

Кучма О.Л.

доктор юридичних наук, доцент,

професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

м. Київ, Україна

ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ЯК ОBOB'ЯЗKOBІ СКЛАДОВІ ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ

Здобуття юридичної освіти передбачає отримання студентом як теоретичних знань, так і практичних навиків. Дискусійним є вислів «забудьте чому вас вчили, на практиці все інакше». Цікаво, чому ж тоді вчили у ВНЗ прихильників даного погляду, навряд чи застосуванню законодавства іншого ніж діюче (за винятком тих змін, які сталися після складання іспиту з певного предмету). Навіть пропрацювавши 20-ть років юристом, при зміні місця роботи доведеться щось змінювати, навчатись новому, але не варто при цьому знецінювати попередній досвід роботи.

На практичні заняття популярно запрошувати практиків. Проте, не завжди це має позитивний ефект, адже хороший працівник-практик не завжди є хорошим педагогом, і не кожен здатний донести на належному рівні до студентів інформацію про свої здобутки.

На одній з панельних дискусій, спікер навів приклад того, що відомі футбольні тренери не всі були блискучими футболістами. І навпаки, не всі олімпійські чемпіони могли стати професійними тренерами (вчителями). Тому не варто розраховувати на те, що достатньо запросити на практичне заняття практикуючого юриста і студенти стануть ближчими до практики.

Якщо викладач є професіональним педагогом, то він намагатиметься і самостійно опанувати юридичні практики, відслідковувати потреби практики у своїх та дотичних сферах, консультуватися з працівниками-практиками, досліджувати судові прецеденти тощо. Часто викладачі поєднують науково-викладацьку діяльність і юридичну практику.

Потребує перегляду алгоритм який впливає на здобуття студентом практичних навиків - проходження практики на підприємстві, установі, організації, у фізичних осіб-підприємців (надалі – виробники). На жаль, деякі студенти підходять формально до такого виду здобуття знань і сприймають практику як можливість не відвідувати заняття. Також немає зацікавленості у виробника допомогти студенту отримати навички, уповноважити одного із юристів підприємства стати реальним ментором для студента. Інколи студенти не відвідують практики, не вбачаючи для себе користі від неї, або студента використовують як різноробочого, надаючи доручення виконувати роботу, яка не сприяє набуттю навичок юриста. І така позиція виробників пояснюється їх незацікавленістю у студентів, адже беручи на практику студентів, з якими у подальшому не планується укладення трудового договору, виробник не має мотивації витратити час, щоб створити умови для набуття студентом навиків, які він буде застосовувати у конкурентів. Звужувати коло виробників тільки до тих, у яких в подальшому залишиться працювати студент безперспективно, оскільки це створить іншу проблему – неможливість студенту знайти виробника для проходження практики. Тому найдієвішим варіантом вирішення даної проблеми має бути розгляд питання про мотивацію виробників до того, щоб вони були зацікавлені у набутті практикантами навиків саме у них. Доцільно до процесу набуття студентом навиків залучати Центр зайнятості, який і буде мотивувати виробників. Центр зайнятості зацікавлений у тому, щоб у разі, якщо випускник ВНЗ звернеться до них у пошуках роботи, він був конкурентоспроможним і швидше знайшов роботу. Відповідно, саме Центр зайнятості має мотивувати виробника стати реальною базою практики по напрацюванню навиків майбутніми фахівцями.

Також важливо, щоб студент отримував завдання, які мають відношення до його майбутнього фаху. Зрозуміло, що розробляти мільйонні контракти одноосібно студент не буде, але йому було б корисно стати помічником для юриста, який відповідає за цю ділянку, бути долученим до процесу збору матеріалу для аналітики, формування «чорнового варіанту» висновку щодо

одного з питань, яке варто дослідити у роботі над проєктом та ін. Проте, юристу простіше самому виконати роботу, ніж спочатку пояснити студенту навіщо потрібна певна робота, що саме він має виконати, яким чином, навести приклади, потім проконтролювати щоб завдання вчасно було виконане, перевірити його зміст, вказати на помилки, проглянути перероблений матеріал тощо. Для того, щоб юрист мав стимул бути ментором для студента, його також важливо мотивувати, наприклад, премією чи оплачуванним вільним від роботи днем.

З метою уникнення непорозумінь при реалізації прав, пов'язаних із проходженням студентами практики на виробництві, необхідно на законодавчому рівні закріпити мотивацію, із зазначенням конкретних видів, умов та розмірів для виробників у Законі України «Про зайнятість населення», для працівників-наставників у Кодексі законів про працю України.

При отриманні виробниками та працівниками-наставниками переваг, пов'язаних із проходженням у них практики, студенти не будуть сприйматися як «навантаження», на яких не варто витратити час.

В кінцевому підсумку, від бажання студента залежить здобуття ним знань та навиків, але якщо і виробник зацікавлений у студентові, така співпраця може принести кращі результати.