

Автор: Филимонов Константин Владимирович, Руководитель Юридической клиники, преподаватель Департамента правового регулирования бизнеса, факультета права, НИУ Высшая школа экономики.

Аннотация: в докладе рассматривается история развития юридического клинического образования, современные вызовы рынка юридических услуг как предпосылки новых тенденций клинического образования. Анализируются основы конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Отмечена важность смещения акцента с технических навыков консультантов на развитие личностных профессиональных навыков, которые более стабильно востребованы как при приеме на работу выпускников, так и являются основой дальнейшего существования и развития в профессии.

Ключевые слова: юридическая клиника, бесплатная юридическая помощь, технические навыки, soft skills, конкурентоспособность выпускников, рынок юридических услуг, личностные профессиональные качества, перспективы образования, практикоориентированные методы образования,

Данным докладом мне хотелось бы поставить некоторые вопросы перспектив и векторов развития юридического клинического обучения, как одной из практикоориентированных моделей образования. В частности, хотелось бы обсудить возможности данной модели в свете современных требований рынка юридических услуг, даже не современных а будущих вызовов, которые возникнут перед нынешними студентами, через 2-3-4 года, когда они закончат свое обучение.

К сожалению, достоверных футурологических данных нет, в связи с чем любая тема, касающаяся перспектив, обречена на то, что порождает больше вопросов, чем ответов. Несмотря на это, таким темам необходимо регулярно и системно уделять внимание и обсуждать не только в нашем сообществе юридических клиник, но и с привлечением других участников рынка - потенциальных работодателей наших сегодняшних консультантов, чтобы не попасть в ситуацию декабристов, когда оказались "страшно далеки они от народа".

Еще со времен своего возвращения в Россию в конце 90-х клиническое образование стало инновационным методом. Это было связано с новизной самой формы преподавания - практической профессиональной деятельностью студентов в противовес господствовавшим теоретическим методикам. Эта новизна, вкупе с модой на западные веяния, обусловили, как перспективы так и сложности принятия этих методик системой образования и обществом. В

результате этого процесса сформировался "костяк" требований к организации и функционированию юридических клиник.

Дальнейшая адаптация методик к нашим реалиям показала, что их простое копирование недостаточно эффективно и привела к формированию локальных требований и к консультантам, и к кураторам, и к специфике работы с клиентами, и к методикам работы. А когда стали появляться национальные стандарты, вопрос участия государства в регулировании бесплатной юридической помощи, оказалось, что "невинные увлечения" образовательных учреждений модными веяниями пересекаются ни много ни мало с конституционными правами граждан. Стало понятно, что просто посадить студента под контролем преподавателя писать юридические документы и повесить вывеску "Юридическая клиника" недостаточно. То есть структура стала наполняться содержанием.

Но интенция была уже задана, и юридические клиники приняли эти требования. Более того, со временем, ранее уникальные для юридической клиники практикоориентированные методики, были восприняты и классическими дисциплинами и стали уже своеобразным стандартом, "общим местом" для системы высшего юридического образования.

Это не значит, что юридические клиники потеряли свою уникальность, это значит, что соответствие стандартам необходимо, но уже не достаточно и нужно двигаться дальше. И сама концепция клинического образования дает такие возможности.

Если посмотреть на систему функционирования юридических клиник, будет похоже на классическую пирамиду Маслоу. Базовый уровень - подходящее помещение, техническое обеспечение клиники, шаблоны документов. Второй уровень - "безопасность, стабильность" - статус клиники в ВУЗе, нормативное закрепление локальных стандартов и функционирования, стабильная и слаженная работа консультантов. Сюда же можно отнести и классическую схему работы: "принятие дела - интервью с клиентом - работа над делом - валидация куратором - консультация клиента". Третий уровень - "социализация" - блок работы с клиентами, обеспечение стабильного потока заявителей и широкого спектра рассматриваемых вопросов, удовлетворенность клиентов.

Это знакомые всем нормативно - технико - методологические блоки, которым все следуют, они понятны, урегулированы и обсуждены. Они и формируют систему функционирования юридических клиник, которую мы знаем. Они отвечают на базовые вопросы: почему и как работает система.

Остаются два интересных и, в свете обсуждения перспектив, ключевых блока пирамиды: "признание" и "самореализация". И здесь уже совершенно

другой вопрос: зачем или для чего вся эта система, куда она идет?

Можно достаточно уверенно сказать, что юридическая клиника, это не про знания. Для того, чтобы студенту получить знания в ВУЗе есть другие профильные подразделения. У них есть система: предмет, метод, история, источники, общая часть, особенная часть. Все последовательно и методично от общего к частному. В юридической клинике такого нет, здесь все ситуативно, персонализировано, в конкретном контексте, часто на пересечении разных отраслей права. Более того, это не просто нормы, логично вытекающие одна из другой, а человеческая жизнь, эмоции, переживания. Поэтому, точнее будет сказать, не то, что юридическая клиника дает знания, но позволяет их закрепить, учит их применять, толковать, комбинировать, адаптировать. То есть, при обучении в юридической клинике акцент делается не на знания, а на развитие навыков. Это тоже достаточно общая мысль для обсуждения в сообществе.

В связи с этим необходимо вернуться к конструкции пирамиды. Для чего необходимо развитие этих навыков? Блок "признание" - признание квалификации выпускника на рынке труда. Говоря другими словами повышение его конкурентоспособности.

Предполагается, что если в период обучения начать развивать практические навыки, то последующее трудоустройство и адаптация у работодателя пройдет проще.

Какие основные характеристики конкурентоспособности выпускника для работодателя: сочетание лучше - дешевле - престижнее. То есть работодатель хочет получить лучшее при этом снижая затраты. Отдельно обращу внимание на характеристику престижности - это ситуация, когда работодатель готов пожертвовать качеством и/или переплатить, чтобы получить более "престижного" выпускника, например критерий "при приеме отдается предпочтение таким то и таким то вузам".

Какие критерии при устройстве на работу у выпускника? Перспективная работа (где есть возможности роста) - большой доход - престижность работодателя.

Попытка совместить эти ожидания приводит к тому, что для повышения конкурентоспособности и дохода выпускника, мы можем оперировать качеством подготовки и, частично, "престижностью". Другим аспектом здесь может быть экономический эффект снижения затрат работодателя при адаптации выпускника.

В настоящее время, я анализирую данные о трудоустройстве выпускников, собираю мнения работодателей. До сих пор имеется период "дообучения" выпускника. В связи с введением практикоориентированных методов в систему

образования, этот срок сократился. Раньше это было от полугода до года, теперь от нескольких месяцев до полугода. Но так или иначе этот срок есть. И, в контексте данного доклада, никуда не денутся, потому что как бы не обучался студент, требования и специфика деятельности у каждого работодателя свои, компетенция выпускника в любом случае широкая, в отличие от требований узкой специализации сотрудников работодателя. Поэтому феномен "дообучения" естественен и задача образовательных учреждений, говоря в экономических терминах, понять "предельную полезность" то есть, в какой момент затраченные ресурсы уже не повышают эффективность выпускника. И в настоящее время этот момент достаточно близко.

Попробуем сравнить с этой позиции ситуацию трудоустройства выпускника - клинициста и того, кто не проходил такую практику. Абсолютно уверен, что "на старте" преимущество будет за клиницистом, в силу того, что он умеет писать отдельные юридические документы, имеет навыки интервьюирования, условные навыки работы над делом. Но, как уже было сказано - для любого нового работника требуется адаптация к системе работы работодателя. И примерно через 3-4 месяца обычный выпускник и клиницист (при прочих равных личностных характеристиках) сравняются в своей эффективности с точки зрения работы. Получается, что в текущей идеологии клинического образования, вся работа в итоге дает только 1-2 месяца форы при устройстве на работу.

В связи с этим, юридическая клиника должна быть переосмыслена и, с более реальной, современной идеологией, стать ресурсом интенсивного развития для повышения конкурентоспособности выпускников - клиницистов.

Для этого, следует разобрать какие навыки развивает юридическая клиника. То, чем традиционно гордятся клиницисты, это навыки подготовки юридических документов: заключений, меморандумов, правовых позиций, договоров, жалоб, исков и других процессуальных документов. Это можно обобщить под названием "технические" навыки. Быть откровенным это достаточно умозрительные навыки, поскольку, как было сказано раньше, обычно у работодателя свое видение и шаблоны подобных документов, поэтому все равно придется переучиваться, хотя, этот процесс пройдет быстрее.

Другой блок навыков, которые позволяет развивать юридическая клиника это навыки коммуникации, самоорганизации и самодисциплины, анализа дела и практической работы с материалом и т.п. То есть личностные навыки, которые модно называть "soft skills". Но сейчас эти навыки, развиваются подспудно, по ходу "напряженной" работы над техническими навыками. А с учетом сказанного выше, как раз этот блок, работа над ним и сознательное развитие, дали бы не временное преимущество, а задел личностного развития на всю профессиональную жизнь. И тогда любой работодатель, любое дело,

клиент или оппонент не будут вынуждать переучиваться, а, наоборот, дополнять багаж профессионального опыта. Возвращаясь к конструкции пирамиды, это уже блок "самореализация".

Собственно, для получения конкурентного преимущества в текущих реалиях важно более сознательное отношение к блокам "признания" и "самореализации".

Важно, не замыкаться "каждый в келье своего таланта", а трезво оценивать, что для повышения своей эффективности системы преподавания, в том числе клинического, вынуждены ставить целью не только обучить "что и как" сделать, а заниматься образованием в базовом понимании этого термина - образовывать личность, давать основу дальнейшей успешной жизни нынешнего студента в профессии.

Это навыки гибкости мышления и адаптации к новым условиям, профессиональная эмоциональная зрелость, трезвость взгляда на профессию, высокий уровень профессиональной и корпоративной этики, эффективность оценки и реакции при изменении внешних условий, развитие навыков профессионального мышления, широкий профессиональный кругозор, умение находить и оценивать альтернативные способы разрешения спора.

Безусловно, так или иначе это реализуется и сейчас, но речь идет о том, чтобы делать это не "заодно", а осознанно и систематизировано, последовательно, делаясь, обобщая и применяя опыт друг друга.

То есть, перенести акцент стратегического развития с технических навыков, на развитие личностных профессиональных характеристик.

Какие шаги можно предпринять в обозначенном направлении?

Во-первых, целенаправленное обсуждение данной тематики в сообществе юридических клиник. Отдельное спасибо организаторам данной конференции, собравших нас, в том числе и для обсуждения современных вызовов и перспектив бесплатной юридической помощи.

Во-вторых, активное вовлечение в это обсуждение "заказчиков" системы образования - работодателей, а так же другие профессиональные сообщества, с целью формулирования современных и будущих требований и потребностей рынка, раскрытия возможностей юридических клиник, для развития у консультантов необходимых навыков. С другой стороны, это так же позволит популяризировать юридические клиники, потому что сейчас как социальный феномен их знают работодатели, которые либо сотрудничают с юридическими клиниками, либо, за длительный период их функционирования, сами их закончили.

В-третьих, правильное позиционирование юридических клиник, как разновидности бесплатной помощи. Не секрет, что сейчас достаточно количество предложений бесплатной юридической помощи, которые вводят клиента в заблуждение и направлены на "подсаживание" клиента и дальнейшее "выкачивание" у него денег. Четкое позиционирование и популяризация, приведут к формированию позитивного образа юридических клиник как системы, к повышению уровня доверия, к увеличению количества клиентов, партнеров, расширению спектра дел.

В-четвертых, реализация указанных задач, позволит создать клиническому образованию серьезного имени на рынке. Все это призвано обеспечить реальный гарантированный высокий уровень соответствия ожиданиям работодателя и успешной реализации самого выпускника в профессии. Позволит обеспечить строчку в резюме или сертификат юридической клиники, реальной ценностью профессиональных навыков выпускников. Чтобы любой работодатель знал, что если человек прошел юридическую клинику, то он точно обладает такими то и такими то навыками, его не опасно включать в текущую деятельность и это будет не формально, а эффективно. Более того, в дальнейшем обеспечит работодателю стабильное развитие.