращения 23.01.2022).

Эффективный контракт для профессиональной социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад. Под ред. И.Я. Кузьминова, С.А. Попова, Л.И. Якобсон. М.: Издательство высшей школы экономики. 2017. С. 14.

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Российской Федерации(принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. <http://www.pravo.gov.ru>. 04.07.2020.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. <http://pravo.gov.ru>. 19.11.2021.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. N 303. 31.12.2012.
4. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ. 07.05.2012. N 19. Ст. 2334.
5. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений») // Собрание законодательства РФ. 18.08.2008. N 33. Ст. 3852.
6. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // Собрание законодательства РФ". 19.08.2013. N 33. Ст. 4381.
7. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 03.12.2012. N 49. Ст. 6909.
8. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2017.
9. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // Российская газета. N 49. 11.03.2015.
10. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. N 8. 2013.
11. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 N 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. N 10. 2008.
12. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» // Российская газета. N 28. 09.02.2008.
13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 N 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» // Российская газета. N 101. 13.05.2011.
14. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» // Российская газета. N 285. 18.12.2013.
15. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение», утв. Минобрнауки России 18.06.2013» // Вестник образования России. N 16. Август. 2013.
16. Письмо Министерства науки и высшего образования РФ от 23 сентября 2021 г. N МН-10/3153-ПК «О методических рекомендациях» // Официальные документы в образовании. N 34. Октябрь. 2021.
17. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год // Российская газета. N 296. 29.12.2016.

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования. Утвержден Приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 N 413 // Российская газета. N 139. 21.06.2012.

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ. 07.05.2012. N 19. Ст. 2334. [↑](#footnote-ref-1)
2. Олейников А.А. Эффективный контракт в системе образования // Молодой ученый. 2016. № 24 (128). С. 361-364. URL: https://moluch.ru/archive/128/35377/ (дата обращения: 16.02.2022). [↑](#footnote-ref-2)
3. Рукавишникова И. Понятие «эффективного контракта» требует совершенствования. URL: <http://council.gov.ru/events/news/108183/> (дата обращения: 10.02.2022). [↑](#footnote-ref-3)
4. Лордкипанидзе М.Г., Чучкалова С.И., Лапшина С.И. Практика применения эффективных контрактов в сфере общего образования // Московский экономический журнал. 2020. №8. С. 363-377. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-primeneniya-effektivnyh-kontraktov-v-sfere-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 10.02.2022). Чучкалова Е.В., Лордкипанидзе М.Г. Лапшина С.Н. Некоторые проблемы введения эффективных контрактов в высших учебных заведениях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. М. 2019. №04. ч.1. С. 45. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-vvedeniya-effektivnyh-kontraktov-v-vysshih-uchebnyh-zavedeniyah> (дата обращения: 17.11.2021). [↑](#footnote-ref-4)
5. Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права №4. 2018. Стр. 20-28. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-trudovom-prave> (дата обращения: 11.11.2021). [↑](#footnote-ref-5)
6. Николаева С.Д. Проблемы введения эффективного контракта в образовательных организациях // Время науки. № 3. 2019. Стр. 26-29. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vvedeniya-effektivnogo-kontrakta-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah-obrazovaniya> (дата обращения: 03.12.2021). [↑](#footnote-ref-6)
7. Конституция Российской Федерации(принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. <http://www.pravo.gov.ru>. 04.07.2020. [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. <http://pravo.gov.ru>. 19.11.2021. [↑](#footnote-ref-8)
9. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. N 303. 31.12.2012. [↑](#footnote-ref-9)
10. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2017. [↑](#footnote-ref-10)
11. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. N 8. 2013. [↑](#footnote-ref-11)
12. Эффективный контракт для профессиональной социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад. Под ред. И.Я. Кузьминова, С.А. Попова, Л.И. Якобсон. М.: Издательство высшей школы экономики. 2017. С. 14. [↑](#footnote-ref-12)
13. Путин В.В. «Строительство справедливости. Социальная политика для России». Комсомольская правда. 13.02.2012 . [↑](#footnote-ref-13)
14. Эффективный контракт для профессиональной социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад. Под ред. И.Я. Кузьминова, С.А. Попова, Л.И. Якобсон. М.: Издательство высшей школы экономики. 2017. С. 20. [↑](#footnote-ref-14)
15. Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. №4. 2014. Стр. 20-28. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-trudovom-prave> (дата обращения 15.01.2022). [↑](#footnote-ref-15)
16. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Парламентская газета. N 140-141. 31.07.2004. [↑](#footnote-ref-16)
17. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ. 07.05.2012. N 19. Ст. 2334. [↑](#footnote-ref-17)
18. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 03.12.2012. N 49. Ст. 6909. [↑](#footnote-ref-18)
19. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. N 303. 31.12.2012. [↑](#footnote-ref-19)
20. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. <http://pravo.gov.ru>. 19.11.2021. [↑](#footnote-ref-20)
21. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 03.12.2012. N 49. Ст. 6909. [↑](#footnote-ref-21)
22. Ставицкая О.С. KPI – ключевые показатели эффективности, их виды и применение // Проблемы современной науки и образования. 2019. №3.С. 56. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kpi-klyuchevye-pokazateli-effektivnosti-ih-vidy-i-primenenie> (дата обращения 23.12.2021). [↑](#footnote-ref-22)
23. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства Р. N 8. 2013. [↑](#footnote-ref-23)
24. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 03.12.2012. N 49. ст. 6909. [↑](#footnote-ref-24)
25. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год // Российская газета. N 1. 12.01.2015. [↑](#footnote-ref-25)
26. Письмо Минобрнауки России от 23.09.2021 N МН-10/3153-ПК «О методических рекомендациях» // Официальные документы в образовании. N 34. Октябрь. 2021. [↑](#footnote-ref-26)
27. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 03.12.2012. N 49. Ст. 6909. [↑](#footnote-ref-27)
28. Чучкалова Е.В., Лордкипанидзе М.Г. Лапшина С.Н. Некоторые проблемы введения эффективных контрактов в высших учебных заведениях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – М. 2019. №04. ч.1. С. 45. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-vvedeniya-effektivnyh-kontraktov-v-vysshih-uchebnyh-zavedeniyah> (дата обращения: 17.11.2021). [↑](#footnote-ref-28)
29. Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права №4. 2018. Стр. 20-28. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-trudovom-prave> (дата обращения: 11.11.2021). [↑](#footnote-ref-29)
30. Чучкалова Е.В., Лордкипанидзе М.Г. Лапшина С.Н. Некоторые проблемы введения эффективных контрактов в высших учебных заведениях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. М. 2019. №04. ч.1. С. 45. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-vvedeniya-effektivnyh-kontraktov-v-vysshih-uchebnyh-zavedeniyah> (дата обращения: 17.11.2021). [↑](#footnote-ref-30)
31. Николаева С.Д. Проблемы введения эффективного контракта в образовательных организациях // Время науки. № 3. 2019. Стр. 26-29. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vvedeniya-effektivnogo-kontrakta-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah-obrazovaniya> (дата обращения: 03.12.2021). [↑](#footnote-ref-31)
32. Конституция Российской Федерации(принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. <http://www.pravo.gov.ru>. 04.07.2020. [↑](#footnote-ref-32)
33. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. <http://pravo.gov.ru>. 19.11.2021. [↑](#footnote-ref-33)
34. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. N 303. 31.12.2012. [↑](#footnote-ref-34)
35. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ. 07.05.2012. N 19. Ст. 2334. [↑](#footnote-ref-35)
36. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений») // Собрание законодательства РФ. 18.08.2008. N 33. Ст. 3852. [↑](#footnote-ref-36)
37. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // Собрание законодательства РФ". 19.08.2013. N 33. Ст. 4381. [↑](#footnote-ref-37)
38. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 03.12.2012. N 49. Ст. 6909. [↑](#footnote-ref-38)
39. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2017. [↑](#footnote-ref-39)
40. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // Российская газета. N 49. 11.03.2015. [↑](#footnote-ref-40)
41. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. N 8. 2013. [↑](#footnote-ref-41)
42. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 N 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. N 10. 2008. [↑](#footnote-ref-42)
43. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» // Российская газета. N 28. 09.02.2008. [↑](#footnote-ref-43)
44. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 N 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» // Российская газета. N 101. 13.05.2011. [↑](#footnote-ref-44)
45. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» // Российская газета. N 285. 18.12.2013. [↑](#footnote-ref-45)
46. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение», утв. Минобрнауки России 18.06.2013» // Вестник образования России. N 16. Август. 2013. [↑](#footnote-ref-46)
47. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год // Российская газета. N 296. 29.12.2016. [↑](#footnote-ref-47)
48. Письмо Министерства науки и высшего образования РФ от 23 сентября 2021 г. N МН-10/3153-ПК «О методических рекомендациях» // Официальные документы в образовании. N 34. Октябрь. 2021. [↑](#footnote-ref-48)
49. Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. №4. 2014. С. 20-28. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-trudovom-prave> (дата доступа: 12.12.2021). [↑](#footnote-ref-49)
50. Трапезникова Т.Н. Новейшие педагогические технологии: кейс-метод (метод ситуационного анализа) [Электронный ресурс] // Теория науки. 2015. №5. С. 52-59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/noveyshie-pedagogicheskie-tehnologii-keys-metod-metod-situatsionnogo-analiza> (дата обращения 23.01.2022). [↑](#footnote-ref-50)
51. Андюсев Б.Е. Кейс-метод как инструмент формирования компетентностей [Электронный ресурс] //Директор школы. 2010. С. 61-69. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-keysov-v-formirovanii-kommunikativnoy-kompetentsii-studentov> (дата обращения: 10.02.2022). [↑](#footnote-ref-51)
52. Кейс-стади в образовании: сборник материалов для создателей кейсов с электронным сопровождением / под. ред. И. А. Кузнецовой.URL: <http://www.neweurasia.ru/media/Case%20Studies.pdf> (дата обращения: 24.01.2022). [↑](#footnote-ref-52)
53. Реализация кейс-технологий в профессиональной подготовке будущего педагога [Электронный ресурс] URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=2068> (дата обращения: 25.01.2022). [↑](#footnote-ref-53)
54. Трапезникова Т.Н. Новейшие педагогические технологии: кейс-метод (метод ситуационного анализа) // Теория науки. 2015. №5. С. 52-59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/noveyshie-pedagogicheskie-tehnologii-keys-metod-metod-situatsionnogo-analiza> (дата обращения 23.01.2022). [↑](#footnote-ref-54)
55. Долгоруков А. Сase-study как способ (стратегия) понимания: практическое руководство для тьютора системы открытого образования на основе дистанционных технологий [Электронный ресурс]. М.: БЕК, 2002. 128 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/keys-kak-obrazovatelnaya-tehnologiya> (дата обращения 02.12.2021). [↑](#footnote-ref-55)
56. Шигуров А.В. Современные технологии преподавания уголовно-исполнительного права [Электронный ресурс] // Интеграция образования, науки и практики: проблемы и пути решения материалы XIV Февральских педагогических чтений. 2016. С. 156. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tehnologii-prepodavaniya-ugolovno-protsessualnogo-prava> (дата обращения 23.01.2022). [↑](#footnote-ref-56)
57. Трапезникова Т.Н. Новейшие педагогические технологии: кейс-метод – метод ситуационного анализа // Территория науки. 2015. № 5. С. 52-59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/noveyshie-pedagogicheskie-tehnologii-keys-metod-metod-situatsionnogo-analiza> (дата обращения 23.01.2022). [↑](#footnote-ref-57)
58. Трапезникова Т.Н. Новейшие педагогические технологии: кейс-метод (метод ситуационного анализа) // Теория науки. 2015. №5. С. 52-59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/noveyshie-pedagogicheskie-tehnologii-keys-metod-metod-situatsionnogo-analiza> (дата обращения 23.01.2022). [↑](#footnote-ref-58)
59. Балаев А.А. Активные методы обучения [Электронный ресурс] // М.: Юрайт. 2016. С. 56. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01001292658> (дата обращения 20.01.2022). [↑](#footnote-ref-59)
60. Петрова Е.В. К вопросу о методике преподавания юридических дисциплин [Электронный ресурс] // Вестник науки и образования. 2015. № 3 (5). С. 154-158. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-metodike-prepodavaniya-yuridicheskih-distsiplin> (дата обращения 20.01.2022). [↑](#footnote-ref-60)
61. Жигилей И.М. Формирование профессиональных компетенций с помощью кейс-метода в высшем образовании // Преподаватель. XXI век. 2012. № 1. С. 29. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovaniya-professionalnyh-kompetentsiy-s-pomoschyu-keys-metoda-v-vysshem-obrazovanii (дата обращения 20.01.2022). [↑](#footnote-ref-61)
62. Темина С.Ю. Кейс-метод в педагогическом образовании: теория и технология реализации: тематический сборник кейсов. [Электронный ресурс]. М.: МПСУ. 2014. С. 35. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21634990 (дата обращения 15.01.2022). [↑](#footnote-ref-62)
63. Красникова А.В. Особенности использования кейс-технологии в образовательном процессе // Вестник науки и образования. 2020. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ispolzovaniya-keys-tehnologii-v-obrazovatelnom-protsesse> (дата обращения 02.02.2022). [↑](#footnote-ref-63)
64. Реброва Т.П. Компетентностный подход к подготовке бакалавров по направлению «Юриспруденция» в НОУВПО «МГИ»: опыт работы кафедры государственного и административного права // Культурологический подход в экономико-правовом развитии региона XIV Макаркинские научные чтения. 2014. С. 376. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21964744> (дата обращения 02.02.2022). [↑](#footnote-ref-64)
65. Сергеева Э.В. Использование кейс-метода в изучении юридических программ // Евразийский союз ученых. – 2014. № 5-5 (5). С. 164. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-keys-metoda-v-izuchenii-yuridicheskih-programm> (дата обращения 02.02.2022). [↑](#footnote-ref-65)
66. Гладких И.В. Методические рекомендации по разработке учебных кейсов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. Менеджмент. 2005. Вып. 2. С. 169. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-uchebnyh-keysov-1> (дата обращения 10.02.2022). [↑](#footnote-ref-66)
67. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования. Утвержден Приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 N 413 // Российская газета. N 139. 21.06.2012. [↑](#footnote-ref-67)
68. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования. Утвержден Приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 N 413 // Российская газета. N 139. 21.06.2012. [↑](#footnote-ref-68)