

УДК 378

ПОДГОТОВКА ВОСТРЕБОВАННЫХ ЮРИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ (методологический аспект)

И.И. Салихов, И.М. Пучкова

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, 420008, Россия

Аннотация

В статье описано решение проблемы подготовки юристов, востребованных на рынке труда в современных условиях. Рассмотрев взаимосвязанные понятия «профессионализм», «готовность к профессиональной деятельности», «профессиональная компетентность», авторы выделяют условия и факторы повышения востребованности будущих юристов. Особое внимание уделено понятию востребованности, которое характеризуется неопределённостью по отношению к выпускникам вуза, в связи с чем даётся его определение. На основе анализа компетенций, которые должны быть сформированы у выпускника в результате освоения программы юридической подготовки, констатируется противоречие между учебным процессом, основное внимание по-прежнему уделяющим формированию умений и навыков, и требованиями работодателей. Представлена модель востребованности профессионала и описаны её составляющие. В качестве технологии подготовки востребованного юриста предложена программа профессионального мониторинга и развития юридической карьеры.

Ключевые слова: востребованность юриста, профессионализм, готовность к профессиональной деятельности, мониторинг готовности к профессиональной деятельности

Введение

В настоящее время проблема качественной подготовки юристов становится всё более актуальной. Отмечается существенное расхождение между содержанием профессиональной вузовской подготовки и потребностями работодателей. По данным Ассоциации юристов России и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, только 15% от общего числа вузов, факультетов и филиалов, реализующих программы в области юриспруденции, сегодня соответствуют требованиям профессионального юридического сообщества (см. ВДС). Специалистов с дипломом о юридическом образовании выпускается всё больше, но при этом сохраняется значительное количество не занятых в юридических организациях вакансий. В целом можно говорить о несоответствии содержания и качества подготовки выпускников-юристов требованиям работодателей и, как следствие, об их низкой востребованности.

Анализ литературных источников и данных, полученных в процессе аудиторного взаимодействия со студентами, показывает, что в качестве причин данной проблемы можно выделить следующие:

- низкая мотивация студентов к профессиональному развитию, связанная с изменением отношения к юридическому образованию, которое сохраняет свою привлекательность не как основа «профессии на всю жизнь», а как универсальное образование, пригодное к применению в условиях неопределённого будущего;
- отсутствие надлежащей профориентационной работы как на этапе выбора профессии, так и в процессе обучения в вузе (осознанная внутривузская ориентация);
- отсутствие единообразия (согласованности) в квалификационных требованиях работодателя к юристам;
- отсутствие комплексного (психолого-методологического) подхода в оценке потенциала и в организации образовательного процесса, позволяющего готовить востребованных работодателем специалистов; не учитывается специфика нового поколения студентов, во многом ориентированного на достижение быстрых результатов в условиях широкого спектра возможностей, доступных ресурсов, повышенного внимания общества и неясности будущего.

При данных обстоятельствах мы считаем крайне важным определить содержание понятия «востребованный юрист», выделить условия и факторы, влияющие на востребованность.

К вопросу о понятии востребованности юристов

Первоначально востребованность специалиста определяется востребованностью самой профессии рынком труда. Актуальность профессии на рынке труда может сопровождаться увеличением количества учебных заведений, выпускающих нужных специалистов. В связи с этим, если сформирован запрос на профессию, качество подготовки специалиста может варьироваться достаточно широко и будет зависеть от требований конкретного работодателя или отрасли. Если потребность в профессии не выражена на рынке труда, востребованность специалиста, соответственно, оказывается невысокой, что создаёт трудности при поиске работы. В настоящее время складывается парадоксальная ситуация формального перепроизводства выпускников юридических вузов и дефицита квалифицированных кадров в отрасли.

Большое влияние на востребованность профессии оказывает фактор её престижности. Существующий в отношении юридической профессии стереотип успешности предопределяет выбор данного направления подготовки абитуриентом без должного критического осмысления. Кроме того, как отмечалось, при выборе юридического направления в образовании часто руководствуются универсальностью подготовки (как основы дальнейшего развития) и широкими возможностями внутривузского выбора.

Под востребованностью в общем случае подразумевается потребность кому-то или чему-то. Часто данный термин определяют как «спрос на профессию», «спрос на специалиста». Существуют следующие представления об этом феномене:

- востребованность может гарантировать успех на рынке профессионалов, при этом более востребованным будет тот, кто проявил себя в профессиональной деятельности, социально успешен;
- востребованность может быть индикатором эффективности специалиста;

- востребованность – это готовность к осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями работодателя.

Соотнесём понятие востребованности специалиста с такими уже принятыми и часто используемыми терминами, как эффективность, готовность и профессионализм.

Под *эффективностью специалиста* понимают его свойство выполнять поставленную практическую задачу в заданных условиях и с определённым качеством. Применительно к конкретной профессиональной деятельности эффективность является одним из показателей соответствия человека и профессии.

Готовность к профессиональной деятельности – это интегральное свойство специалиста, включающее квалификационные и психологические характеристики и способствующее успешному овладению деятельностью. Следует отметить, что данное качество формируется в процессе профессионального обучения, когда вырабатываются необходимые умения и навыки, а также те психологические особенности личности, которые содействуют эффективному решению профессиональных задач.

Готовность к профессиональной деятельности позволяет молодым специалистам быстро адаптироваться к условиям профессиональной деятельности, является предпосылкой эффективности труда и успешности профессионального развития. При этом важной её составляющей выступает психологическая готовность к профессиональной деятельности. В исследованиях, проведённых психологами на базе Казанского федерального университета (см., например, [1]), показано, что психологическая готовность к профессиональной деятельности, имеющая сложную структуру, может быть диагностирована с применением психологических методов и методик; выявлены различия её составляющих у студентов разных курсов и специальностей. Решение задачи формирования и развития психологической готовности предполагает оценку условий профессионального обучения, изучение мотивационных, интеллектуальных, эмоционально-волевых особенностей студентов, оценку вероятности достижения ими результата. В качестве потенциала развития профессиональной готовности студентов следует рассматривать успешность обучения с точки зрения и её объективных показателей, и субъективной оценки самими обучающимися.

Уже было отмечено, что «психологическая готовность к профессиональной деятельности – это системное свойство субъекта учебно-профессиональной деятельности (студента), включающее регулятивные, когнитивные и коммуникативные характеристики и способствующее успешному овладению деятельностью» [1, с. 55]. Общая модель психологической готовности студентов к профессиональной деятельности включает такие составляющие, как профессиональная «Я-концепция» (отношение к выбранной специальности, представление о будущей профессии и условиях работы, самооценка способностей и деятельности-значимых качеств); мотивация (к получению профессии в условиях обучения, достижению успеха, работе по специальности); совокупность личностных свойств и качеств (самооценка, интеллектуальные способности, эмоционально-волевые, коммуникативные, нравственно-этические свойства и качества) и совокупность деятельности-значимых свойств и качеств. Составляющие профессиональной «Я-концепции», мотивации и личностные свойства

являются универсальными характеристиками, они необходимы для формирования и развития психологической готовности учащихся к профессиональной деятельности. Деятельностно-значимые свойства и качества определяются содержанием будущей профессиональной деятельности и различаются у представителей разных направлений подготовки [1, с. 57].

В общем случае готовность к деятельности предполагает достижение успеха в решении профессиональных задач по крайней мере на номинальном уровне. При подготовке специалиста следует обратить внимание и на более высокий уровень готовности, а именно на готовность к эффективной профессиональной деятельности. В этом случае повышаются требования к содержанию её составляющих.

Профессионализм в разных источниках определяется по-разному. Например, это «высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Профессионализм даёт возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил...» (П1). Под этим термином понимается также «высокое мастерство, глубокое овладение профессией, качественное, профессиональное исполнение» (П2). Отмечается, что «профессионализм рабочего проявляется в совмещении в одной профессии целого комплекса специальных знаний и трудовых функций, а также в расширении видов деятельности. Главное в этом процессе не объём усваиваемой информации, а умение творчески пользоваться ею, находить её, усваивать и применять в практической деятельности» (П3).

Понятие «профессионализм» широко обсуждается специалистами в области психологии труда и профессиональной психологии. Так, Е.А. Климов считает, что профессионализм следует рассматривать «не просто как некий высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определённую системную организацию сознания, психики человека» [2, с. 387]. По мнению С.А. Дружилова, «профессионализм характеризует свойство некоторых людей выполнять свою работу на высоком уровне – систематически, эффективно и надёжно» [3, с. 40]. При этом данное понятие не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда, а является особым мировоззрением человека, и для его приобретения «необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать своё мастерство» [3, с. 40].

Обобщая приведённые выше определения и учитывая их взаимосвязь, под востребованностью мы будем понимать *интегральный показатель качества профессиональной подготовки, основанный на системе квалификационных характеристик, профессионально ориентированных и социально необходимых психологических свойств и качеств, которые делают специалиста необходимым работодателю.*

Востребованность и компетенции в современном высшем образовании

Одним из основных критериев профессионализма является профессиональная компетентность, а профессиональная готовность как условие востребованности специалиста формируется в процессе профессиональной подготовки.

В связи с этим для уточнения отношения к подготовке востребованного специалиста необходимо рассмотреть современные тенденции в организации высшего образования.

Основные подходы к формированию содержания современного высшего образования приводятся в работах И.А. Зимней. По её мнению, наблюдаемые сегодня значительные изменения характера образования, а именно его направленности, целей, содержания, «более явно ориентируют его на “свободное развитие человека”, на творческую инициативу, самостоятельность, конкурентоспособность, мобильность будущего специалиста» [4]. Происходящие в России и мире изменения целей образования, вызванные задачей обеспечить вхождение человека в профессиональный мир и его продуктивную адаптацию в нём, требуют от образования более целостного личностно-, социально- и профессионально-интегрированного результата. Ответом на это стало формирование новой парадигмы результата образования, связанной с понятием «компетенция».

В последней редакции стандарта юридического образования (ПФГОС) отмечается, что в результате освоения программы подготовки у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. К *общекультурным компетенциям* относятся следующие: способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; способность свободно пользоваться русским и иностранным языками как средством делового общения.

Общепрофессиональные компетенции включают осознание социальной значимости своей будущей профессии, проявление нетерпимости к коррупционному поведению, уважительное отношение к праву и закону, обладание достаточным уровнем профессионального правосознания; способность добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста; способность использовать на практике приобретенные умения и навыки в организации исследовательских работ; готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции охватывают такие виды деятельности, как *правотворческая* (способность разрабатывать нормативные правовые акты); *правоприменительная* (способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности); *правоохранительная* (готовность к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства, способность выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать правонарушения и преступления, способность осуществлять предупреждение правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению, способность выявлять, давать оценку и содействовать пресечению коррупционного поведения); *экспертно-консультационная* (способность квалифицированно толковать нормативные правовые акты, способность принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов, в том числе в целях выявления в них положений,

способствующих созданию условий для проявления коррупции, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности); *организационно-управленческая* (способность принимать оптимальные управленческие решения, способность воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности); *научно-исследовательская* (способность квалифицированно проводить научные исследования в области права); *педагогическая* (способность преподавать юридические дисциплины на высоком теоретическом и методическом уровне, способность управлять самостоятельной работой обучающихся, способность организовывать и проводить педагогические исследования, способность эффективно осуществлять правовое воспитание).

Анализ приведённых компетенций показывает, что среди них присутствуют как компетенции, непосредственно связанные с процессом получения знаний, формирования профессиональных умений и навыков, так и компетенции, имеющие психологическое содержание и в большей степени ориентированные на процесс воспитания.

По данным зарубежных источников (см., например, [5]), при оценке работодателями потенциала сотрудника в последнее время проявляется тенденция к приданию большего веса психологическим особенностям специалиста по сравнению с традиционной оценкой навыков.

Таким образом, *при подготовке востребованного специалиста декларируется формирование его как личности, тогда как основное внимание в учебном процессе по-прежнему уделяется только формированию умений и навыков, что вступает в противоречие с требованиями работодателей. Возникает необходимость приведения существующих представлений о компетенциях будущих юристов в соответствие с ожиданиями рынка посредством методологической разработки категории «востребованность юриста».*

Технологии подготовки востребованного юриста

Анализ ситуации, сложившейся в системе профессионального образования, а также выявление отмеченных противоречий между результатом подготовки специалистов и требованиями работодателей позволили сделать вывод о необходимости внесения изменений в систему профессиональной подготовки. На наш взгляд, одним из подходов к решению проблемы можно считать внедрение *программы профессионального мониторинга и развития юридической карьеры*. Данная программа призвана сфокусировать потенциал перспективных преподавателей и студентов на развитии профессиональной эффективности и в целом на повышении качества системы подготовки юристов.

Предполагается, что современный юрист, эффективный юрист – это специалист, который обладает следующими качествами:

- чётко представляет своё социальное предназначение, преклоняется перед законностью, гордится профессией, знает историю и почитает своих учителей;
- знает свой потенциал, целенаправленно развивает его;
- концентрируется на решении текущих задач из растущего круга своего влияния и не тратит энергию на то, на что он не в состоянии в данный момент повлиять;

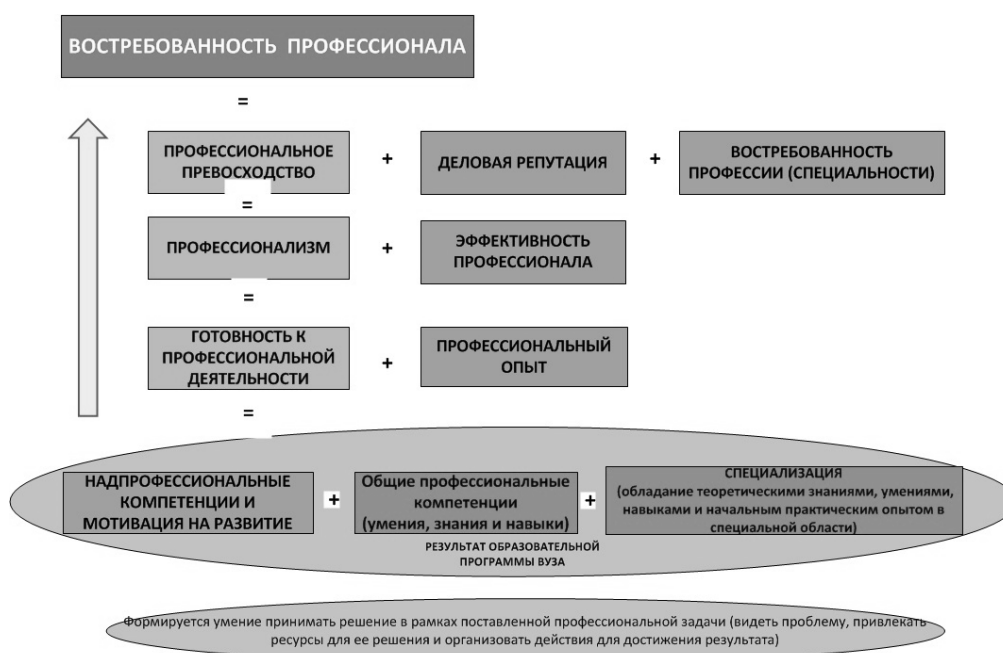


Рис. 1. Модель востребованности профессионала

- ценит независимость, свободу выбора и собственных решений, от принятия которых зависит его судьба;
- созидателен, оптимистичен и в меру бескорыстен. Принимая ответственные решения, он опирается на твердый фундамент – его личные ценности и принципы, отражающие высокие этические стандарты, социальную ответственность и принадлежность к особой профессии;
- предпочитает создавать возможности, а не потреблять их.

Программа профессионального мониторинга включает оценку специалистов по квалификационным характеристикам и психологической готовности к профессиональной деятельности. Данный подход, по нашему мнению, позволит выпускать не просто специалистов, а востребованных специалистов.

На рис. 1 представлена модель, демонстрирующая видовую, уровневую и содержательную структуру востребованности профессиональных юристов.

Прежде всего следует выделить два вида востребованности: *субъектную* (востребованность специалиста как личности, субъекта деятельности) и *объективную* (востребованность на рынке труда самой профессии или специальности). Субъектную востребованность можно формировать в процессе профессионального вузовского обучения, но содержание усилий, направленных на её формирование, определяется многими факторами, в том числе и востребованностью профессии или специальности.

Субъектная востребованность складывается из превосходства и эффективности профессионала. *Превосходство* как «обладание высшим достоинством, высшими качествами по сравнению с кем-чем-нибудь, преимущество перед кем-чем-нибудь» (ПР) означает, что у выпускника имеется тот набор знаний,

умений и навыков, а также психологических свойств и качеств, которые определяют высокий уровень его профессиональной подготовки и, следовательно, востребованность. Это даёт специалисту определённое преимущество как на квалификационном уровне, так и на уровне профессионально-личностного развития.

Эффективность как свойство профессионала качественно выполнять поставленную задачу в определённых условиях относительно выпускника вуза следует рассматривать как потенциальную, поскольку в процессе профессиональной подготовки при современной его организации невозможно предоставить студенту весь комплекс вероятных профессиональных задач и научить его решать их.

Профессионализм предполагает высокую подготовленность к решению профессиональных задач, и именно формирование этого качества является целью профессионального образования. Как было отмечено выше, профессионализм означает не только высокий уровень обладания знаниями и профессиональным опытом, но и способность творчески их использовать в процессе практической деятельности.

Заключение

На основании анализа подходов к подготовке современного специалиста выявлен ряд причин несоответствия содержания и качества подготовки выпускников-юристов требованиям и потребностям работодателей. Эти причины имеют и объективную (пробелы в профориентационной работе со школьниками и студентами, отсутствие комплексного подхода в организации образовательного процесса, позволяющего осуществлять подготовку востребованных специалистов) и субъективную (низкая мотивация студентов к профессиональному развитию) природу.

Определение содержания понятия «востребованный юрист» формирует методическую основу для создания условий комплексной подготовки юристов в условиях современного вуза.

Введение программы мониторинга готовности к профессиональной деятельности в практику профессионального образования позволит говорить о том, что концепция подготовки, предполагающая *получение знаний и диплома о завершении вуза*, сменяется на концепцию *подготовки востребованного рынка специалиста, обладающего комплексом профессиональных и личностных характеристик*.

Источники

- ВДС – *Арсеньев А.* Вузы дали слабину // Коммерсантъ. – 2015. – 27 мая. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2733612>, свободный.
- П1 – *Профессионализм* // Словарь по профориентации и психологической поддержке. – URL: <https://www.psyoffice.ru/6-27-profesionalizm.htm>, свободный.
- П2 – *Профессионализм* // Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2011. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_67315/, свободный.

- ПЗ – Профессионализм // Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь: Ключевые понятия, актуальная лексика. – М.: НМЦ СПО, 1999. – https://professional_education.academic.ru/2097/ПРОФЕССИОНАЛИЗМ, свободный.
- ПР – Превосходство // Толковый словарь русского языка: в 4 т. / Под ред. Д.Н. Ушакова. – М.: Сов. энцикл., 1939. – URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/967002>, свободный.
- ПФГОС – Проект Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования уровня магистратуры по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция. – URL: <https://rgup.ru/rimg/files/40.04.01.pdf>, свободный.

Литература

1. *Попов Л.М., Пучкова И.М.* Теоретико-экспериментальное обоснование модели психологической готовности студентов к профессиональной деятельности // Образование и саморазвитие. – 2015. – № 1. – С. 53–58.
2. *Климов Е.А.* Психология профессионала. – М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 400 с.
3. *Дружилов С.А.* Профессионализм человека как объект психологического изучения: системный подход // Вестн. Балт. пед. акад. – 2003. – Вып. 52. – С. 40–46.
4. *Зимняя И.А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Эйдос. – 2006. – 5 мая. – URL: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>, свободный.
5. Character more important than skills for scoring first legal job, survey finds // Global Legal Post. – 2016. – 27 July. – URL: <http://m.globallegalpost.com/big-stories/character-more-important-than-skills-for-scoring-first-legal-job-survey-finds-87892664/>, свободный.

Поступила в редакцию
22.11.17

Салихов Ильсур Ильгизович, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права
Казанский (Приволжский) федеральный университет
ул. Кремлёвская, 18, г. Казань, 420008, Россия

Пучкова Ирина Михайловна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии личности
Казанский (Приволжский) федеральный университет
ул. Кремлёвская, 18, г. Казань, 420008, Россия
E-mail: irina_puchkova@mail.ru

Training Highly Demanded Lawyers in Modern Conditions (Methodological Aspect)

I.I. Salihov, I.M. Puchkova*

Kazan Federal University, Kazan, 420008 Russia

E-mail: *irina_puchkova@mail.ru

Received November 22, 2017

Abstract

The paper describes of the solution to the problem of training lawyers in the modern conditions by increasing their demand in the labor market. Through the analysis of the interrelation between the concepts of “professionalism”, “readiness for professional activity”, “professional competence”, the conditions and factors of increasing the demand for future lawyers have been singled out. The term “demand” with regard to its unclear meaning in relation to university graduates has been defined. Based on the analysis of competences that a graduate student should have, a contradiction has been revealed between the educational process, during which the main attention is paid to the development of certain skills and competences, and the requirements of employers. The model of the demand for professional specialists has been presented, and its components have been described. As a technology for training a highly demanded lawyer, the Professional Career Monitoring and Development Program has been proposed.

Keywords: demand for lawyer, professionalism, readiness for professional activity, monitoring of readiness for professional activity

Figure Captions

Fig. 1. The model showing the demand for specialists.

References

1. Popov L.M., Puchkova I.M. Theoretical and experimental substantiation of the model of students' psychological readiness for professional activity. *Obrazovanie i Samorazvitie*, 2015, no. 1, pp. 53–58. (In Russian)
2. Klimov E.A. *Psikhologiya professionala* [Professional's Psychology]. Moscow, Inst. Prakt. Psikhol. Voronezh, MODEK, 1996. 400 p. (In Russian)
3. Druzhilov S.A. Professionalism of a human as an object of psychological study: A systematic approach. *Vestnik Baltiiskoi pedagogicheskoi akademii*, 2003, no. 52, pp. 40–46. (In Russian)
4. Zimnyaya I.A. Key competences – a new paradigm of the result of modern education. *Eidos*, 2006, May 5. Available at: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>. (In Russian)
5. Character more important than skills for scoring first legal job, survey finds. *Global Legal Post*, 2016, July 27. Available at: <http://m.globallegalpost.com/big-stories/character-more-important-than-skills-for-scoring-first-legal-job-survey-finds-87892664/>.

Для цитирования: Салихов И.И., Пучкова И.М. Подготовка востребованных юристов в современных условиях (методологический аспект) // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. – 2018. – Т. 160, кн. 2. – С. 318–327.

For citation: Salihov I.I., Puchkova I.M. Training highly demanded lawyers in modern conditions (methodological aspect). *Uchenye Zapiski Kazanskogo Universiteta. Seriya Gumanitarnye Nauki*, 2018, vol. 160, no. 2, pp. 318–327. (In Russian)